ПРИЛОЖЕНИЕ

к решению Совета депутатов

Советского района

от ***«27» января 2016*** г. N ***18/2***

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о переподготовке и повышении квалификации**

**муниципальных служащих и иных работников**

**органов местного самоуправления Советского района города Челябинска**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о переподготовке и повышении квалификации муниципальных служащих и иных работников органов местного самоуправления Советского района города Челябинска (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=77C480AEE4A0C80205DA00FC97A2B633790BE760E5E9E27F1401C55D0A7C311571161679DE89D845bBk9E) Российской Федерации, Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=77C480AEE4A0C80205DA00FC97A2B633790BE764E4E4E27F1401C55D0A7C311571161679DE88D843bBkFE) от 2 марта 2007 года N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации", [Уставом](consultantplus://offline/ref=77C480AEE4A0C80205DA1EF181CEE9387107BE6BE0E0EE2C4957C30A552C374031b5k6E) Советского района города Челябинска.

2. Настоящее Положение определяет виды, формы, периодичность, порядок организации и проведения профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих и иных работников (далее - работники) органов местного самоуправления Советского района города Челябинска (далее – орган местного самоуправления).

3. Профессиональная переподготовка (далее - переподготовка) и повышение квалификации работников осуществляются с целью развития имеющихся и приобретения новых профессиональных знаний, умений и навыков, обеспечивающих эффективное выполнение работниками функциональных обязанностей и полномочий по замещаемой должности либо по планируемой к замещению должности (в том числе лицами из кадрового резерва).

4. Переподготовка - система получения дополнительных профессиональных знаний, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности или для получения дополнительной квалификации (перепрофилирование) на базе имеющегося высшего или среднего профессионального образования с целью адаптации работников к современным социально-экономическим условиям.

5. Основаниями для направления на переподготовку являются:

1) перевод (перемещение) работника на должность иной специализации при отсутствии у него соответствующего профессионального образования;

2) включение лица в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы;

3) необходимость освоения работником дополнительных или иных функций и нецелесообразности приема для их исполнения новых работников.

6. Переподготовка работников проводится по мере необходимости по усмотрению руководителя органа местного самоуправления.

7. Повышение квалификации - специально организуемая, постоянно действующая система предоставления каждому работнику возможности пополнения и обновления теоретических и практических знаний, достаточных для соответствия замещаемой должности, а также с целью карьерного роста и продвижения по службе в соответствии с имеющейся квалификацией.

8. Основаниями для направления на повышение квалификации являются:

1) поддержание уровня квалификации, достаточного для эффективного исполнения работниками функциональных обязанностей и полномочий;

2) необходимость должностных переводов (перемещений) без изменения основных функций профессиональной деятельности;

3) включение лица в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы;

4) рекомендации аттестационных комиссий.

9. Повышение квалификации работников осуществляется по мере необходимости в течение всей их трудовой (служебной) деятельности, а муниципальных служащих - не реже одного раза в пять лет на плановой основе.

10. Повышение квалификации работников должно осуществляться по учебным программам объемом не менее 72 часов.

11. Переподготовка и повышение квалификации работников должны осуществляться в установленном действующим законодательством порядке в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования либо в специализированных учреждениях повышения квалификации, имеющих право на ведение указанной образовательной деятельности и выдачу соответствующих документов о переподготовке и повышении квалификации государственного образца.

12. Переподготовка и повышение квалификации могут проводиться с отрывом от работы (службы), с частичным отрывом от работы (службы) и без отрыва от работы (службы).

13. Переподготовка и повышение квалификации могут осуществляться по инициативе и за счет работников. Переподготовка путем получения второго высшего или среднего профессионального образования проводится, как правило, по инициативе и за счет работников, при этом руководитель органа местного самоуправления вправе принимать решения об оплате обучения полностью или частично за счет средств бюджета Советского района в пределах сумм, выделенных на переподготовку и повышение квалификации работников.

14. В качестве дополнительных видов систематического повышения квалификации работников могут использоваться обучающие проблемные и тематические семинары и стажировки.

15. Обучающие семинары могут организовываться и проводиться органами местного самоуправления самостоятельно. Руководитель органа местного самоуправления вправе также направлять работников на указанные семинары в иные учреждения и организации. Тематика обучающих семинаров должна соответствовать профилю профессиональной деятельности работников и служить цели изучения и использования передового опыта, пополнения знаний, необходимых для более качественного и эффективного исполнения работниками функций и полномочий.

16. Стажировки осуществляются в целях формирования и закрепления на практике полученных знаний, приобретения профессиональных и организаторских навыков, успешной адаптации к новой должности при планируемом переводе работника либо назначении работника на новую должность, в том числе из кадрового резерва.

17. Стажировка может проводиться как в органах местного самоуправлениях, так и, по направлению руководителя органа местного самоуправления, в иных учреждениях и организациях, в том числе за пределами территории города Челябинска. Продолжительность стажировки устанавливается руководителем органа местного самоуправления

18. Обучающие семинары и стажировки не могут заменять переподготовку и повышение квалификации работников.

19. Координация и контроль деятельности по переподготовке и повышению квалификации работников органа местного самоуправления возлагается на уполномоченного лица органа местного самоуправления.

20. Уполномоченные лица органа местного самоуправления несут персональную ответственность за ненадлежащую организацию переподготовки и повышение квалификации подчиненных работников.

II. Порядок организации и проведения переподготовки

и повышения квалификации работников

21. Органы местного самоуправления ежегодно самостоятельно определяют свою потребность в переподготовке и повышении квалификации работников, исходя из анализа их количественного и качественного состава, перспективных потребностей в специалистах определенного уровня профессиональной подготовки и специализации, опыта работы, деловых и личных качеств отдельных работников.

22. До 1 марта текущего года уполномоченные лица органа местного самоуправления, курирующие своё направление формируют и направляют руководителю органа местного самоуправления обоснованные предложения в сводный план переподготовки и повышения квалификации работников на предстоящий год по [форме](#Par123) согласно приложению к настоящему Положению.

23. В предложения на переподготовку и повышение квалификации не включаются следующие работники:

1) обучающиеся в высших и средних профессиональных учебных заведениях, а также получающие послевузовское и дополнительное профессиональное образование;

2) прошедшие переподготовку за счет средств бюджета Советского района менее пяти лет назад;

3) находящиеся в длительных (полгода и более) отпусках (по беременности и родам, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы и других).

24. На случай непредвиденного отсутствия работника, включенного в [предложения](#Par123) на переподготовку и повышение квалификации (длительный отпуск, болезнь, увольнение и другие обстоятельства), в предложения могут включаться резервные работники, о чем делается соответствующая отметка.

25. [Предложения](#Par123) на переподготовку и повышение квалификации должны учитывать необходимость экономии бюджетных средств.

26. После определения количества работников, предполагаемого для направления на переподготовку и повышение квалификации по специализации, соответствующей профилю деятельности каждого из работников, производится обоснование и подсчет суммы средств, необходимой для оплаты обучения, в том числе и командировочных расходов, если обучение планируется проводить за пределами территории города Челябинска.

27. Средства на оплату стоимости обучения должны включаться в смету расходов на содержание органа местного самоуправления по соответствующим кодам бюджетной [классификации](consultantplus://offline/ref=77C480AEE4A0C80205DA00FC97A2B6337E08E866E4EBBF751C58C95Fb0kDE), включая командировочные расходы, если обучение планируется проводить за пределами города Челябинска.

28. Уполномоченные лица органа местного самоуправления, курирующие своё направление, в подчинении которых находятся работники, включенные в план переподготовки и повышения квалификации, обязаны обеспечить направление их на обучение в установленные сроки. Направление на обучение оформляется распоряжением органа местного самоуправления.

29. В случае невозможности по объективным обстоятельствам направить на обучение работника, включенного в план переподготовки и повышения квалификации, уполномоченное лицо органа местного самоуправления, курирующие своё направление обязан не позднее, чем за две недели проинформировать об этом руководителя местного самоуправления и обеспечить соответствующую замену.

30. По окончании переподготовки или повышения квалификации работник обязан предъявить уполномоченному лицу органа местного самоуправления соответствующий документ. Заверенная копия документа помещается в личное дело работника, а в его трудовую книжку вносится соответствующая запись о переподготовке или повышении квалификации.

31. Прохождение муниципальным служащим профессиональной переподготовки, повышения квалификации или стажировки является преимущественным основанием для включения муниципального служащего в кадровый резерв или продолжения замещения муниципальным служащим должности муниципальной службы.

III. Заключительные положения

32. На работников, проходящих переподготовку или повышение квалификации, распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

33. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в том же порядке, как и его принятие.

Глава Советского района М.В. Буренков