



ООО «АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ХОЛДИНГ «ЗАЛЕСЬЕ»

ПРИКАЗ

«18» февраля 2025

№ 5

Калининград

О введении в действие Положения
об обучении

В целях установления единых требований к организации процесса обучения и развития персонала АПХ «Залесье»,

приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие с 18.02.2025 Положение об обучении.
2. Контроль за исполнением приказа возложить на директора по персоналу Хатько Инну Викторовну.

Генеральный директор

А.А. Егоров

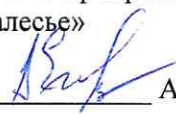
С приказом ознакомлена:

И.В. Хатько



АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ХОЛДИНГ
Общество с ограниченной ответственностью
«Агропромышленный холдинг «Залесье»
(ООО «Агропромышленный холдинг «Залесье»)

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «Агропромышленный холдинг
«Залесье»


А.А. Егоров
«18» февраля 2025 2024 г.

Положение об обучении персонала АПХ «Залесье»

1. Область применения

Настоящее положение устанавливает единые требования к организации процесса обучения и развития персонала АПХ «Залесье».

Действие настоящего положения распространяется на предприятия АПХ «Залесье».

2. Нормативные ссылки

В настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3. Термины и определения

В настоящем положении применены следующие термины и определения:

Профессиональные знания – совокупность теоретических и практических знаний, необходимых для качественного выполнения трудовых обязанностей в соответствии с должностной/производственной (рабочей) инструкцией, разработанной на основании утвержденных профессиональных стандартов и т.п.

Профессиональные компетенции – совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения трудовых обязанностей в соответствии с должностной/производственной (рабочей) инструкцией, разработанной на основании утвержденных профессиональных стандартов и т.п.;

Профессиональные навыки – трудовые действия, необходимые для эффективного выполнения трудовых обязанностей в соответствии с должностной/производственной (рабочей) инструкцией, разработанной на основании утвержденных профессиональных стандартов и т.п.

Квалификация - уровень знаний, умений, навыков, и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Компетенция – личные и деловые качества и способности, проявляемые в поведении работника, необходимые работнику для успешного выполнения своих трудовых функций и решения профессиональных задач.

Метод обучения персонала - способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками обучающихся.

Навыки - результат опыта работы и обучения.

Наставничество – процесс передачи менее опытным работникам, ученикам и студентам образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций более опытными работниками профессиональных знаний, навыков, опыта, включая знакомство с элементами корпоративной культуры, содействия профессиональному развитию, поддержки в социальной адаптации работника в трудовом коллективе.

Обучающий - лицо, применяющее метод обучения.

Профессиональная компетенция - способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении задач профессионального рода деятельности.

Профессиональное обучение – это обучение, направленное на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования.

Профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих – это профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

Профессиональное обучение по программам переподготовки рабочих и служащих – это профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

Профессиональное обучение по программам повышения квалификации рабочих и служащих – это профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих или должность служащего, должности служащих, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

Дополнительное профессиональное образование – это образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации – это образование, направленное на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки – это образование, направленное на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Смежная профессия - профессия, находящаяся в тесной связи с основной профессией рабочего.

Трудовая адаптация - взаимное приспособление работника и предприятия, основанное на постепенном включении работника в процессе производства новых для него профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

Уровень квалификации (разряд, класс, категория) - степень соответствия работника требованиям общих положений профессиональных стандартов, ЕКС и ЕТКС, тарифно-квалификационной характеристики по профессии, определяющая возможность его привлечения к выполнению определенных видов трудовой деятельности.

4. Общие положения

Предприятие должно определить знания, необходимые для функционирования ее процессов и для достижения соответствия необходимого качества продукции и услуг.

Знания должны поддерживаться и быть доступными в необходимом объеме.

При рассмотрении изменяющихся нужд и тенденций предприятие должно оценивать текущий уровень знаний и определять, каким образом получить или обеспечить доступ к дополнительным знаниям и их необходимым обновлениям.

4.1 Персонал холдинга, ответственный за выполнение определенных задач, получает необходимую квалификацию на основе существующей системы образования, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, профессионального обучения или опыта. Организация обучения ведется в соответствии схемой (Приложение № 1).

4.2 Обучение персонала — это целенаправленный, организованный и планомерно, и систематически осуществляемый процесс овладения теоретическими знаниями, навыками и умениями под руководством опытных специалистов.

4.3 Видами обучения для обеспечения требуемого профессионального уровня рабочих, руководителей, специалистов и служащих в холдинге являются:

- профессиональное обучение (по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по профессиям рабочих и должностям служащих);
- дополнительное профессиональное образование (по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки);
- самообучение.

4.4 Формами профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров являются:

- индивидуальное обучение;
- групповое обучение;
- внутреннее обучение (на базе учебного центра ООО «АПХ «Залесье»);
- внешнее обучение (в образовательных организациях, с отрывом от производства).

4.5 С работниками, направляемым в образовательные организации на обучение по программам среднего профессионального образования, высшего образования, дополнительного профессионального образования (по программам профессиональной переподготовки), подписывается дополнительное соглашение в соответствии с формой (Приложение № 2).

4.6 Работники холдинга могут быть направлены в образовательные организации на обучение по программам среднего профессионального образования, высшего образования за счет средств холдинга при следующих условиях:

- обучение по программам среднего профессионального образования, высшего образования осуществляется по профилю работы предприятий АПХ «Залесье»;
- работник работает в холдинге не менее 2-х лет;

- работник не имеет дисциплинарных взысканий;
- кандидатура работника согласована генеральным директором ООО «АПХ «Залесье» по ходатайству руководителя работника в случае возникновения производственной необходимости в обучении.

4.7 Для проведения обучения в учебном центре ООО «АПХ «Залесье» ООиРП организует разработку, обсуждение и согласование проекта программы совместно с высококвалифицированными специалистами холдинга в соответствии с Положением о разработке и реализации образовательных программ.

5. Порядок организации процесса обучения

5.1 Стадии процесса обучения

5.1.1 Процесс обучения, представленный в виде схемы (Приложение № 3), состоит из следующих стадий:

- определение потребности в обучении;
- планирование обучения;
- организация обучения;
- оценка результатов обучения.

5.1.2 Для выбора и проведения обучения, направленного на сокращение различий между требуемым и существующим уровнями компетентности, проводится мониторинг на всех стадиях обучения:

- при определении потребности в обучении;
- при планировании обучения;
- при организации обучения;
- при оценке результатов обучения.

5.2 Определение потребности в обучении

5.2.1 Определение потребности холдинга

5.2.1.1 Процесс обучения начинается с анализа потребности ООО «АПХ «Залесье» в обучении и регистрации проблем, связанных с компетентностью персонала. Основой для анализа потребности в обучении являются план производства, новые виды деятельности.

5.2.1.2 Анализ потребностей в обучении состоит из:

- анализа организации (где в организации необходимо обучение);
- анализа задачи или анализа труда (каким должно быть содержание обучения);
- анализа работника (кто должен получить обучение, и какое обучение требуется).

5.2.1.3 Исходя из потребностей производства определяется уровень профессиональной компетентности, необходимый для выполнения поставленных задач, которые влияют на качество продукции и уровень текущей компетентности персонала, который выполняет эти задачи.

Для сокращения различий между требуемым и существующим уровнями компетенции разрабатываются планы обучения.

5.2.1.4 Обучение персонала необходимо в следующих случаях:

- при поступлении нового сотрудника на работу (адаптационные программы);
- при изменении технологии работы или взаимодействия структурных подразделений, а также при планировании таких изменений;
- для поддержания профессиональных умений и навыков и повышения эффективности выполнения работником текущей работы.

5.2.1.5 Для определения потребности в обучении используются следующие способы:

- предложения руководителей структурных подразделений;
- оценка уровня знаний и умений работников, необходимых им для решения профессиональных задач;
- пожелания потребителей по улучшению качества выпускаемой продукции;
- наблюдение за работой персонала;
- сбор и анализ заявок на обучение от руководителей структурных подразделений;
- анализ индивидуальных заявок и предложений работников;
- работа по развитию персонала (планирование карьеры, подготовка кадрового резерва).

5.2.2 Определение и анализ требований к компетентности

5.2.2.1 Требования к компетентности персонала определяются в соответствии с профессиональными стандартами, ЕКС, ЕТКС, должностными инструкциями.

5.2.3 Заявка на обучение

5.2.3.1 В соответствии с планом производства подразделения, исходя из квалификационного уровня и компетентности своего персонала, а также обеспечения требуемого качества продукции, работ и услуг, каждое подразделение предприятия направляет в отдел по обучению и развитию персонала до 16 сентября заявку на следующий год на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, обучающие семинары руководителей, специалистов, служащих, рабочих по форме в приложении № 4. В заявке указывается тема обучения, численность обучаемых по каждому виду обучения.

5.2.3.2 На основании представленных заявок от руководителей структурных подразделений на обучение персонала отдел по обучению и развитию персонала формирует:

- план обучения на год;
- смету затрат на подготовку и повышение квалификации кадров на год.

5.3 Планирование обучения

5.3.1 Определение ограничений

5.3.1.1 На стадии планирования обучения закладывается основа плана обучения. Данная стадия обучения включает в себя:

- разработку и планирование действий, направленных на сокращение различий в уровнях компетентности (требуемым и существующим);
- определение эффективности и результативности обучения и мониторинг процесса обучения.

5.3.1.2 При планировании обучения предприятие устанавливает условия и факторы, которые могут ограничивать процесс обучения.

5.3.1.3 Условия и факторы, ограничивающие процесс обучения:

- законодательные и обязательные требования;
- требования к человеческим ресурсам;
- финансовые ограничения;
- требования к срокам и графикам;
- готовность, мотивацию и способность работника к обучению.

5.3.1.4 Данные ограничения учитываются при выборе методов обучения и поставщика обучения.

5.3.2 Методы обучения и критерии их выбора

5.3.2.1 При выборе методов обучения необходимо ориентироваться, прежде всего, на эффективность их воздействия на работников, направляемых на обучение.

5.3.2.2 Принципы выбора метода обучения:

- принцип объективности;

- принцип надежности;
- принцип достоверности;
- принцип доступности.

5.3.2.3 Критерии выбора методов обучения:

- время и место проведения обучения;
- учебное оборудование;
- стоимость обучения;
- цели обучения;
- требования к группе обучения;
- продолжительность и последовательность обучения;
- формы оценки и сертификации.

5.3.2.4 Все методы обучения разделяют на две группы:

- методы обучения на рабочем месте (без отрыва от производства);
- методы обучения вне рабочего места (с отрывом от производства).

5.3.2.5 Основные методы обучения персонала на рабочем месте:

- копирование – работник закрепляется за специалистом и учится, наблюдая за ним и копируя его;

- инструктаж – разъяснение и демонстрация приемов работы, эффективное средство развития простых технических навыков;

- наставничество – занятия опытного специалиста с обучаемым в ходе ежедневной работы, обучение основным приемам выполнения рабочих заданий;

- делегирование – это передача части обязанностей или некоторых задач от руководителя к специалисту;

- усложняющиеся задания – специальная программа рабочих действий, выстроенных по степени их важности, расширения объема заданий и повышения сложности, заключительная степень – самостоятельное выполнение задания;

- ротация – самостоятельное обучение, при котором обучаемый временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков;

- использование учебных методик, инструкций.

5.3.2.6 Основные методы обучения вне рабочего места:

- чтение лекций;
- проведение деловых игр;
- разбор конкретных производственных ситуаций;
- проведение конференций и семинаров;
- формирование групп по обмену опытом.

5.3.2.7 Методы обучения, приведенные в п. 5.3.2.5 и 5.3.2.6 не исключают, а дополняют друг друга и могут использоваться параллельно.

5.3.2.8 Обучение на рабочем месте отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями работника.

5.3.2.9 Обучение вне рабочего места способствует формированию принципиально новых профессиональных и личностно-деловых компетенций.

5.3.3 План обучения

5.3.3.1 Для обсуждения процесса обучения и содержания обучения с потенциальным поставщиком обучения используется план обучения.

5.3.3.2 План обучения разрабатывается для выявления потребностей холдинга в обучении, требований, предъявляемых к обучению и его результатам.

5.3.3.3 План обучения включает в себя:

- тему обучения;
- образовательную организацию;
- форму обучения;
- планируемый период обучения;
- категорию работников;
- планируемое количество человек, направляемых на обучение;
- стоимость обучения.

5.3.4 Выбор поставщика обучения

5.3.4.1 При принятии решения о проведении обучения персонала холдинга в образовательных организациях необходимо выбрать образовательную организацию, которая оказывает качественные образовательные услуги на основании лицензии на образовательную деятельность.

5.3.4.2 Качество образовательной услуги определяется степенью удовлетворения потребностей обучаемых, которая имеет не только текущую, но и перспективную направленность и проявление.

5.3.4.3 При выборе поставщика обучения необходимо учитывать факторы нормативно-правового, профессионально-педагогического и дидактического характера; факторы ценообразования и налогообложения:

- статус учебного заведения;
- перечень обучающих программ и услуг;
- формы и методы обучения;
- содержание программы обучения;
- вид документа об обучении;
- качественный и количественный состав преподавателей;
- стоимость образовательных услуг (цена, форма оплаты, скидки, льготы);
- условия отнесения затрат по обучению на себестоимость.

5.3.4.4 С выбранными поставщиками заключается договор на оказание образовательных услуг. Оплата за обучение производится в соответствии с заключёнными договорами и выставленным счетом, счет-фактурой.

5.4 Организация обучения

5.4.1 Общие положения

5.4.1.1 Обучение персонала проводится в профессиональных образовательных организациях, в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, в образовательных организациях высшего образования и в учебном центре ООО «АПХ «Залесье» ООО «АПХ «Залесье»

5.4.1.2 В учебном центре ООО «АПХ «Залесье» проводится групповое обучение персонала по основным программам профессионального обучения и по программам дополнительного профессионального обучения.

5.4.1.3 Образовательные организации (поставщики обучения) проводят обучение персонала холдинга в соответствии с утвержденным планом обучения и заключенным договором.

5.4.1.4 Холдинг оказывает поддержку и содействие обучению как обучающему, так и обучающемуся.

5.4.2 Обеспечение поддержки

5.4.2.1 Обеспечение поддержки включает в себя:

- поддержку подготовки процесса обучения;

- поддержку обучения;
- обеспечение завершения обучения.

5.4.2.2 Поддержка подготовки процесса обучения состоит в следующем:

- предоставление поставщику обучения необходимой информации (цели, результаты обучения, сроки, время обучения);
- предоставление обучающемуся необходимой информации (тема обучения, сроки обучения, поставщик обучения).

5.4.2.3 Поддержка обучения включает в себя:

- предоставление необходимых материальных и финансовых ресурсов обучающему и обучающемуся (учебное оборудование, методические материалы, документация);
- предоставление обучающемуся необходимой информации (тема обучения, сроки обучения, поставщик обучения);
- осуществление обратной связи о выполнении заданий, требующейся обучающемуся и/или обучающему.

5.4.2.4 Обеспечение завершения обучения включает в себя:

- получение информации об обучении от обучающегося;
- предоставление информации об обучении руководству и работникам предприятия, участвующим в обучении.

5.5 Оценка результатов обучения

Основной целью оценки обучения является подтверждение достижения целей обучения и результативности обучения.

5.5.1 По итогам обучения проводится оценка уровня приобретенных знаний, умений, навыков. Работники, успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают один из следующих документов:

- удостоверение о повышении квалификации (срок освоения программ повышения квалификации не менее 16 часов);
- диплом о профессиональной переподготовке (срок освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов);
- свидетельство о присвоении профессии (ограничение по количеству часов законодательством не регламентировано);
- сертификат (ограничение по количеству часов законодательством не регламентировано).

5.5.2 Процесс оценки результатов обучения состоит из сбора данных и подготовки отчета по оценке.

5.5.3 Отчет по оценке обучения на каждого обученного в себя: заявки на обучение; описание методов обучения; анализ затрат на обучение; выводы и рекомендации по улучшению. При обнаружении несоответствия желаемому результату применяются корректирующие действия.

5.6 Мониторинг и улучшение процесса обучения

Основная цель мониторинга – обеспечение объективных свидетельств результативности процесса обучения и удовлетворения требований предприятия в обучении. Мониторинг проводится на всех стадиях процесса обучения в соответствии с Приложением № 3.

5.6.1 Отдел по обучению и развитию персонала постоянно ведет наблюдение за процессом обучения; помогает специалистам, проводящим обучение и обучаемым; в случае возникновения проблем фиксирует их для последующей корректировки процесса обучения (план, программа, срок, график обучения, поставщик обучения, метод обучения, финансовые затраты).

5.6.2 Методами мониторинга процесса обучения являются:

- текущий, периодический контроль учебного процесса;

- контроль выполнения учебных программ;
- контроль соблюдения сроков обучения;
- контроль посещаемости учебных занятий;
- тестирование обучаемых;
- консультирование обучающихся по организационным и методическим вопросам обучения.

5.6.3 Результатами эффективного обучения, в зависимости от цели обучения, являются:

- повышение квалификации;
- повышение оплаты труда;
- получение перспективной работы;
- карьерный рост;
- стажировка на ведущих предприятиях отрасли по направлению деятельности;
- повышение разряда;
- получение второй профессии.

5.6.4 Для улучшения и повышения эффективности обучения необходимо учитывать следующее:

- программы по обучению учитывают профессиональную деятельность работников, проходящих обучение;
- цели по обучению разрабатываются конкретными и ориентируются на решение профессиональных рабочих ситуаций;
- при разработке программ обучения необходимо учитывать исходный уровень профессиональной подготовки обучаемых;
- полученные в ходе обучения знания и навыки используются на практике;
- обеспечивать мотивацию к обучению со стороны работников и их непосредственных руководителей.

6. Кадры профессионального обучения и дополнительного профессионального образования персонала АПХ «Залесье»

6.1 Функции по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования персонала АПХ «Залесье» закреплена за ООиРП.

6.2 В подразделениях АПХ «Залесье» приказом руководителя подразделения назначается лицо, ответственное за постоянное поддержание соответствия квалификации своего персонала сложности выполняемых работ, а также за организацию обучения и повышения квалификации работников. Копия приказа направляется в ООиРП.

6.3 Профессиональное обучение рабочих на производстве осуществляют наставники и преподаватели теоретического обучения из числа высококвалифицированных рабочих и РСС.

6.4 Наставники из числа, квалифицированных рабочих должны иметь стаж работы по профессии не менее 3 лет, высокие производственные показатели, общее среднее или среднее профессиональное образование.

6.5 Преподаватели теоретического обучения из числа РСС должны иметь высшее или среднее специальное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет.

7. Профессиональная обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих

7.1 Под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего. Подготовка новых рабочих на производстве – это профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессию.

7.2 Подготовка по профессиям рабочих осуществляется из числа лиц, принятых на предприятие, не имеющих необходимой квалификации и профессионального опыта.

7.3 Лицам, направляемым на обучение, предварительно необходимо ознакомиться с требованиями к работе по профессии, с условиями и оплатой труда, их обязанностями, возможностями повышения квалификации и профессионального продвижения, требованиями профессии к физическим данным работника.

7.4 Сроки обучения при подготовке по профессиям рабочих устанавливаются до 5 месяцев.

7.5 Подготовка по профессиям рабочих осуществляется по учебным планам и программам, разработанным учебным центром ООО «АПХ «Залесье» образовательными организациями.

7.6 Основной формой подготовки по профессиям рабочих является индивидуальная, при которой обучаемый осваивает теоретический курс самостоятельно и путем консультации у экспертов, а производственное обучение проходит индивидуально под руководством наставника (неосвобожденного от основной работы квалифицированного рабочего) на рабочем месте.

7.7 Руководитель структурного подразделения своим распоряжением назначает наставника из числа высококвалифицированных рабочих.

7.8 Обязанности наставника:

- теоретическая подготовка обучаемого по данной профессии;
- практическое обучение по профессии рабочего методам выполнения работ на рабочем месте;
- контроль за соблюдением обучаемым норм и правил промышленной безопасности и противопожарной безопасности.

7.9 В случае наличия заявок на обучение рабочих от 10 до 30 человек могут быть сформированы группы для обучения в учебном центре ООО «АПХ «Залесье» и по договорам в образовательных организациях города, имеющих лицензию на данный вид деятельности.

7.10 Подготовка по профессиям рабочих заканчивается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена и установлением квалификационного разряда по соответствующим профессиям рабочих и оформлением соответствующих документов (протокол, удостоверение, свидетельство).

8. Профессиональное обучение по программам переподготовки по профессиям рабочих

8.1 Под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих, в целях получения новой профессии рабочего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

8.2 Обучение рабочих вторым профессиям организуется для расширения их профессионального профиля, подготовки к работе в условиях изменения и совершенствования организации труда, а также по совмещаемым профессиям.

8.3 Формы переподготовки и обучения вторым профессиям аналогичны применяемым при подготовке новых рабочих. Обучение осуществляется в предусмотренных законодательством случае без отрыва или с отрывом от работы.

8.4 Учебные планы и программы для переподготовки и обучения вторым профессиям разрабатываются учебным центром ООО «АПХ «Залесье» с привлечением квалифицированных специалистов предприятий ООО «АПХ «Залесье» с учетом типовых учебных планов и программ для подготовки новых рабочих по соответствующим профессиям либо образовательными организациями. Определение сроков обучения осуществляет отдел по обучению и развитию персонала.

8.5 Переподготовка и обучение рабочих вторым профессиям заканчивается сдачей квалификационных экзаменов и оформлением необходимых документов (протокол, удостоверение, свидетельство).

9. Профессиональное обучение по программам повышения квалификации рабочих

9.1 Под профессиональным обучением по программам повышения квалификации рабочих понимается профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочего, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего без повышения образовательного уровня.

9.2 Повышение квалификации, как правило, является необходимым условием для присвоения рабочим более высокого квалификационного разряда и их профессионального продвижения.

9.3 Учебные планы и программы повышения квалификации рабочих разрабатываются учебным центром ООО «АПХ «Залесье» с привлечением квалифицированных специалистов предприятий ООО «АПХ «Залесье», либо образовательными организациями.

9.4 Профессиональное обучение по программам повышения квалификации рабочих завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена. По итогам квалификационного экзамена устанавливается квалификационный разряд.

10. Дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации руководителей, специалистов и служащих

10.1 Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

10.2 К освоению дополнительных профессиональных программ повышения квалификации допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

10.3 При повышении квалификации РСС решаются следующие задачи

- повышение квалификации с целью подготовки работника к выполнению своих должностных обязанностей на более высоком уровне;

- общее профессиональное повышение квалификации с целью подготовки к выполнению обязанностей более высокой служебной категории без изменения специальности или более сложной работы по своей должности с использованием новых методов и средств труда;

- целевое повышение квалификации для изучения (освоения) новых видов техники, новой технологической документации, новых методов труда или иных конкретных вопросов.

10.4 Повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих осуществляется в образовательных организациях, в учебном центре ООО «АПХ «Залесье».

10.5 Предприятие осуществляет обучение по программам повышения квалификации руководителей и специалистов не реже одного раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности.

10.6 Повышение квалификации РСС – обучение продолжительностью не менее 16 часов при различных формах обучения по учебным планам и программам, разработанным образовательными организациями или учебным центром ООО «АПХ «Залесье». Слушателям, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

10.7 Руководители, специалисты и служащие, прошедшие повышение квалификации, при необходимости должны проводить обучение работников своих подразделений по направлениям обучения.

10.8 Конечным результатом работы по повышению квалификации РСС является практическое использование полученных ими знаний и навыков непосредственно на рабочем месте.

10.9 Постоянное повышение профессионального уровня на основе самообразования является обязанностью всех руководителей, специалистов и служащих холдинга.

11. Дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки руководителей, специалистов и служащих

11.1 Программа профессиональной переподготовки направлена на и получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

11.2 К освоению дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

11.3 При профессиональной переподготовке РСС решаются следующие задачи:

- адаптация к изменениям в бизнесе и новым требованиям;
- переподготовка работника для выполнения новых должностных обязанностей;
- освоение новых знаний, технологий и методов работы;
- приобретение работником новой квалификации, востребованной на производстве.

11.4 Повышение квалификации руководителей, специалистов и служащих осуществляется в образовательных организациях.

11.5 Профессиональная переподготовка РСС – обучение продолжительностью не менее 250 часов при различных формах обучения по учебным планам и программам, разработанным образовательными организациями. Слушателям, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу профессиональной переподготовки и прошедшим итоговую аттестацию, выдается диплом о профессиональной переподготовке.

11.6 Конечным результатом работы по профессиональной переподготовке РСС является практическое использование полученных ими знаний и навыков непосредственно на рабочем месте.

Начальник отдела по обучению
и развитию персонала

Ю.Э. Десятерик

Согласовано:

Заместитель генерального директора

П.А. Романова

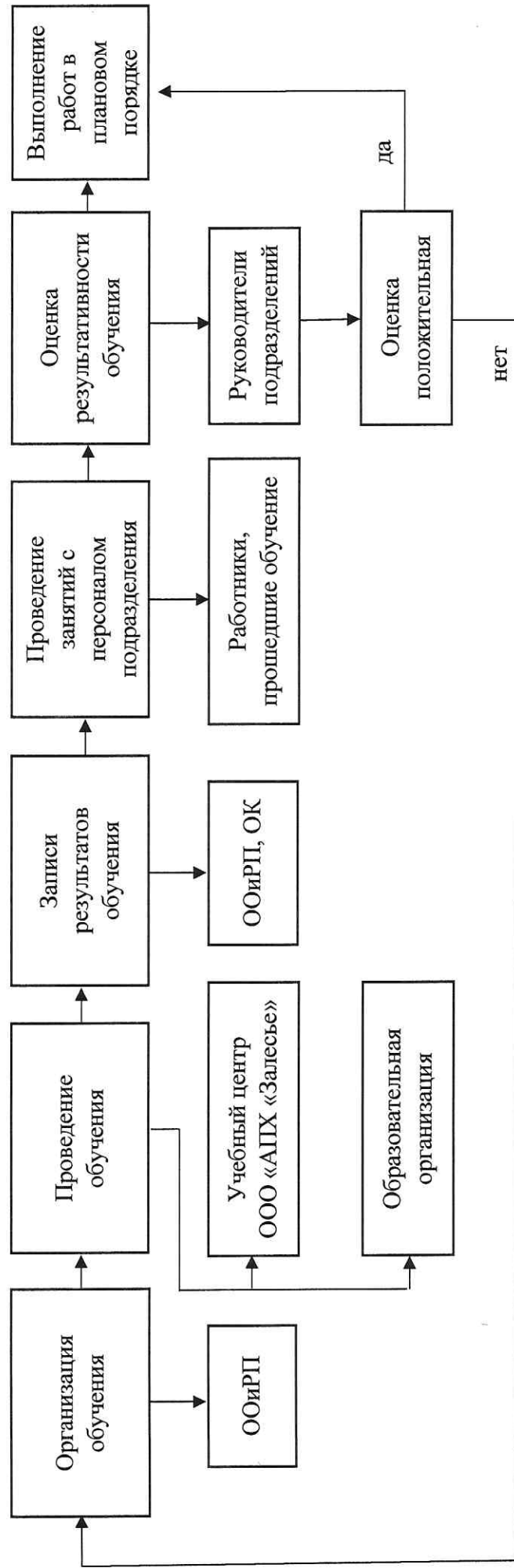
Директор по персоналу

И.В. Хатько

Начальник юридического отдела

В.Ю. Кушнир

Организация обучения в АПХ «Залесье»



Дополнительное соглашение
к Трудовому договору от «__» _____ № _____

г. _____

«__» _____ 20__ г.

(указать полное наименование работодателя), именуемый в дальнейшем «Работодатель», в лице (указать должность, Ф.И.О.), действующего на основании (указать - устава, положения, доверенности, свидетельства о регистрации), с одной стороны, и гр-н Российской Федерации (указать Ф.И.О. работника), именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», действующий(ая) в своих интересах и от своего имени, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору № _____ от _____ о нижеследующем:

1. Предмет соглашения. Общие положения.

1.1. Работодатель направляет Работника на обучение по специальности (программе) _____ с сохранением за ним прежнего места работы.

1.2. Работник направляется на обучение по дополнительному образованию в

(образовательная организация, форма обучения)

в период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. за счет средств Работодателя.

1.3. Работодатель обеспечивает Работнику нормальные условия для учебы и своевременно производит оплату обучения Работника на основании выставленного счета.

1.4. Во исполнение условий настоящего соглашения Работник обязуется в период обучения:

1.4.1. регулярно посещать занятия согласно утвержденному расписанию занятий;

1.4.2. в установленные сроки выполнять надлежащим образом все виды учебных заданий, предусмотренных учебным планом и программами обучения;

1.4.3. строго соблюдать внутренний распорядок в процессе обучения, учебную дисциплину, правила охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности на всех видах учебных занятий,

1.4.4. успешно пройти итоговую аттестацию по окончании обучения.

1.5. По окончании обучения по программе Работник обязан отработать у Работодателя 3 года.

1.6. В случае увольнения Работника без уважительных причин до истечения обусловленного соглашением срока (п. 1.5.) Работник обязуется возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленное пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Уважительными причинами увольнения работника Стороны признают:

- ликвидацию организации или сокращение численности штата работников;
- ухудшение условий труда;
- призыв работника на военную службу или направление его на замещающую ее альтернативную гражданскую службу;

- признание работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- необходимость ухода за инвалидом I группы или больными членами семьи, подтвержденную соответствующими документами лечебного учреждения;

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие ЧО), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

1.7. Остальные условия трудового договора № _____ от _____, не затронутые настоящим Дополнительным соглашением, остаются неизменными и Стороны подтверждают по ним свои обязательства.

1.8. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с «__» _____ 20__ года и является неотъемлемой частью трудового договора № _____ от _____.

10.9. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Подписи сторон

Работодатель
Генеральный директор

Работник

ФИО:

Дата рождения:

Место жительства:

(Документ, удостоверяющий личность, серия, номер паспорта, дата и место выдачи, номер подразделения)

ИНН:

Св-во ПФР:

_____/_____/_____
м.п. (И.О. Фамилия)

_____/_____/_____
м.п. (И.О. Фамилия)

Свой экземпляр соглашения получил: _____ (И.О. Фамилия)

Цикл обучения в АПХ «Залесье»



Заявка на обучение на _____
(год)

(подразделение)

№ п/п	Тема обучения	Образовательная организация	Форма обучения (очно/онлайн)	Планируемый период обучения (указать месяц)	Категория работников (руководители, специалисты, служащие, основные производственные рабочие, вспомогательные рабочие)	Планируемое количество человек, чел.	Стоимость, тыс. руб.
1							
2							
3							
4							
5							