МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Н А К А З

N 127/151 від 26.03.2001

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
6 квітня 2001 р.
за N 315/5506

Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві

{ Із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

На виконання Указу Президента України від 3 серпня 1999 року N 958/99 (958/99) "Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року" та Заходів щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 січня 2001 року N 13-р (13-2001-р),
Н А К А З У Є М О:

1. Затвердити Положення про професійне навчання працівників на виробництві, що додається.
{ Пункт 1 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

2. Директору Департаменту у сфері політики оплати праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики Товстенку О.П. та начальнику Департаменту розвитку професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки Томашенку В.В. у 10-денний термін після державної реєстрації наказу "Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві" забезпечити тиражування його та надсилання заінтересованим міністерствам та іншим центральним органам виконавчої влади, Міністерству праці та соціального захисту й Міністерству освіти і науки Автономної Республіки Крим, Головним управлінням праці та соціального захисту населення та управлінням освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій.
{ Пункт 2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

3. Міністерству праці та соціального захисту Автономної Республіки Крим, Головним управлінням праці та соціального захисту населення обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій визначити спеціалістів, відповідальних за координацію питань професійного навчання працівників на виробництві.
{ Пункт 3 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства

соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра праці та соціальної політики Солдатенка М.О. та заступника Міністра освіти і науки Огнєв'юка В.О.

Міністр праці та соціальної політики І.Сахань

Міністр освіти і науки В.Кремень

Затверджено
Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України
26 березня 2001 року N 127/151

Зареєстровано в Міністерстві юстиції України
6 квітня 2001 р.
за N 315/5506

Положення
про професійне навчання працівників на виробництві

{ У тексті Положення слово "підприємство" у всіх відмінках замінено словами "суб'єкт господарювання" у відповідних відмінках згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

{ У заголовку та тексті Положення слово "кадри" в усіх відмінках замінено словом "працівники" у відповідних відмінках; нумерацію розділів арабськими цифрами замінено нумерацією римськими цифрами згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

{ У тексті Положення слова "суб'єкт господарювання", "керівник суб'єкта господарювання" у всіх відмінках та числах замінено словом "роботодавець" у відповідних відмінках та числах згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

І. Загальні положення

1.1. Професійне навчання працівників на виробництві спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників роботодавців різної форми власності та підпорядкування (надалі - роботодавець), формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивної праці та ефективної зайнятості.

1.2. Професійне навчання працівників роботодавця організовується відповідним підрозділом, фахівцями, які займаються цими питаннями, чи службою управління персоналом.

{ Пункт 1.2 розділу І в редакції Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

1.3. Професійне навчання працівників на виробництві здійснюється відповідно до нормативно-правових актів у галузі освіти, праці та інших, що регулюють суспільні відносини у сфері забезпечення роботодавців кваліфікованими і конкурентноспроможними на ринку праці працівниками.

1.4. Професійне навчання працівників роботодавця носить безперервний характер і проводиться протягом їх трудової

діяльності з метою поступового розширення та поглиблення їх знань, умінь та навичок відповідно до вимог виробництва.

{ Пункт 1.5 розділу I виключено на підставі Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

{ Розділ II виключено на підставі Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

II. Організація професійного навчання працівників на виробництві

{ Назва розділу II в редакції Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

2.1. Роботодавець може здійснювати формальне та неформальне професійне навчання працівників.

Формальне професійне навчання здійснюється відповідно до вимог державних стандартів з професійно-технічної освіти, типових навчальних планів і програм, стандартів вищої освіти у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця.

Здійснення неформального навчання не регламентується місцем набуття, строками та формою навчання.

За результатами формального професійного навчання працівників видається документ про освіту, зразок якого затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12 листопада 1997 року N 1260 (1260-97-п) "Про документи про освіту та вчені звання" (із змінами).

За результатами неформального навчання видається довідка, в якій зазначаються професія (спеціальність), за якою здійснювалось навчання, напрям підвищення кваліфікації, строки навчання.

Результати неформального навчання за робітничими професіями підтверджуються у визначеному законодавством порядку.

{ Розділ II доповнено новим пунктом 2.1 згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

2.2. Для професійного навчання працівників на виробництві застосовуються такі його види:

первинна професійна підготовка робітників;

перепідготовка робітників;

підвищення кваліфікації робітників;

перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців. { Абзац п'ятий пункту 2.2 розділу II в редакції Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

2.3. Первинна професійна підготовка робітників - це професійно-технічне навчання осіб, які раніше не мали робітничої професії, що забезпечує рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної професійної діяльності.

Первинна професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється із числа осіб, які зараховані на роботу до роботодавця учнями. { Абзац другий пункту 2.3 розділу II із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

Підготовка робітників із числа жінок або неповнолітніх громадян здійснюється лише за професіями, а також для робіт, на яких дозволяється використання їх праці. Роботи, на яких не можна використовувати працю жінок та неповнолітніх громадян, визначаються Переліком важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування

праці жінок, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29.12.93 N 256 (z0051-94) та зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 30.03.94 за N 51/260, та Переліком важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.94 N 46 (z0176-94) та зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 28.07.94 за N 176/385.

Особи, які направляються на навчання, повинні бути попередньо ознайомлені з вимогами до роботи за професією, з умовами та оплатою праці, Правилами внутрішнього трудового розпорядку і охорони праці, санітарними нормами та правилами, виробничими інструкціями, можливістю подальшого підвищення кваліфікації і професійного зростання.

Нормативний термін підготовки працівників за робітничими професіями визначається навчальними планами та навчальними програмами і не повинен перевищувати 1 року.

Професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється шляхом курсового чи індивідуального навчання.

При курсовому навчанні безпосередньо у роботодавця теоретичний курс учні (слухачі) вивчають у навчальних групах загальною чисельністю від 5 до 30 чоловік, а виробниче навчання здійснюється в два етапи: { Абзац сьомий пункту 2.3 розділу II із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

на першому етапі навчання проводиться в навчальній групі чисельністю 5 - 15 осіб під керівництвом викладача із числа фахівців роботодавця (інструктора) або майстра виробничого навчання, якщо навчання здійснюється на створеній для цього навчально-виробничій базі; { Абзац восьмий пункту 2.3 розділу II із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

на другому етапі - на робочих місцях роботодавця, що атестовані за умовами праці, індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи кваліфікованого робітника - інструктора виробничого навчання.

При індивідуальному навчанні робітник вивчає теоретичний курс самостійно та шляхом консультацій у викладачів. Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочому місці під керівництвом інструктора виробничого навчання. Робітників, які навчаються індивідуально, доцільно при можливості об'єднувати в групи чисельністю від 5 до 30 чоловік для вивчення спільної частини теоретичного курсу, передбаченої навчальними планами та програмами. { Абзац десятий пункту 2.3 розділу II із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

Кожний робітник при індивідуальному навчанні на весь період виробничого навчання, а при курсовому - на другому етапі виробничого навчання забезпечується робочим місцем, оснащеним необхідним обладнанням, інструментами, сировиною та матеріалами.

Первинна професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється за робочими навчальними планами та програмами, що розробляються і затверджуються роботодавцем на основі типових навчальних планів і програм. { Абзац дванадцятий пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008; в редакції Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

У робочих навчальних планах та робочих навчальних програмах відображаються зміни в техніці, технології, організації виробництва тощо у відповідній галузі виробництва чи сфері послуг,

вимоги роботодавця та конкретного робочого місця.

Первинна професійна підготовка робітників завершується кваліфікаційною атестацією. Кваліфікаційна атестація проводиться відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 року N 201/469 (z0124-99), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 1 березня 1999 року за N 124/3417. Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація "кваліфікований робітник" з набутої професії відповідного розряду (класу, категорії, групи) та видається свідоцтво про присвоєння робітничої кваліфікації, зразок якого затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12 листопада 1997 року N 1260 (1260-97-п) "Про документи про освіту та вчені звання" (із змінами). { Абзац чотирнадцятий пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008, Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

Організація навчально-виробничого процесу, тривалість навчального тижня та навчального дня встановлюються відповідно до Закону України "Про професійно-технічну освіту" (103/98-ВР) та Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві, затвердженого спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 27.12.2006 N 500/861 (z0032-07) та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 17.01.2007 за N 32/13299. { Абзац п'ятнадцятий пункту в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

Робітники під час прийняття на роботу і в процесі роботи проходять на виробництві за рахунок роботодавців інструктажі, навчання та перевірку знань з питань охорони праці відповідно до Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 N 15 (z0231-05) та зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за N 231/10511. { Абзац шістнадцятий пункту в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

2.4. Перепідготовка робітників - це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Перепідготовка здійснюється:

для навчання робітників, що вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням, реорганізацією роботодавця тощо;

для розширення їх професійного профілю, підготовки до роботи в умовах колективної форми організації праці;

при потребі змінити професію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професії робітника, або втраті здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Перепідготовка, як і первинна професійна підготовка, здійснюється шляхом курсового та індивідуального навчання.

Розробка та затвердження робочих навчальних планів та програм для перепідготовки робітників здійснюється безпосередньо роботодавцями на основі типових навчальних планів та програм для підготовки робітників за відповідними професіями і державних стандартів з конкретних професій. При цьому допускається скорочення до 50 відсотків навчальних програм за рахунок виключення матеріалу, вивченого раніше, з урахуванням фактичного рівня професійних знань, навичок та вмінь робітників, які

навчаються. Перепідготовка завершується кваліфікаційною атестацією. Кваліфікаційна атестація проводиться відповідно до Положення про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженого наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства освіти України від 31 грудня 1998 року N 201/469 (z0124-99), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 1 березня 1999 року за N 124/3417. { Абзац сьомий пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008, Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

Особи з вищою освітою, які з певних причин оволодівають робітничими професіями, проходять навчання на загальних підставах.

2.5. Підвищення кваліфікації робітників - це професійно-технічне навчання робітників, що дає змогу розширювати і поглиблювати раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

Підвищення кваліфікації робітників здійснюється шляхом навчання на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення. Форми підвищення кваліфікації робітників визначаються роботодавцями: { Абзац другий пункту 2.5 розділу II в редакції Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

виробничо-технічні курси;

курси цільового призначення;

інші форми підвищення кваліфікації робітників, що визначаються роботодавцями.

Заняття на курсах проводяться в групах чисельністю від 5 до 30 чоловік або індивідуально.

Виробничо-технічні курси проводяться для підвищення кваліфікації, поглиблення та розширення знань, навичок та вмінь робітників за наявною у них професією до рівня, що відповідає вимогам виробництва. Успішне закінчення курсів є необхідною умовою для присвоєння робітникам вищого кваліфікаційного розряду (класу, категорії, групи) та професійного зростання. { Абзац сьомий пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

Комплектування навчальних груп на виробничо-технічних курсах здійснюється переважно робітниками однієї професії одного або близьких рівнів кваліфікації, які мають стаж роботи за професією у даного роботодавця не менше одного року. { Абзац пункту 2.5 розділу II із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

Тривалість навчання на виробничо-технічних курсах визначається навчальними планами та програмами і не повинна перевищувати 1 року.

Форми та методи організації та проведення теоретичного та виробничого навчання, форми підсумкового контролю аналогічні тим, що застосовуються при підготовці та перепідготовці працівників.

Курси цільового призначення проводяться для вивчення робітниками нового обладнання, виробів, товарів, матеріалів, послуг, сучасних технологічних процесів, засобів механізації й автоматизації, що використовуються на виробництві, правил і вимог їх безпечної експлуатації, технічної документації, ефективних методів організації праці питань економіки, законодавчих та нормативно-правових актів тощо.

Комплектування навчальних груп робітниками здійснюється відповідно до тематичної направленості курсів. Заняття проводяться в групах чисельністю від 5 до 30 чоловік або індивідуально.

Тривалість навчання на курсах цільового призначення

встановлюється в обсязі не менше 8 навчальних годин.

Навчання на курсах цільового призначення закінчується підсумковим заняттям, якщо інше не передбачено нормативно-правовими актами. Робітникам після закінчення курсу навчання видається посвідчення.

Робочі навчальні плани та програми розробляються та затверджуються для: { Абзац п'ятнадцятий пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

виробничо-технічних курсів - роботодавцями на основі державних стандартів з конкретних професій або типових навчальних планів та програм; { Абзац шістнадцятий пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

курсів цільового призначення - роботодавцями, а в необхідних випадках центральними органами виконавчої влади або відповідними підрозділами місцевих органів виконавчої влади.

Тривалість та зміст підвищення кваліфікації робітників визначаються робочими навчальними планами та програмами.

Періодичність навчання робітників на курсах підвищення кваліфікації установлюється, як правило, не рідше одного разу в 5 років.

2.6. Перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців.

Перепідготовка керівників, професіоналів та фахівців організовується з метою отримання працівниками іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду.

Спеціалізація керівників, професіоналів та фахівців організовується з метою отримання працівником додаткових спеціальних знань, умінь та фахових навичок у межах раніше набутої спеціальності за професійним спрямуванням виробничої діяльності без присвоєння кваліфікації та зміни освітньо-кваліфікаційного рівня.

Перепідготовка, спеціалізація керівників, професіоналів та фахівців здійснюються шляхом формального навчання на договірних умовах у вищих навчальних закладах, вищих навчальних закладах післядипломної освіти. Навчальні плани та програми перепідготовки, спеціалізації розробляються та затверджуються вищими навчальними закладами та вищими навчальними закладами післядипломної освіти за погодженням з відповідними об'єднаннями організацій роботодавців.

Підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців здійснюється з метою удосконалення знань, умінь та навичок в межах спеціальності, оволодіння ними новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах розвитку науки і технологій, освоєння основ менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок раціональної та ефективної організації праці тощо.

Довгострокове підвищення кваліфікації передбачає оволодіння працівниками комплексом знань, умінь та навичок, що сприяють якісному виконанню ними своїх безпосередніх обов'язків, розширення зони компетенції за наявним чи новим місцем роботи, вивчення нормативно-правових актів з питань, що є в компетенції роботодавця чи його підрозділу, у першу чергу з питань охорони праці, сучасних технологій виробництва та обладнання, передових методів організації праці, досвіду роботи кращих вітчизняних та зарубіжних роботодавців тощо. Довгострокове підвищення кваліфікації здійснюється шляхом формального навчання на договірних умовах у вищих навчальних закладах, вищих навчальних закладах післядипломної освіти. Навчальні плани та програми довгострокового підвищення кваліфікації розробляються та затверджуються вищими навчальними закладами та вищими навчальними закладами

післядипломної освіти за погодженням з відповідними об'єднаннями організацій роботодавців.

Тривалість довгострокового підвищення кваліфікації встановлюється від 72 до 500 годин.

Короткострокове підвищення кваліфікації керівників, професіоналів та фахівців здійснюється з метою поглибленого вивчення ними певного напряму діяльності, зокрема в разі модернізації, перепрофілювання чи структурної перебудови роботодавця, значних змін у нормативно-правовій базі, що регулює його діяльність, з питань економіки, ділового мовлення тощо.

Тривалість короткострокового підвищення кваліфікації установлюється роботодавцем залежно від мети та змісту навчальної програми, але не більше 72 годин. Навчально-програмна документація для короткострокового підвищення кваліфікації розробляється та затверджується роботодавцем. У разі організації навчання на договірних умовах програма затверджується навчальним закладом, який здійснює навчальний процес, та погоджується із замовником.

Стажування керівників, професіоналів та фахівців передбачає набуття практичних умінь і навичок щодо виконання обов'язків на займаній посаді або на посаді вищого рівня, засвоєння кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду.

Стажування проводиться за індивідуальним планом, який затверджується роботодавцем, що направляє працівника на стажування.

Тривалість стажування становить не більше 10 місяців і визначається залежно від мети та виробничої потреби.

Короткострокове підвищення кваліфікації, стажування можуть здійснюватися шляхом формального або неформального навчання у навчальних закладах, на підприємствах, в організаціях, установах або безпосередньо у роботодавця.

Періодичність підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців установлюється залежно від виробничої потреби, але не рідше одного разу на п'ять років.

Режим, форми та методи навчання визначаються роботодавцем (навчальним закладом), який здійснює навчальний процес, відповідно до вимог нормативно-правових актів з питань освіти.

Форми підсумкового контролю визначаються навчальними планами та програмами, затвердженими та погодженими в установленому законодавством порядку.

Відповідні записи про перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців вносяться в трудову книжку працівника.

{ Пункт 2.6 розділу II в редакції Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

III. Педагогічні працівники

3.1. Професійне навчання працівників на виробництві на умовах договору з надання освітніх послуг здійснюють: { Абзац перший пункту 3.1 розділу III із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

викладачі з числа керівників, професіоналів та фахівців роботодавця, а також педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів; { Абзац другий пункту 3.1 розділу III із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

майстри виробничого навчання (за умови курсового навчання);

інструктори виробничого навчання з числа кваліфікованих робітників роботодавця.

{ Абзац п'ятий пункту 3.1 розділу III виключено на підставі Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

{ Абзац шостий пункту 3.1 розділу III виключено на підставі Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

Склад працівників, які залучаються до професійного навчання робітників на виробництві, щорічно затверджується наказом роботодавця за погодженням із профспілковим комітетом.

Кваліфіковані робітники (інструктори), які залучаються до проведення виробничого навчання, за умови об'єднання робітників-учнів у групи не менше 5 осіб, можуть бути звільнені наказом роботодавця від основної роботи із збереженням за ними середньої заробітної плати.

3.2. Викладачі з числа керівників, професіоналів та фахівців роботодавця, інструктори виробничого навчання, які здійснюють професійне навчання працівників безпосередньо у роботодавця, підвищують кваліфікацію з питань професійного навчання працівників не рідше ніж один раз на п'ять років.

{ Розділ III доповнено новим пунктом згідно з Наказом Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

IV. Навчально-виробнича база

4.1. Навчально-виробнича база - це навчальні майстерні, ділянки, цехи, полігони, окремі робочі місця, тренажери, автодроми, трактородроми, навчальні господарства, навчальні приміщення (лабораторії, класи, кабінети), виділені роботодавцем для професійного навчання і оснащені необхідним обладнанням, інвентарем, технічними засобами навчання та навчально-наочними посібниками.

Навчально-виробнича база, як правило, створюється за рахунок коштів роботодавця.

V. Планування та облік навчальної роботи

5.1. Планування та облік навчальної роботи з професійного навчання працівників на виробництві проводиться з метою:

планомірного ведення навчального процесу;

забезпечення послідовності теоретичного і виробничого навчання;

установлення навчального навантаження педагогічним працівникам;

обліку проведення занять та їх відвідування;

здійснення контролю за навчальним процесом;

визначення навчальних досягнень, нормативів часу та виробітку працівників, які навчаються, проведення кваліфікаційної атестації, присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, груп) тощо. { Абзац сьомий пункту в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

5.2. Основними навчально-методичними документами з планування навчально-виробничого процесу при курсовому навчанні робітників є:

орієнтовний план підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників (на рік), затверджений роботодавцем;

робочий навчальний план; { Абзац третій пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

робочі навчальні програми; { Абзац четвертий пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та

соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

розклад занять.

5.3. Основними навчально-методичними документами з планування навчально-виробничого процесу при індивідуальній формі навчання є:

робочий навчальний план; { Абзац другий пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

робочі навчальні програми; { Абзац третій пункту із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 92/147 (z0223-08) від 03.03.2008 }

графік консультацій.

5.4. Основними документами обліку навчальної роботи при курсовій формі навчання є:

журнали теоретичного навчання установленої форми;

журнали виробничого навчання установленої форми;

щоденник виробничого навчання, що ведеться учнем (слухачем) безпосередньо на робочому місці роботодавця.

5.5. Основними документами обліку навчальної роботи при індивідуальній формі навчання є:

картка обліку теоретичного навчання для індивідуальних консультацій;

щоденник виробничого навчання, що ведеться учнем під час виробничого навчання.

5.6. Основними документами з планування навчального процесу при підвищенні кваліфікації керівних працівників та фахівців є:

навчальний план;

навчальні програми;

розклад занять.

5.7. Основним документом планування стажування керівних працівників та спеціалістів є програма стажування працівника.

5.8. Основними документами обліку навчальної роботи при підвищенні кваліфікації керівних працівників та спеціалістів є журнал теоретичного навчання, а при стажуванні - табель обліку робочого часу працівника.

{ Розділ VII виключено на підставі Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

{ Розділ VIII виключено на підставі Наказу Міністерства соціальної політики N 218/475 (z1139-12) від 18.04.2012 }

Начальник відділу професійної
підготовки кадрів та
альтернативної служби
Міністерства праці та
соціальної політики України Л.В.Щербак

Заступник начальника
Департаменту розвитку
професійно-технічної
освіти Міністерства
освіти і науки України В.С.Ігонін

Публікації документа

- **Офіційний вісник України** від 27.04.2001 — 2001 р., № 15, стор. 175, стаття 667, код акту 18404/2001