

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ  
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ  
ГОРОДА ЧЕРЕПОВЦА «ЗАБОТА»**

**ПРИКАЗ**

от 19.05.2017 № 122/01-02

Об утверждении Положения

В целях совершенствования организации обучения работников учреждения  
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об обучении работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца «Забота» (прилагается).

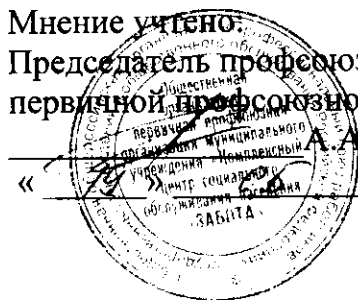
2. Воробьевой Е.О., заместителю директора, заведующему отделением социального сопровождения и работы с ветеранами, обеспечить доведение Положения о внутреннем контроле качества оказания социальных услуг в бюджетном учреждении социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца «Забота» до сведения работников.

Директор



О.В.Комиссарова

Мнение учтено  
Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
А. А. Ядрихинская  
« 2017 год



УТВЕРЖДЕНО  
Приказом БУСОВО «КЦСОН «Забота»  
от 19.05.2017 № 122 /01-02

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об обучении работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца «Забота»

#### 1. Общие положения

1.1. Обучение работников бюджетного учреждения социального обслуживания Вологодской области «Комплексный центр социального обслуживания населения города Череповца «Забота» (далее – учреждение) – это процесс получения сотрудниками новых знаний, умений и навыков по основным компетенциям, принятым в учреждении и соответствующим требованиям к должностям.

1.2. Необходимый уровень знаний, умений и навыков, как требование к каждой конкретной должности, определяется должностной инструкцией, разработанной в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

1.3. Цель обучения персонала – формирование и поддержание необходимого уровня квалификации работников с учетом требований учреждения и перспектив развития.

#### 2. Методы, виды, формы обучения

##### 2.1. Методы обучения:

- программы обучения учебных заведений;
- семинары;
- тренинги;
- наставничество;
- дистанционные программы;
- самообучение и саморазвитие.

##### 2.2. Формы обучения:

- групповая;
- индивидуальная;
- самообразование.

##### 2.3. Место обучения:

- внутреннее обучение - на базе учреждения;
- внешнее обучение – на базе сторонних организаций;
- дистанционное обучение – через электронные средства связи Internet.

##### 2.4. Привлекаемые ресурсы:

- использование внутренних ресурсов из числа специалистов учреждения в качестве преподавателей (тренеров, консультантов, инструкторов, наставников);

- использование внешних ресурсов в качестве преподавателей (тренеров, консультантов, инструкторов, коучей) - специалистов сторонних организаций.

#### 2.5. Время обучения:

- с отрывом от производства;
- без отрыва от производства.

#### 2.6. Форма оплаты:

- работник оплачивает самостоятельно;
- учреждение частично оплачивает обучение;
- учреждение полностью оплачивает обучение.

2.6.1. Оплата обучения полностью или частично осуществляется при наличии финансовых возможностей учреждения.

### **3. Планирование и организация обучения**

3.1. Планирование обучения работников осуществляет заместитель директора, заведующий отделением социального сопровождения и работы с ветеранами при формировании годового бюджета учреждения.

3.2. План обучения работников учреждения сроком на год разрабатывается с учетом:

- штатного расписания и фактического состава работников;
- плана внедрения нового оборудования и технологий;
- количества работников, подлежащих обучению;
- сроков обучения.

3.3. Внеплановое обучение осуществляется в связи с производственной необходимостью:

- перевод на другую должность (ротация);
- расширение функциональных обязанностей;
- повышение квалификации в связи с недостаточными знаниями и навыками, необходимыми для выполнения должностных обязанностей.