



КОЛОМЕНСКИЙ
ЗАВОД

ПРИКАЗ

Коломна

15.05.2020

№ 366

Об утверждении Положения о внутрипроизводственном профессиональном обучении рабочих АО «Коломенский завод»

На основании Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Утвердить Положение о порядке обучения по индивидуальному учебному плану в АО «Коломенский завод» (Приложение).
2. Начальнику Центра развития персонала Зеленкову Р.В. обеспечить возможность ознакомления с содержанием настоящего Положения для соблюдения условия об открытости и общедоступности информационных ресурсов, содержащих информацию о деятельности АО «Коломенский завод».
3. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на директора по персоналу С.Л. Карпова.

Генеральный директор

Д.С. Мирный

УТВЕРЖДАЮ:

Генеральный директор

 Д.С. Мирный

« 15 » 05. 2020г.

Положение о внутрипроизводственном профессиональном обучении рабочих АО «Коломенский завод»

Организация внутрипроизводственного обучения персонала АО «Коломенский завод» есть комплекс социально-экономических, организационно-хозяйственных, нормативно-правовых и других мероприятий, увязанных по ресурсам, исполнителям, срокам реализации и направленных на формирование благоприятных условий для внутрипроизводственного обучения персонала, повышение инвестиционной привлекательности предприятия и его конкурентоспособности, а также социальную поддержку высвобождаемых работников.

Разработка и проведение внутрипроизводственного обучения предполагает консолидацию усилий как работодателя, так и самих работников предприятия в целях повышения компетентности персонала и их квалификационного уровня.

Основные понятия, используемые в Положении:

Персонал организации – все работающие по найму на предприятии работники, производящие продукцию, оказывающие услуги или обеспечивающие услуги, или обеспечивающие их производство и сбыт.

Развитие персонала на производстве – целенаправленное и систематическое развитие работников, ориентированное на достижение целей организации, путем расширения, углубления имеющийся профессиональной компетенции, обучения новым квалификациям, а также повышения мотивации и организационных возможностей организации использовать весь потенциал работников.

Внутрипроизводственное профессиональное обучение рабочих – составная часть развития персонала на производстве, направленная на ускоренное приобретение профессиональных навыков для выполнения определенной работы, постоянное повышение уровня знаний, квалификации и компетентности рабочих и не сопровождающаяся повышением образовательного уровня обучающихся.

Внутрипроизводственное профессиональное обучение рабочих включает в себя:

Профессиональную подготовку новых рабочих – первоначальное профессиональное и экономическое обучение лиц, принятых на предприятие и ранее не имевших профессии.

Переподготовку (переобучение) рабочих – освоение новых профессий высвобождаемыми на предприятии рабочими, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, принятыми на работу со стороны и имеющими профессии, не требующиеся данному предприятию.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям – обучение лиц, уже имеющих профессию, с целью получения новой профессии с начальным либо более высоким уровнем квалификации для расширения поля их профессиональной деятельности.

Повышение квалификации рабочих – обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.

Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем на основании заключенного трудового договора.

Работодатель (предприятие) – АО «Коломенский завод».

Ученик – физическое лицо, ищущее работу, с которым работодатель заключил ученический договор на профессиональное обучение, или работник данной организации, с которым заключен ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

Структурное образовательное подразделение предприятия – находящиеся в ведении управления персоналом подразделения предприятия, занимающиеся внутрипроизводственным профессиональным обучением рабочих непосредственно на производстве.

Основная профессиональная образовательная программа – программа профессионального обучения по конкретной профессии, где обязательный минимум содержания устанавливается соответствующим государственным образовательным стандартом (квалификационной характеристикой – для профессиональной подготовки).

Дополнительные профессиональные образовательные программы различной направленности – программы, решающие задачи непрерывного повышения квалификации рабочих и служащих в течение всей их трудовой деятельности.

1. Общие положения

1.1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих на производстве (далее внутрипроизводственное профессиональное обучение) – это процесс развития индивидуальных знаний, умений и навыков, постоянного повышения уровня квалификации, направленный на развитие профессионализма рабочих кадров и обеспечение их конкурентоспособности.

1.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров для собственных нужд определяет работодатель.

1.3. Подготовка новых рабочих начального уровня квалификации, на базе любого уровня образования по ускоренной форме обучения, а также переподготовка и повышение квалификации рабочих проводится Центром развития персонала АО «Коломенский завод» с заключением соответствующих договоров со структурными подразделениями предприятия.

1.4. АО «Коломенский завод» имеет лицензию на право образовательной деятельности.

1.5. Виды и формы внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих учитывают специфику предприятия, обеспечивают преемственность по отношению к государственной классификации уровней образования, профессий.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определены работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные сроки профессиональной подготовки по профессиям устанавливаются непосредственно Центром развития персонала АО «Коломенский завод», исходя из рекомендаций Перечня профессий для профессиональной подготовки (утвержденного Приказом Минобрнауки России от 02.07.2013 N 513 (в действующей редакции) "Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение" (Зарегистрировано в Минюсте России 08.08.2013 N 29322)), специфики профессии, имеющегося общеобразовательного уровня обучаемых, их возрастной категории и профессионального опыта, и согласовываются с работодателем, заявляющим и финансирующим соответствующую подготовку.

1.6. Для осуществления непрерывного обучения персонала на предприятии в подразделениях предприятия назначаются работники, ответственные за профессиональную подготовку персонала, а из числа квалифицированных специалистов и руководителей – преподаватели по профессиональному и управленческому обучению.

1.7. Внутрипроизводственное профессиональное обучение рабочих заканчивается их итоговой аттестацией, проводимой в установленном порядке Центром развития персонала.

Лицам, прошедшим соответствующее обучение в полном объеме и итоговую аттестацию после обучения, выдается документ (свидетельство) установленного образца.

По профессиям, специальностям, видам работ, подконтрольным надзорным органам за соблюдением правил по безопасному ведению работ, итоговая аттестация проводится в соответствии с правилами, утверждаемыми указанными органами.

Форма аттестации (квалификационные экзамены) определяется профессиональными образовательными программами.

1.8. Объективный контроль качества профессиональной подготовки обеспечивается системой аттестации и контроля качества обучения определенной стандартом предприятия.

1.9. Внутрипроизводственное профессиональное обучение рабочих осуществляется как с отрывом, так и без отрыва от производства. Обучение может быть индивидуальным и групповым.

Внутрипроизводственное профессиональное обучение в зависимости от его вида и формы включает в себя теоретическое обучение, производственное обучение (производственную практику) и, при необходимости, стажировку.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

1.10. Ответственность за функционирование системы внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих несет директор по управлению персоналом и начальник Центра развития персонала.

Ответственность за соблюдение периодичности и своевременность прохождения рабочими профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации лежит на руководителях соответствующих структурных подразделений предприятия.

2. Управление системой внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих

2.1. Внутрипроизводственное профессиональное обучение рабочих нормативно, организационно и методически базируется на системе начального профессионального образования Российской Федерации. Оно должно отвечать потребностям рабочих в получении и повышении профессиональной компетентности в течение всей их трудовой деятельности.

2.2. Структура системы внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих представляет собой совокупность взаимодействующих:

- государственных профессиональных образовательных стандартов;
- преемственных профессиональных образовательных программ (основных и дополнительных) различного уровня и направленности;
- модели учебного плана для профессиональной подготовки рабочих, утверждаемой Минобразованием России;
- организационной, нормативной и методической документации структурных подразделений, Центра развития персонала предприятия, обеспечивающей функционирование внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих на предприятии;

2.3. Центр развития персонала АО «Коломенский завод» обеспечивает:

- перспективное и среднесрочное планирование подготовки персонала (в т.ч. рабочих кадров) на основе данных, предоставляемых Отделом кадров, о динамике внешней среды; стратегии предприятия; программ совершенствования техники и технологии; освоения новых видов деятельности; результатов оценок и аттестации персонала; требований системы качества;
- определение оперативной потребности в обучении персонала на основе изучения заявок на повышение квалификации и профессиональную переподготовку, поступающих от руководителей подразделений;
- соответствие содержания обучения рабочих требованиям производства, дифференцированный подход к организации обучения с учетом реальных потребностей и интересов личности и производства, а также развитие различных форм обучения;
- установление связей и соответствия между содержанием обучения и ожидаемыми результатами от повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- определение необходимых ресурсов для выполнения процесса обучения;
- оценку качества и эффективности процесса обучения и влияния этих показателей на предприятие;
- осуществление контроля за состоянием и результатами работы по профессиональному обучению рабочих;
- пересмотр и утверждение рабочих учебных планов и программ на основе типовых, с учетом требований и рекомендаций Минобразования России.

3. Виды и формы внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих

Внутрипроизводственное профессиональное обучение рабочих включает в себя следующие виды обучения:

- профессиональная подготовка новых рабочих из лиц, не имеющих профессии, с целью ускоренного приобретения ими трудовых навыков, необходимых для выполнения определенной работы или группы работ начального уровня квалификации;
- переподготовка рабочих для приобретения ими новых профессий для работы по этим профессиям;
- обучение рабочих, имеющих профессии, вторым профессиям для расширения их профессионального профиля и получения возможностей для работы по совмещаемым профессиям;
- повышение квалификации рабочих с целью обновления знаний, умений и навыков, роста профессионального мастерства и повышения конкурентоспособности по имеющимся у них профессиям, а также изучения новой техники, технологии и других вопросов по профилю профессиональной деятельности.

3.1. Профессиональная подготовка новых рабочих - это первоначальное профессиональное и экономическое обучение лиц, принятых на предприятие и ранее не имевших профессии, которая имеет целью ускоренное приобретение обучающимися знаний и трудовых навыков, необходимых для выполнения определенной работы или группы работ, и не сопровождается повышением образовательного уровня.

3.1.1. Направление на учебу должно осуществляться, как правило, на основе профессионального отбора с учетом склонности и психофизиологических свойств личности, направляемой на обучение.

- 3.1.2. Обучение женщин, а также несовершеннолетних проводится только по профессиям и для тех производств и работ, на которых разрешается в установленном порядке применение их труда.
- 3.1.3. Подготовка новых рабочих осуществляется по профессиям, перечень и сроки обучения которых утверждаются Министерством образования Российской Федерации в установленном порядке.
- 3.1.4. Сроки обучения при подготовке новых рабочих на начальный уровень квалификации устанавливаются, как правило, от одного до шести месяцев.
- 3.1.5. Содержание основных и дополнительных профессиональных образовательных программ определяется следующими учебно-методическими документами: учебный план, тематические планы и учебные программы теоретических предметов и производственного обучения.
- 3.1.6. Учебные планы и программы должны быть составлены с учетом исходного образовательного уровня и профессиональной подготовленности обучаемых.
- 3.1.7. Подготовка новых рабочих на производстве организуется в форме индивидуального и группового обучения.

При индивидуальной подготовке ученик изучает предметы теоретического обучения самостоятельно или путем консультаций у преподавателей (консультантов), а производственное обучение проходит индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего-инструктора производственного обучения на рабочем месте. За одним преподавателем теоретического обучения рекомендуется закреплять одновременно не более пяти человек, а за инструктором производственного обучения – не более двух человек. При возможности учеников следует объединять в учебные группы численностью от 10 до 25 человек для изучения общей части теоретического курса, которая содержится в учебных планах и программах по соответствующим профессиям. При невозможности комплектования групп с количеством учеников 10 человек теоретическое обучение рабочих проводится путем индивидуальных консультаций. Оплата труда не освобожденных от основной работы инженерно-технических работников за консультации рабочих (учеников) при индивидуальном обучении производится на условиях почасовой оплаты из расчета на одного рабочего (ученика) до 10 % общего количества учебных часов, предусмотренных для теоретического обучения.

Профессиональные умения и навыки обучающиеся должны, как правило, приобретать и совершенствовать в процессе изготовления продукции или выполнения работ с соблюдением соответствующих требований к их качеству. В этих целях каждому обучаемому (ученику) с начала производственного обучения в цехах предприятия выделяется рабочее место, оснащенное необходимым оборудованием, инструментами и материалами.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

Подготовка новых рабочих заканчивается сдачей ими квалификационных экзаменов с последующей выдачей документа (свидетельства) установленного образца об уровне квалификации. Присвоение рабочим квалификационных разрядов должно проводиться в соответствии с результатами обучения (полученными знаниями, умениями и навыками).

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих на производстве проводятся в пределах нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующего возраста, профессии и специальности при выполнении соответствующих работ.

Подготовка новых рабочих по профессиям, подконтрольным надзорным органам за соблюдением правил по безопасному ведению работ осуществляется также непосредственно на предприятии по согласованию с надзорными органами.

3.2. Переподготовка рабочих - организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми на предприятии рабочими, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, принятыми на работу со стороны и имеющими профессии, не требующиеся предприятию.

3.2.1. Формы переподготовки рабочих аналогичны применяемым при подготовке новых рабочих. Переподготовка может осуществляться с отрывом и без отрыва от работы (по соглашению с работодателем), с заключением ученического договора.

3.2.2. Переподготовка рабочих заканчивается итоговой аттестацией.

Дополнительное профессиональное образование

К дополнительным профессиональным образовательным программам, предусматривающим непрерывное повышение квалификации рабочих относятся:

- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации.

Дополнительные профессиональные образовательные программы рабочих разрабатываются Центром развития персонала с привлечением ведущих специалистов предприятия на основе установленных нормативных документов с учетом потребности.

Учебные планы и программы должны составляться с учетом исходного общеобразовательного уровня и профессиональной подготовленности обучаемых.

Содержание дополнительных образовательных программ должно соответствовать квалификационным требованиям к профессиям и сориентировано на современные образовательные технологии и средства обучения.

3.3. Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям — это обучение лиц, уже имеющих профессию, с целью получения новой профессии с начальным либо более высоким уровнем квалификации.

3.3.1. Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям организуется для расширения их профессионального профиля, лучшего использования оборудования, подготовки к работе в условиях рынка труда.

3.3.2. Перечень вторых (смежных) профессий и сроки, по которым проводится обучение рабочих, определяются предприятием, работодателем, исходя из конкретных потребностей производства.

3.3.3. Формы обучения рабочих вторым (смежным) профессиям, порядок разработки и утверждения учебных планов и программ, завершение обучения аналогичны применяемым при переподготовке рабочих.

3.3.4. Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям, подконтрольным надзорным органам за соблюдением правил по безопасному ведению работ, проводится только непосредственно на предприятии на базе Центра развития персонала по согласованию с этими органами и не допускается в форме экстерната.

3.4. Повышение квалификации рабочих — это обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.

Обучение рабочих с целью повышения квалификации может осуществляться:

- на производственно-экономических курсах;
- на курсах целевого назначения;

Повышение квалификации рабочих на предприятии проводится на протяжении всей их трудовой деятельности по мере необходимости.

Производственно-экономические курсы (ПЭК) создаются в целях углубления и расширения профессиональных и экономических знаний, умений и навыков рабочих, а также для получения более высоких тарифных разрядов (категорий) в соответствии с требованиями производства.

На этих курсах проходят также обучение рабочие, у которых фактический уровень квалификации не в полной мере соответствует имеющемуся у них тарифному разряду (категории).

Комплектование учебной группы осуществляется, как правило, из рабочих одной или родственных профессий близкой квалификации и примерно равного общеобразовательного уровня на основании заявлений рабочих и рекомендаций руководителей цеха, участка. При отсутствии возможности создания учебной группы может проводиться индивидуальное обучение рабочих по соответствующему плану и программе.

Продолжительность обучения устанавливается до шести месяцев без отрыва и до трех месяцев с отрывом от работы. На теоретическое обучение отводится от 6 до 234 учебных часов.

Обучение рабочих (основных профессий) на ПЭК для промышленных объектов, подконтрольных надзорным органам за соблюдением правил по безопасному ведению работ, проводится только в группах на базе Центра развития персонала и не допускается в форме экстерната.

Обучение на производственно-экономических курсах заканчивается сдачей квалификационных экзаменов. По профессиям, по которым предусмотрена стажировка, квалификационные экзамены проводятся после ее завершения.

Курсы целевого назначения (КЦН) создаются непосредственно на предприятии, в учебных центрах и других образовательных учреждениях для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, новых методов хозяйствования, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, охраны труда, вопросов, связанных с повышением качества продукции (работ).

На курсах целевого назначения осуществляется также краткосрочное обучение вновь принятых на предприятие квалифицированных рабочих для изучения ими в течение первого месяца работы на данном предприятии особенностей технологических и трудовых процессов, обслуживаемого оборудования, вопросов организации и оплаты труда, ознакомления с требованиями, предъявляемыми к качеству выпускаемой продукции, выполняемых работ и других.

Обучение на курсах целевого назначения проводится по учебным планам и программам, разрабатываемым ЦРП с привлечением квалифицированных специалистов предприятия и утверждаемым в установленном порядке.

Занятия на курсах рекомендуется проводить в группах численностью от 10 до 25 человек. Комплектование учебной группы осуществляется в соответствии с тематической направленностью курсов.

Продолжительность обучения на курсах целевого назначения устанавливается исходя из цели обучения, но в объеме не менее 10 часов с отрывом или без отрыва от производства. Обучение заканчивается итоговыми занятиями и сдачей зачетов, а для допуска к работам на промышленных производствах и объектах, подконтрольных надзорным органам за соблюдением правил по безопасному ведению работ — аттестацией (экзаменами).

Периодичность и последовательность прохождения рабочими различных видов и форм профессионального обучения устанавливаются администрацией предприятия, с учетом личных интересов работника и производственной необходимости. При этом должно быть обеспечено обязательное ежегодное обучение каждого рабочего в тех или иных видах и формах профессиональной и экономической учебы.

Лицам, завершившим профессиональную подготовку, переподготовку, обучение вторым (смежным) профессиям и повышение квалификации в Центре развития персонала, овладевшим в период обучения определенной профессией (квалификацией) и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ (свидетельство) установленного образца о присвоении соответствующего уровня квалификации (разряда, категории) по профессии.

Лицам, завершившим обучение и успешно прошедшим итоговую аттестацию для ведения работ на промышленных объектах, подконтрольных надзорным органам за соблюдением правил по безопасному ведению работ выдается удостоверение установленного образца для допуска к работе на указанных объектах.

4. Планирование и организация внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих

4.1. Планирование внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих осуществляется исходя из целей и задач, заложенных в комплексные планы развития персонала на предприятии.

4.2. Непосредственной задачей планирования внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих является своевременное в количественном и качественном отношении удовлетворение потребности предприятия в рабочих кадрах с учетом перспектив развития предприятия, изменяющихся экономических и социальных отношений, необходимости повышения компетентности и профессиональной квалификации персонала.

4.3. Планирование внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих и формирование учебных групп для их обучения осуществляются по основным направлениям комплексного плана развития персонала на производстве в соответствии с установленной периодичностью обучения.

4.4. Центр развития персонала ежегодно на основании расчета потребности в обучении рабочих разрабатывает перспективные и текущие (годовые) планы их профессионального обучения.

4.5. Годовой план профессионального обучения рабочих определяет потребность предприятия в обучении по конкретным профессиям, видам, формам и срокам обучения, затраты на обучение.

4.6. Профессиональное обучение и переобучение рабочих осуществляется с заключением ученического договора, который является соглашением между работодателем, учеником и работниками, обучающими ученика. Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации, определяет вид и формы обучения, права и обязанности сторон.

5. Учебно-материальная база и методическое обеспечение профессионального обучения

5.1. Учебно-материальная база предприятия включает в себя: учебные классы Центра развития персонала; технические кабинеты в подразделениях, оснащенные необходимым оборудованием, тренажерами, техническими средствами обучения, в том числе компьютерными системами, учебными и наглядными пособиями.

5.2. Центр развития персонала создает и развивает учебно-материальную базу для внутрипроизводственного профессионального обучения – приобретает методические материалы и технические средства обучения, в т.ч. для инновационных технологий.

5.3. Учебно-программное и научно-методическое обеспечение учебного процесса и итоговой аттестации персонала осуществляет Центр развития персонала с привлечением ведущих специалистов предприятия и научно-педагогических кадров учебных заведений.

5.4. Методическое обеспечение (учебно-методическая литература, современные образовательные технологии, методы обучения и контроля, методические пособия, рекомендации, компьютерные программы и др.) внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих на договорной основе осуществляют научно-методические учреждения Минобразования России и Минтруда России, федеральных отраслевых министерств и ведомств.

5.6. Для координации всей организационной и учебно-методической работы на предприятии создан Учебно-методический совет по профессиональному обучению кадров, деятельность которого осуществляется в соответствии с Положением, утверждаемым в установленном порядке.

6. Преподавательские кадры

6.1. На базе Центра развития персонала теоретические занятия проводятся как штатными преподавателями, так и преподавателями на условиях почасовой оплаты труда в порядке, установленном законодательством РФ, назначенными из числа руководящих, инженерно-технических работников, имеющих высшее или среднее специальное образование по профилю учебы.

6.2. Профессиональное и экономическое обучение рабочих в цехах осуществляют преподаватели теоретического обучения и инструкторы производственного обучения на условиях почасовой оплаты труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Преподаватели назначаются из числа руководящих, инженерно-технических работников, имеющих высшее или среднее специальное образование по профилю учебы. Инструкторы производственного обучения назначаются из числа квалифицированных рабочих и специалистов, имеющих стаж работы по профессии не менее 3 лет, высокие производственные показатели, общее среднее или среднее специальное образование.

6.3. Для преподавателей теоретического обучения и инструкторов производственного обучения Центром развития персонала организовываются циклы лекций, консультаций, семинары с целью изучения дидактических и психолого-педагогических основ обучения, актуальных вопросов рыночной экономики; проведение открытых уроков, посещение и разбор занятий и др.

6.4. Состав штатных преподавателей теоретического обучения и инструкторов производственного обучения с учетом их аттестации ежегодно рассматривается в цехах, согласовывается с Центром развития персонала и утверждается генеральным директором.

6.5. Учебная нагрузка для преподавателей устанавливается руководством с учетом правительственных документов и нормативных документов Минобразования России.

7. Условия оплаты труда при профессиональном обучении рабочих

7.1. Условия оплаты труда руководителей, специалистов, рабочих и учеников, а также работников, осуществляющих обучение рабочих, устанавливаются в соответствии с действующим Трудовым кодексом и условиями оплаты труда на предприятии.

Оплата труда руководителей и работников АО «Коломенский завод» устанавливается на основе нормативов, видов реализуемых образовательных программ, за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных договором, с учетом уровня

квалификации и стажа преподавательской работы и проводится за счет средств, направляемых на подготовку персонала и относимых на себестоимость продукции (работ, услуг).

7.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональное обучение рабочих, проводится в соответствии с действующим на предприятии «Положением об оплате труда высококвалифицированных рабочих, руководителей и специалистов, занятых подготовкой кадров».

8. Планирование и учет учебной работы. Отчетность

8.1. Планирование и учет учебной работы по непрерывному профессиональному обучению рабочих проводятся в соответствии с нормативными и правовыми документами предприятия, разрабатываемыми на основе нормативных документов Минобразования России, и являются основанием для составления статистической отчетности.

8.2. Планирование и учет учебной работы являются основой организации учебного процесса и проводятся при всех видах и формах внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих.

8.3. Планирование и учет осуществляются в целях:

- выполнения учебных планов и программ в нормативные сроки;
- установления последовательности изучения теоретического и производственного обучения;
- учета проведенных занятий, посещаемости и успеваемости обучающихся (учеников);
- обеспечения контроля за учебным процессом;
- подведения итогов учебной работы и анализа качества обучения.

9. Финансирование внутрипроизводственного профессионального обучения рабочих

В структуру затрат на внутрипроизводственное профессиональное обучение рабочих входят:

- оплата труда педагогических работников и лиц, осуществляющих теоретическое и производственное обучение (производственную практику), стажировку;
- оплата за разработку, приобретение, изготовление учебных планов и программ, учебно-методических материалов, средств обучения;
- выплата обучающимся (ученикам) стипендии за весь период обучения;
- затраты на развитие учебно-производственной базы Центра развития персонала, методическое обеспечение профессионального обучения, внедрение в образовательный процесс современных технологий и методик обучения;

Средства, предусмотренные на внутрипроизводственное профессиональное обучение рабочих, используются только по прямому назначению. Неиспользованные в текущем году (квартале, месяце) финансовые средства не могут быть изъяты у Центра развития персонала или зачтены в объем финансирования на следующий год (квартал, месяц).

Директор по персоналу

С.Л. Карпов

Начальник Центра развития персонала

Р.В. Зеленков