

### Положение о повышении квалификации.

Положение о повышении квалификации специалистов работников государственного автономного учреждения здравоохранения Московской области «Серпуховский кожно-венерологический диспансер» (далее - Учреждение) является организационно-распорядительным документом (далее – Положение) обязательным для исполнения при определении особенностей организации повышения квалификации работников Учреждения.

Положение разработано на основе законодательства РФ в соответствии с:

- Трудовым кодексом;
- Федеральным законом от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ
- Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан, утвержденных ВС РФ 22.07.1993 N 5487-1 (далее - Основы законодательства);
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (ЕКТС) и изменений к нему;
- Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятых постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367;
- Постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 N 729 "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам учреждений, финансируемых за счет средств федерального бюджета";
- Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки";
- Постановлением Правительства РФ от 26.12.2005 N 812 "О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета";
- Постановлением Правительства РФ от Правительства РФ от 27 июня 2016 г. N 584;
- Приказа Минздрава России от 05.06.1998 N 186 "О повышении квалификации специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием" (далее - Приказ N 186) (ред. от 05.08.2003 г.);
- Приказом Минздравсоцразвития России от 03.08.2012 N 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях»;
- Номенклатуры специальностей специалистов с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения Российской Федерации, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 07.10.2015 N 700н (с изменениями на 11 октября 2016 года)
- иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции. Если установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Направление работника на повышение квалификации или профессиональную переподготовку осуществляется на основании приказа руководителя.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Совершенствование профессиональных знаний работников осуществляется в двух формах: профессиональная переподготовка и повышение квалификации

Повышение квалификации может обеспечиваться в рамках:

- краткосрочного тематического обучения, тематических и проблемных семинаров, длительного (свыше 100 часов) обучения в образовательном учреждении повышения квалификации по профилю профессиональной деятельности;
- профессиональная переподготовка проводится с целью получения специалистом дополнительных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, или расширения квалификации, а также для расширения квалификации в целях адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

Указанные виды обучения могут реализовываться:

- с отрывом от работы;
- без отрыва от работы;
- с частичным отрывом от работы;
- по индивидуальным формам обучения.

Работодатель производит оплату работникам учреждения за обучение по специальности и за повышение квалификации. В случае увольнения работника, обучившегося за счет средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, но не проработавшего в ней 5-ти (пяти) лет, взимать при увольнении суммы, выплаченные учреждением за обучение.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохраняется за ним место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Для работников, работающих по внутреннему совместительству, в случае повышения квалификации по основной должности учреждение предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по совместительству. Для работников, работающих у другого работодателя, в случае повышения квалификации у этого работодателя, учреждение предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в Учреждении.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Работодатель обязуется включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии с п. 3 ст. 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке.

Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзному комитету информацию по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.