

УТВЕРЖДЕНО

распоряжением ОАО «РЖД»
от 17.04. 2013 г. № 907р

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с законодательством Российской Федерации, уставом открытого акционерного общества «Российские железные дороги» и нормативными документами ОАО «РЖД», определяет виды, формы и порядок организации профессионального обучения и развития профессиональной компетенции рабочих и служащих железных дорог, других филиалов, структурных подразделений ОАО «РЖД» (далее – структурные подразделения), а также лиц, ищущих работу и заключивших соответствующий ученический договор со структурным подразделением.

2. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

профессиональное обучение – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий);

обучающийся – работник структурного подразделения (или лицо, ищущее работу), осваивающий образовательную программу;

образовательная деятельность – деятельность по реализации образовательных программ;

квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих, программы переподготовки рабочих и служащих, программы освоения второй профессии рабочего и обучения для получения другой должности служащего, программы повышения квалификации рабочих и служащих.

3. Под профессиональным обучением по программам профессиональной

подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих понимается профессиональное обучение лиц, ранее не имевших такой профессии рабочего или должности служащего.

4. Под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих понимается 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. Применительно к ОАО «РЖД» под профессиональным обучением по программам переподготовки рабочих и служащих понимается профессиональное обучение, по окончании которого лицо будет осуществлять свою деятельность на другом виде подвижного состава (другой технике), в новой профессиональной среде (в связи с приведением численности персонала к объемам выполняемых работ), а также обучение лиц, изъявивших желание сменить профессию с учетом потребностей производства.

5. Под профессиональным обучением по программам освоения второй профессии рабочего и обучения для получения другой должности служащего понимается обучение лиц, имеющих основную профессию (должность), с целью получения другой профессии (должности), необходимой для расширения зоны профессиональной деятельности или для совмещения производственных операций.

Перечень вторых профессий, по которым проводится обучение, определяется структурными подразделениями исходя из конкретных условий производства.

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

7. Профессиональное обучение рабочих и служащих проводится на базе среднего общего образования, а также среднего и высшего профессионального образования в образовательных организациях среднего, высшего профессионального (прежде всего непрофильного) образования (далее – образовательные организации), имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности в сфере профессионального обучения (далее – лицензия), на основе соответствующих договоров, а также в структурных подразделениях железных дорог – учебных центрах профессиональных квалификаций, в образовательном структурном подразделении Дирекции

скоростного сообщения и Петропавловской технической школе Петропавловского отделения (далее – учебные центры), имеющих право на такой вид деятельности.

8. Профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих лиц, имеющих основное общее образование, может осуществляться только с одновременным получением среднего общего образования.

9. Договоры на профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, освоения второй профессии (за исключением ученических договоров), повышения квалификации работников структурных подразделений, а также лиц, ищущих работу и не являющихся работниками структурных подразделений, могут заключаться только с российскими образовательными организациями, имеющими лицензию, либо с иностранными образовательными организациями, имеющими соответствующий статус.

10. Ответственность за планирование, организацию и качество профессионального обучения рабочих и служащих возлагается на заместителей руководителей по кадрам и социальным вопросам структурных подразделений, за развитие и совершенствование материально-технической и учебно-лабораторной базы учебных центров – на главных инженеров структурных подразделений.

11. В соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации обязательными для включения в трудовой договор является трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

12. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

II. Организация профессионального обучения

13. Профессиональное обучение осуществляется по видам программ:
профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих;
профессиональной переподготовки рабочих и служащих;
освоения второй профессии рабочего и обучения для получения другой должности служащего;
повышения квалификации рабочих и служащих.

14. Профессиональное обучение рабочих и служащих по программам профессиональной подготовки, переподготовки, освоения второй профессии рабочего и обучения для получения другой должности служащего и повышения квалификации проводится по профессиям и должностям, перечень которых утверждается нормативно-правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации.

15. Продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой ОАО «РЖД» на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов) и утверждаемой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, освоения второй профессии рабочего и обучения для получения другой должности служащего

16. Направление на профессиональное обучение работников структурных подразделений по программам профессиональной подготовки, переподготовки, освоения второй профессии рабочего и обучения для получения другой должности служащего осуществляется на основе профессионального отбора с обязательным оформлением приказа (распоряжения) о направлении на обучение.

Профессиональное обучение рабочих из числа женщин и несовершеннолетних проводится только по определенным профессиям и для тех производств, в которых разрешается применение их труда.

17. При направлении на профессиональное обучение лиц, ищущих работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки и не имеющих соответствующей профессии и квалификации, структурное подразделение обязано заключать ученические договоры на профессиональное обучение в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами, с установлением стипендии в размере минимальной заработной платы в ОАО «РЖД».

Если на территории субъекта Российской Федерации действует региональное соглашение о размере минимальной заработной платы, превышающем размер минимальной заработной платы, установленный в ОАО «РЖД», то стипендия устанавливается в размере минимальной заработной платы в этом субъекте Российской Федерации.

При увеличении размера минимальной заработной платы в ОАО «РЖД» или в соответствующем субъекте Российской Федерации размер стипендии увеличивается.

18. Ученический договор с лицом, ищущим работу и не являющимся работником структурного подразделения, должен быть составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и содержать условия о прибытии обучающегося в структурное подразделение в течение 10 дней после окончания обучения и о необходимости заключения с ним бессрочного трудового договора или трудового договора на срок не менее одного года при наличии оснований для заключения срочного трудового договора, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

19. При направлении работников структурных подразделений в образовательные организации и учебные центры с отрывом от работы на профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, освоения второй профессии рабочего и обучения для получения другой должности служащего в обязательном порядке заключается ученический договор (дополнительный к трудовому договору) с установлением стипендии в размере среднего заработка, но не более трех размеров минимальной заработной платы в ОАО «РЖД» с учетом установленных конкретному работнику процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями, районных коэффициентов, региональных компенсационных надбавок и зональных надбавок.

20. При направлении помощников машинистов локомотивов (электровоза, тепловоза, паровоза, электропоезда и дизельпоезда) на обучение профессии машиниста локомотива (электровоза, тепловоза, паровоза, электропоезда и дизельпоезда) в обязательном порядке заключается ученический договор (дополнительный к трудовому договору) с установлением стипендии в размере месячной тарифной ставки, соответствующей установленному в трудовом договоре разряду.

В структурных подразделениях, в которых помощникам машинистов локомотивов (электровоза, тепловоза, паровоза, электропоезда и дизельпоезда) установлены процентные надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями и (или) районные коэффициенты к заработной плате, размер стипендии повышается на величину процентных надбавок и районных коэффициентов.

В структурных подразделениях, в которых помощникам машинистов локомотивов (электровоза, тепловоза, паровоза, электропоезда и дизельпоезда) установлены региональные компенсационные надбавки и (или) зональные надбавки, размер стипендии повышается на величину этих надбавок.

Минимальный размер стипендии за полный календарный месяц обучения не может быть ниже трех размеров минимальной заработной платы в ОАО «РЖД».

21. При индексации заработной платы в ОАО «РЖД» размер стипендии индексируется на соответствующую величину.

22. При направлении работника структурного подразделения на обучение по программам повышения квалификации с отрывом от работы размер средней заработной платы определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

23. Размер стипендии за неполный календарный месяц обучения пересчитывается пропорционально дням (при поденном учете рабочего времени) или часам (при суммированном учете рабочего времени) по производственному календарю, приходящимся на период обучения.

24. Размер стипендии работников, проходящих обучение до момента вступления в силу настоящего Положения, определяется в соответствии с ранее заключенными ученическими договорами.

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

26. Работникам, направленным на профессиональное обучение в другую местность, на основании подтверждающих документов осуществляются выплаты, увеличенные на коэффициент 1,15, в размере стоимости проезда к месту обучения и проживания, а также дополнительных расходов (суточных) в размере 150 рублей за каждый день обучения.

27. При направлении на профессиональное обучение работнику выдается денежный аванс, размер которого указывается в приказе о направлении работника на обучение. Размер денежного аванса, включающего суточные за каждый день нахождения на обучении, средства на оплату расходов на проезд к месту обучения и обратно, а также на наем жилого помещения, определяется руководителем структурного подразделения исходя из предполагаемой величины расходов, которые работник понесет за весь период обучения.

28. Профессиональное обучение рабочих и служащих проводится по курсовой форме. Допускается проведение отдельных видов обучения с использованием элементов дистанционных образовательных технологий.

29. Курсовая форма профессионального обучения включает в себя теоретическое обучение и производственное обучение.

30. Теоретическое обучение осуществляется в учебной группе численностью до 25 человек.

31. Производственное обучение является основой профессионального обучения и проводится в целях формирования, закрепления и углубления основ профессионального мастерства, знаний, умений и навыков, полученных в процессе теоретического обучения и практической работы.

32. Производственное обучение проводится в два этапа: на первом этапе — в образовательной организации (учебном центре) в учебной группе под

руководством мастера производственного обучения или инструктора производственного обучения рабочих массовых профессий (включая старшего), на втором этапе – на рабочем месте в структурном подразделении под руководством мастера производственного обучения либо инструктора производственного обучения рабочих массовых профессий (включая старшего) или индивидуально под руководством квалифицированного рабочего, назначенного инструктором производственного обучения.

33. При отсутствии необходимой учебно-лабораторной базы допускается проведение производственного обучения в течение всего периода на рабочем месте в структурном подразделении.

34. Содержание производственного обучения должно предусматривать взаимосвязь формирования профессиональных умений, навыков высокой культуры труда, бережливости, умения планировать, организовывать и контролировать свой труд, работать в коллективе, соблюдать требования технологической и производственной дисциплины, правила безопасности труда и промышленной безопасности при выполнении производственных заданий.

35. Оценку практической подготовке рабочих, обслуживающих производственные участки и технологические процессы, агрегаты, машины, аппараты, локомотивы, пассажирские поезда и другие объекты, и заключение о достигнутом уровне квалификации представляют руководители работ (мастер цеха, дорожный мастер, дежурный по железнодорожной станции, старший электромеханик, машинист-инструктор, машинист локомотива, машинист крана, начальник пассажирского поезда и др.).

36. Заключение о достигнутом уровне квалификации выдается обучающемуся на основании оценки производственных показателей, правильности и самостоятельности ведения технологических процессов, умений и навыков управления механизмами и контрольно-измерительными приборами, соблюдения правил по охране труда, правил технической эксплуатации, инструкций и др.

37. Обучающиеся, направленные на производственное обучение и не выполнившие квалификационную (пробную) работу или не получившие заключение о достигнутом уровне квалификации, к сдаче квалификационных экзаменов не допускаются.

Профессиональное обучение по программам повышения квалификации рабочих и служащих

38. Профессиональное обучение по программам повышения квалификации рабочих и служащих осуществляется с учетом требований, предъявляемых к квалификации рабочих соответствующих профессий и должностям служащих,

но не реже одного раза в 5 лет, а профессиональное обучение рабочих и служащих, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов – один раз в 3 года.

39. Рекомендуемые сроки профессионального обучения по программам повышения квалификации рабочих и служащих составляют, как правило, не менее половины срока профессиональной подготовки новых рабочих и служащих по данной профессии (должности).

40. Направление работника на курсы повышения квалификации с целью повышения тарифного разряда осуществляется с периодичностью не ранее чем через 3 - 6 месяцев с момента присвоения предыдущего разряда, в зависимости от уровня знаний, профессиональных навыков, образования.

41. Для работников, тарифный разряд которых определен требованиями тарифно-квалификационных характеристик (профессиональных стандартов), обучение по программам повышения квалификации проводится с целью совершенствования уровня знаний, навыков и умений без присвоения очередного разряда.

42. Направление работника структурного подразделения в образовательные организации и учебные центры на профессиональное обучение по программам повышения квалификации с отрывом от работы осуществляется с обязательным оформлением приказа (распоряжения) и дополнительного соглашения к трудовому договору. При этом за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

43. Работникам, направляемым на профессиональное обучение по программам повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

44. Профессиональное обучение по программам повышения квалификации рабочих и служащих проводится:

- на производственно-технических курсах;
- на курсах целевого назначения;
- в школах передовых приемов и методов труда.

45. Производственно-технические курсы организуются в образовательных организациях и учебных центрах в целях углубления и расширения профессиональных знаний, умений и навыков для получения рабочими более высоких квалификационных разрядов, классов и категорий в соответствии с требованиями производства.

По окончании производственно-технических курсов проводятся квалификационные экзамены, по результатам которых выдается свидетельство

по форме, установленной ОАО «РЖД».

46. Курсы целевого назначения организуются в образовательных организациях и учебных центрах в основном в структурных подразделениях для изучения новой техники, технологических процессов, оборудования, изделий, материалов, трудового законодательства, правил охраны труда, технической эксплуатации, инструкций, вопросов экономики, а также для повышения эффективности и качества работы, безопасности движения поездов и обучения работников, которые впервые в зимних условиях выполняют работы, связанные с движением поездов.

Обучение на курсах целевого назначения может проводиться в группах с отрывом или без отрыва от производства, по учебным планам и программам, разрабатываемым и утверждаемым структурными подразделениями. Группы формируются из рабочих одной или нескольких профессий в соответствии с тематикой курсов от 10 до 30 человек. Продолжительность обучения составляет не менее 20 часов.

47. Повышение квалификации на курсах целевого назначения рабочих основных ведущих профессий и служащих профильных хозяйств, связанных с обеспечением безопасности движения поездов, проводится только с отрывом от производства.

По окончании курсов целевого назначения обучающиеся сдают зачет.

48. Школы передовых приемов и методов труда создаются в структурных подразделениях в целях освоения производственных приемов и передовых методов работы работников и коллективов, добившихся высоких производственных показателей.

49. Обучение в школах передовых приемов и методов труда проводится специалистами и рабочими, опыт которых обобщается, по учебным планам и программам, разрабатываемым и утверждаемым структурными подразделениями. Школы комплектуются рабочими от 10 до 30 человек. Продолжительность обучения составляет не менее 20 часов. Обучение проводится с отрывом или без отрыва от производства и включает в себя практические занятия на рабочем месте, проводимые передовиками производства – руководителями школ, и теоретические занятия (консультации), проводимые специалистами.

Обучение в школах передовых приемов и методов труда завершается итоговым занятием и сдачей зачета.

50. При проведении профессионального обучения по программам повышения квалификации рабочих и служащих в структурных подразделениях оформляется учебно-учетная документация по форме, утверждаемой ОАО «РЖД».

III. Квалификационный экзамен

51. Результаты освоения основных программ профессионального обучения оцениваются в ходе контрольно-оценочных процедур (входного, промежуточного, текущего контроля и итоговой аттестации).

52. Профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, освоения второй профессии, повышения квалификации завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена.

53. Квалификационный экзамен проводится в целях проверки полученных знаний, умений и навыков по программам профессионального обучения и установления квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

54. Квалификационный экзамен независимо от вида программ профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

55. Проведение итоговой аттестации в форме квалификационных экзаменов и присвоение квалификации осуществляется специально создаваемыми квалификационными комиссиями под председательством представителя заказчика обучения.

56. Обучающимся, успешно завершившим полный курс теоретического и производственного обучения, сдавшим квалификационные экзамены, выдаются документы о завершении профессионального обучения, присвоении профессии, квалификации, повышении квалификации по форме, установленной ОАО «РЖД».

IV. Планирование профессионального обучения

57. Определение потребности в обучении рабочих и служащих производится на основе анализа и сопоставления знаний, умений и навыков, которыми они владеют, и знаний, умений и навыков, которые необходимы для осуществления целей ОАО «РЖД».

58. Планирование профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, освоения второй профессии рабочего и обучения для получения другой должности служащего, повышения квалификации должно соответствовать реальной потребности структурных подразделений в квалифицированных кадрах.

59. При планировании профессионального обучения необходимо руководствоваться Методическими рекомендациями по планированию подготовки и повышения квалификации рабочих кадров, утвержденными ОАО «РЖД».

60. Для планирования потребности в профессиональном обучении рабочих и служащих требуются следующие документы:

- 1) расчет потребности в привлечении и подготовке рабочих и служащих;
- 2) проект плана подготовки рабочих и служащих;
- 3) проект плана повышения квалификации рабочих и служащих;
- 4) план комплектования учебных групп по профессиональному обучению рабочих и служащих в образовательных организациях и учебных центрах, который разрабатывается подразделением по управлению персоналом по предложениям образовательных организаций и учебных центров.

61. Документы по планированию потребности в профессиональном обучении рабочих и служащих представляются по форме и в сроки, установленные Методическими рекомендациями по планированию подготовки и повышения квалификации рабочих кадров, утвержденными ОАО «РЖД».

V. Планирование расходов на проведение профессионального обучения рабочих и служащих

62. Профессиональное обучение рабочих и служащих в ОАО «РЖД» осуществляется на условиях и в порядке, определенном настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, трудовыми и ученическими договорами.

63. Размер средств, выделяемых на профессиональное обучение, определяется потребностями компании в квалифицированных кадрах и утверждается правлением ОАО «РЖД».

64. Профессиональное обучение в образовательных организациях осуществляется на основе договоров между структурным подразделением и образовательной организацией.

65. Стоимость профессионального обучения зависит от объема обучения, его продолжительности и профессии. Расчет стоимости профессионального обучения является неотъемлемой частью договора.

66. Смета расходов на профессиональное обучение, запланированное с учетом произведенных расчетов потребностей в профессиональном обучении на планируемый год, представляется в сроки, установленные нормативными документами ОАО «РЖД».

67. Формирование годовых целевых параметров сводных бюджетов структурных подразделений на планируемый год проводится в соответствии с

Регламентом формирования и контроля исполнения консолидированных бюджетов холдинга «РЖД», утвержденным распоряжением ОАО «РЖД» от 18 октября 2010 г. № 2149р.

68. Корректировка утвержденных целевых параметров сводных бюджетов на год и квартал проводится в соответствии с нормативными документами ОАО «РЖД».

VI. Организация контроля за проведением профессионального обучения

69. В целях осуществления единого подхода к организации и контролю за проведением профессионального обучения проводятся плановые, целевые и внеплановые проверки.

70. Плановые проверки являются формой контроля за организацией профессионального обучения рабочих и служащих в учебных центрах и структурных подразделениях. Проверки проводятся комиссиями под председательством представителя аппарата управления ОАО «РЖД» или представителя подразделения по управлению персоналом структурного подразделения. По фактам выявленных нарушений формируется акт, проводится разбор и по его итогам издается организационно-распорядительный документ по устранению выявленных недостатков.

71. Целевые проверки проводятся в учебных центрах и структурных подразделениях для выявления отдельных недостатков в организации проведения профессионального обучения, а также изучения передового опыта по профессиональной подготовке рабочих кадров.

Целевые проверки проводятся уполномоченными лицами, имеющими необходимую для этого компетенцию. По результатам целевой проверки готовится справка. В случае, когда в ходе целевой проверки вскрыты грубые нарушения организации профессионального обучения, проверяющий вносит предложение руководству учебного центра или структурного подразделения о выработке мер по устранению выявленных недостатков.

72. Внеплановые проверки, в том числе оперативные и внезапные, являются формой контроля за организацией профессионального обучения и проводятся по распоряжениям руководства ОАО «РЖД» и его структурных подразделений в ходе осуществляемых комиссиями дорожных осмотров, месячников по безопасности движения поездов, занятий по профессиональному обучению рабочих и служащих.

Внеплановые проверки в учебных центрах и структурных подразделениях проводятся по мере необходимости по указанию руководителя структурного подразделения работниками подразделений по управлению персоналом. По

результатам проверки руководителю структурного подразделения представляется справка с выводами и предложениями по устранению выявленных недостатков. При необходимости этот руководитель может установить срок их устранения или же определить меры дисциплинарного воздействия на работников, допустивших нарушения в организации проведения профессионального обучения.

73. Плановые и целевые проверки проводятся в соответствии с графиком, утвержденным заместителем руководителя структурного подразделения.

74. Акты и справки по итогам проверок формируются в отдельные дела и хранятся в течение 3 - 5 лет в подразделениях по управлению персоналом.

VII. Оценка эффективности профессионального обучения

75. Эффективность, то есть реальный вклад профессионального обучения в рост прибыли компании, является основной целью функционирования всей системы развития персонала.

76. Оценка эффективности профессионального обучения и развития компетенции рабочих и служащих заключается в сопоставлении полученных результатов проведенного обучения с запланированными целями компании, выявлении при этом недостатков в обучении и разработке мероприятий по их эффективному устранению.

77. Показателями эффективности профессионального обучения и развития компетенции рабочих и служащих является результативность работы компании, которая выражается в снижении числа технологических нарушений по вине работников, несчастных случаев на производстве, допущенных случаев брака, отказов технических средств, снижении текучести кадров, в количестве подготовленных квалифицированных кадров в соответствии с планом профессионального обучения, сближении личных интересов работников с интересами компании.
