

## ПОЛОЖЕНИЕ

о Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром»

### 1. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает единые требования к организации процесса обучения и развития персонала, определяет содержание и порядок реализации непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций (далее – Общество).

Настоящее Положение разработано для служб по управлению персоналом Общества и организаций ПАО «Газпром», осуществляющих образовательную деятельность. Положение разработано в соответствии с действующими нормативными правовыми документами Российской Федерации и локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

### 2. Основные термины и определения

2.1. **Дополнительное профессиональное образование** – дополнительное образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды и не сопровождающееся повышением уровня образования.

2.2. **Квалификация работника** – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

2.3. **Компетенция** – совокупность профессиональных знаний, личностно-деловых и профессиональных характеристик работника, которые необходимы для эффективного решения поставленных задач.

2.4. **Образование** – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

**2.5. Образовательная организация** – некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

**2.6. Образовательная рабочая программа** – образовательная программа, детально раскрывающая содержание обучения по конкретной дисциплине или курсу, разработанная на основании типовой (примерной) программы применительно к конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом специфики производства и национально-регионального компонента.

**2.7. Образовательная типовая программа** – учебно-методическая документация, устанавливающая перечень, объем дисциплин применительно к профессии и специальности, содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы с учетом квалификации, минимального (базового) срока обучения, детально раскрывающая обязательные компоненты содержания обучения.

**2.8. Обучающиеся** – физические лица, осваивающие образовательную программу. В зависимости от уровня осваиваемой образовательной программы, формы обучения, режима пребывания в образовательной организации к обучающимся относятся:

студенты – лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры;

аспиранты – лица, обучающиеся в аспирантуре по программе подготовки научно-педагогических кадров;

слушатели – лица, осваивающие дополнительные профессиональные программы, лица, осваивающие программы профессионального обучения, а также лица, зачисленные на обучение на подготовительные отделения образовательных организаций высшего образования.

**2.9. Обучение** – целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

**2.10. Организации, осуществляющие образовательную деятельность** – образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение.

**2.11. Организация, осуществляющая обучение** – юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности. Для осуществления образовательной деятельности организацией, осуществляющей обучение, в ее структуре создается специализированное структурное образовательное подразделение.

**2.12. Организации Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром»** – образовательные организации ПАО «Газпром», образовательные подразделения дочерних обществ, учебно-методические и научно-исследовательские организации, другие российские и зарубежные образовательные организации основного и дополнительного профессионального образования, постоянно привлекаемые для оказания образовательных услуг Обществу в установленном порядке.

**2.13. Педагогическая деятельность** – деятельность, осуществляемая преподавателями для достижения результатов, предусмотренных образовательной программой или рядом образовательных программ.

**2.14. Педагогические работники** – физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

**2.15. Практика (производственное обучение)** – вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с профессиональной деятельностью.

**2.16. Преподаватели штатные** – работники, состоящие в штате образовательного подразделения дочернего общества, основной трудовой функцией которых является выполнение преподавательской работы в соответствии с утвержденными должностными инструкциями.

**2.17. Преподаватели внештатные** – лица, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательном подразделении дочернего общества ПАО «Газпром» на условиях гражданско-правового договора.

**2.18. Профессиональное обучение** – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых функций (определенных видов трудовой деятельности, профессий).

**2.19. Профиль компетенций** – структурированный перечень компетенций для определенной должности с указанием требуемого для эффективного выполнения задач уровня их развития.

**2.20. Развитие персонала** – совокупность организационных мероприятий в области профессионального обучения, адаптации, периодической оценки профессиональной компетентности кадров, планирования деловой карьеры, работы с кадровым резервом.

**2.21. Дуальное обучение** – форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в образовательной организации, а практическое обучение – в организации работодателя.

**2.22. Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида

профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

**2.23. Типовые учебно-методические материалы (типовые УММ) на бумажных носителях** – нормативная и учебно-методическая документация для организации и осуществления образовательной деятельности.

### **3. Цели и задачи Системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром»**

3.1. Под непрерывным фирменным профессиональным образованием персонала в настоящем Положении понимается целенаправленный процесс профессионального обучения и развития руководителей, специалистов, других служащих и рабочих, осуществляемый в течение их трудовой деятельности в Обществе, на основе имеющегося у них уровня образования, в интересах работника и работодателя.

3.2. Непрерывное фирменное профессиональное образование персонала в ПАО «Газпром» является одним из долгосрочных приоритетных направлений Политики управления человеческими ресурсами Общества, утверждаемой ПАО «Газпром», и осуществляется с целью повышения эффективности и качества труда работников на основе гарантированного обеспечения уровня профессиональных компетенций, соответствующих положениям профессиональных стандартов или квалификационным требованиям определенной должности (профессии), установленным законодательством.

Организационным механизмом реализации непрерывного фирменного профессионального образования персонала в Обществе является Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» (далее – СНФПО).

СНФПО представляет собой совокупность:

преемственных профессиональных образовательных программ различного уровня и направленности;

реализующих эти образовательные программы организаций СНФПО;

органов, осуществляющих управление непрерывным фирменным профессиональным образованием персонала ПАО «Газпром»;

локальных нормативных актов ПАО «Газпром» и учебно-методических материалов по организации непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», устанавливающих единые требования к организации процесса обучения и развития персонала;

единого информационного пространства.

3.3. Основными задачами СНФПО являются:

удовлетворение потребности Общества в квалифицированном персонале в соответствии с целями, задачами и стратегией его развития, возрастающими требованиями производства;

организация процесса непрерывного фирменного профессионального обучения персонала Общества в целях развития профессиональных, управленческих и личностно-деловых компетенций;

разработка и внедрение в процесс обучения и развития персонала современных образовательных технологий;

создание условий для получения качественного образования в организациях СНФПО посредством постоянного совершенствования учебного процесса, развития и модернизации учебно-методической и материально-технической баз;

формирование и постоянная актуализация текущих и перспективных планов непрерывного фирменного профессионального образования персонала Общества, отвечающих стратегии развития Общества;

содействие развитию корпоративной культуры Общества, сохранению и распространению передового опыта и корпоративных знаний;

обеспечение качества образовательных услуг в соответствии с требованиями стандартов в области образования и менеджмента качества.

#### **4. Принципы функционирования СНФПО**

**Принцип ориентации на задачи Общества** – постоянное обеспечение соответствия целей СНФПО и способов их достижения приоритетным направлениям развития ПАО «Газпром», с учетом изменяющихся условий производства, внедрения новых технологий, совершенствования бизнес-процессов.

**Принцип непрерывности образования** – постоянное получение работниками Общества образовательных услуг, позволяющих поддерживать необходимые уровни профессиональных компетенций в течение всей трудовой деятельности на основе преемственности и взаимосвязи программ основного и дополнительного профессионального образования.

**Принцип комплексного подхода** – учет в деятельности СНФПО всех существенных аспектов, которые влияют на практическую пользу фирменного профессионального образования: производственная среда, учебная среда, социальная среда.

**Принцип индивидуального подхода при обучении работника** – учет уровня его образования, индивидуальных особенностей, условий работы; оценка имеющихся компетенций в рамках выполнения трудовой функции по определенной должности (профессии); развитие у каждого работника положительной мотивации к трудовой и профессиональной деятельности.

**Принцип эффективности образования** – достижение высоких измеряемых результатов освоения знаний и умений работниками, их практического применения в ходе производственной и управленческой деятельности.

## 5. Виды и формы обучения и развития персонала в СНФПО

### 5.1. Реализация обучения и развития персонала в СНФПО

#### 5.1.1. СНФПО включает:

**обязательное обучение** – обучение для обеспечения необходимого уровня профессиональной подготовки работника, соответствующего требованиям и профилю компетенций определенной должности (профессии), выполнения требований государственных и локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы предоставления допуска к работе на опасных производственных объектах ПАО «Газпром»;

**целевое (опережающее) обучение** – повышение квалификации работников Общества, организуемое в целях обеспечения соответствия уровня развития компетенций работников изменяющимся требованиям производства в связи с:

совершенствованием производственных бизнес-процессов;  
вводом новых производственных объектов;  
внедрением новой техники и технологий;  
предстоящим назначением на другую должность, расширением (изменением) профиля деятельности, а также программы адаптации молодых специалистов;

**периодическое обучение** – обучение персонала, осуществляемое в целях поддержания профессиональной квалификации работников, получения дополнительных профессиональных знаний, умений и навыков, повышения уровня развития компетенций работника.

#### 5.1.2. К **обязательному обучению** персонала относятся:

предаттестационная подготовка руководителей, специалистов и других служащих в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами;

обучение рабочих в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, включая профессиональную подготовку, переподготовку по профессии, получение второй (смежной) профессии.

Подготовка, аттестация и проверка знаний персонала по вопросам безопасного ведения работ на предприятиях и объектах, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (далее – Ростехнадзор), а также другим федеральным контрольно-надзорным органам исполнительной власти, осуществляется в порядке, установленном нормативными документами данных организаций и других федеральных органов исполнительной власти.

#### 5.1.3. **Целевое (опережающее) обучение** персонала в СНФПО включает:

профессиональную подготовку молодых специалистов в соответствии с потребностями Общества, в том числе в корпоративных образовательных организациях среднего профессионального образования;

обучение и развитие молодых специалистов и молодых рабочих с целью их социальной и производственной адаптации в организации, раскрытия и наиболее эффективного использования их профессионального потенциала;

повышение квалификации персонала для удовлетворения потребности Общества в квалифицированных кадрах в соответствии со стратегией развития Общества, планами ввода новых производственных объектов, освоением новых производственных технологий;

обучение и развитие резерва управленческих кадров;

переподготовку руководителей и специалистов в связи с проведением мероприятий по реструктуризации организации, высвобождением работников в связи с ликвидацией организации или сокращением численности, или штата, овладением новой специальностью и т. д.

Перечень программ целевого (опережающего) обучения руководителей, специалистов и других служащих ежегодно утверждает заместитель Председателя Правления ПАО «Газпром», курирующий вопросы управления персоналом.

**5.1.4. Периодическое обучение** включает в себя повышение квалификации персонала с учетом потребности Общества в квалифицированных кадрах для выполнения производственных задач и повышения уровня профессиональных компетенций.

5.1.5. В СНФПО реализуются:

основные профессиональные образовательные программы, предусматривающие получение соответствующего уровня профессионального образования или достижение более высокого образовательного уровня;

основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, программы переподготовки рабочих, программы повышения квалификации рабочих на основе имеющегося у них уровня образования, не сопровождающиеся повышением уровня образования;

дополнительные профессиональные программы повышения квалификации – программы профессиональной переподготовки для лиц, имеющих или получающих среднее профессиональное и высшее образование.

5.1.6. Необходимость в обучении персонала определяется службами по управлению персоналом Общества, структурных подразделений дочерних обществ с периодичностью, регламентированной нормативными правовыми документами Российской Федерации и настоящим Положением.

5.1.7. Для организации и проведения профессионального обучения работников в дочернем обществе (организации) разрабатывается Положение об обучении персонала общества (организации) на основании настоящего Положения.

## **5.2. Формы обучения персонала**

5.2.1. Образовательные программы и программы профессионального обучения осваиваются в следующих формах: очной (с отрывом от работы),

очно-заочной (вечерней – с частичным отрывом) и заочной (без отрыва от работы, в том числе в режиме самоподготовки), в форме самообразования. Допускается сочетание различных форм обучения персонала с учетом требований пункта 5.2.2 настоящего Положения.

5.2.2. Перечни профессий и специальностей, получение которых в очно-заочной (вечерней), заочной форме и в форме экстерната не допускается, устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.2.3. На время занятий с полным или частичным отрывом от работы работники освобождаются от своих должностных обязанностей. Выполнение учебного плана на время занятий является производственным заданием работника.

5.2.4. Обучение по очной форме (с отрывом от работы) осуществляется в организациях СНФПО или непосредственно на производстве (выездные семинары) в соответствии с утвержденным расписанием занятий.

5.2.5. Занятия могут быть организованы по форме вечернего обучения. Обучение по очно-заочной (вечерней) форме организуется с частичным отрывом от работы с обязательным выполнением учебного плана.

5.2.6. При реализации организациями СНФПО основных и дополнительных профессиональных образовательных программ могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии (далее – ДОТ).

Целью использования ДОТ является предоставление обучающимся возможности освоения образовательных программ непосредственно по месту работы или жительства обучающегося или его временного пребывания (нахождения).

Не допускается реализация образовательных программ с применением исключительно ДОТ при подготовке по профессиям и специальностям, получение которых в очно-заочной (вечерней) и заочной форме не допускается. ДОТ могут быть использованы в очной форме при реализации профессиональных образовательных программ по общим гуманитарным, социально-экономическим, общим математическим и общим техническим дисциплинам.

При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и ДОТ организации СНФПО ведут учет и осуществляют хранение результатов образовательного процесса и внутренний документооборот на бумажном носителе и/или на электронном носителе в соответствии с требованиями нормативных документов.

5.2.7. Самообразование – самостоятельное обучение, являющееся результатом личной инициативы и действий работника, направленных на повышение образовательного уровня и профессиональных знаний посредством самостоятельного изучения дисциплины (модуля), теоретических основ специальности. При этом рекомендуется использование компьютерных обучающих систем, лекций на электронных носителях, учебно-методических



пособий, учебников и видеофильмов, специально разработанных для этих целей в ПАО «Газпром».

5.2.8. При реализации основных программ профессионального обучения и основных профессиональных образовательных программ применяется дуальное обучение.

## **6. СНФПО**

СНФПО включает:

непрерывное фирменное профессиональное образование руководителей, специалистов и других служащих;

непрерывное фирменное профессиональное обучение рабочих.

### **6.1 Непрерывное фирменное профессиональное образование руководителей, специалистов и других служащих**

6.1.1. Непрерывное фирменное профессиональное образование обязательно для всех руководителей, специалистов и других служащих Общества и проводится в целях совершенствования их профессиональных компетенций и/или подготовки к выполнению новых трудовых функций.

6.1.2. Конкретные профессиональные образовательные программы для руководителей, специалистов и других служащих, формы и сроки обучения определяются службой по управлению персоналом по согласованию с работником и его непосредственным руководителем, исходя из потребности дочернего общества (организации).

6.1.3. Направлению каждого руководителя, специалиста и другого служащего на обучение должна предшествовать работа по оценке его компетентности, эффективности исполнения им своих должностных обязанностей, определению потребности и необходимости в обучении.

До работника, направляемого на обучение, должны быть своевременно доведены цель и программа (содержание) обучения, тема выпускной работы (если такая работа предусмотрена учебным планом), направленная на повышение эффективности его работы, работы подразделения, дочернего общества или ПАО «Газпром» в целом, должна быть согласована с ним.

6.1.4. Результаты обучения и практического использования полученных знаний, умений и навыков учитываются при проведении аттестации руководителей и специалистов, должностных перемещениях и установлении системы стимулирования труда.

6.1.5. Персональная ответственность за организацию непрерывного фирменного профессионального образования руководителей и специалистов возлагается на руководителей дочерних обществ и организаций, а непосредственная реализация – на руководителей служб по управлению персоналом.

6.1.6. Дополнительное профессиональное образование руководителей и специалистов в СНФПО осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ:

программ повышения квалификации;  
программ профессиональной переподготовки.

**Повышение квалификации** проводится с целью обновления теоретических и практических знаний, умений и навыков руководителей и специалистов в соответствии с постоянно возрастающими требованиями производства.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

краткосрочное (от 16 до 40 часов) тематическое обучение по конкретным вопросам производственной деятельности общества (организации);

тематические и проблемные семинары (от 40 до 72 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим актуальным вопросам Общества;

длительное (свыше 72 часов) обучение руководителей и специалистов с целью углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других направлений по профилю профессиональной деятельности.

Обучение заканчивается итоговой аттестацией.

**Профессиональная переподготовка** (свыше 250 часов) руководителей, специалистов и других служащих проводится с целью получения дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности или получения дополнительной квалификации.

6.1.7. Дополнительные профессиональные программы могут быть реализованы полностью или частично в форме стажировки.

Целью стажировки является закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Стажировка может включаться в учебный план при повышении квалификации и переподготовке руководителей и специалистов. Стажировка организуется как в Российской Федерации, так и за рубежом, на предприятиях, в компаниях, ведущих научно-исследовательских организациях, образовательных учреждениях, консультационных фирмах. Продолжительность стажировки устанавливается Департаментом ПАО «Газпром», курирующим вопросы управления персоналом (далее – Департамент), по согласованию с руководителем структурного подразделения или дочернего общества (организации), направляющим работника на стажировку.

6.1.8. По актуальным вопросам деятельности дочернего общества (организации), связанным, как правило, с применением новых нормативных документов, стандартов, регламентов и т. д. проводятся консультационные

семинары (до 16 учебных часов). Данные мероприятия не являются программами повышения квалификации.

6.1.9. Руководителям и специалистам, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации (приложение № 1) и (или) диплом о профессиональной переподготовке. Диплом дает право на ведение нового вида профессиональной деятельности.

Сертификат об обучении выдается лицам, прошедшим обучение в объеме до 16 часов (приложение № 2).

6.1.10. Образовательные программы подготовки научно-педагогических кадров реализуются в аспирантуре, докторантуре, интернатуре, ординатуре, создаваемых в образовательных организациях высшего и дополнительного профессионального образования (государственных и корпоративных), научных учреждениях и научно-исследовательских организациях.

Лицам, завершившим обучение по программам подготовки научно-педагогических кадров, выдается диплом государственного образца. Форма документа утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

По результатам защиты диссертации присуждается ученая степень, в установленном порядке выдается диплом кандидата или доктора наук.

В целях поддержки работников, обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров по направлениям Общества, им могут быть предоставлены гранты ПАО «Газпром» в соответствии с Положением о Грантах ПАО «Газпром».

## **6.2. Непрерывное фирменное обучение рабочих в СНФПО**

6.2.1. К непрерывному фирменному обучению рабочих относится:  
профессиональное обучение;  
дополнительное профессиональное образование;  
техническая учеба.

Порядок организации профессионального обучения рабочих утверждает заместитель Председателя Правления ПАО «Газпром», курирующий вопросы управления персоналом.

6.2.2. Условия, виды и формы обучения рабочих, перечень необходимых профессий определяются дочерним обществом (организацией) с учетом специфики производственной деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением и другими локальными актами.

6.2.3. **Профессиональное обучение рабочих** осуществляется, как правило, на базе среднего общего образования, а по отдельным профессиям на базе среднего профессионального образования.

В отдельных случаях, определяемых дочерним обществом (организацией), высшие квалификационные разряды, для присвоения которых требуется наличие среднего профессионального образования, могут быть присвоены рабочим, не имеющим среднего профессионального образования, но обладающим требуемым уровнем знаний, высоким профессиональным мастерством и стажем работы не менее трех лет.

В организациях СНФПО реализуется профессиональное обучение рабочих по основным программам:

- профессиональной подготовки;
- переподготовки;
- обучения второй (смежной) профессии;
- повышения квалификации на производственно-технических курсах.

Сроки профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (на производственно-технических курсах) устанавливаются в соответствии с типовыми учебно-методическими материалами и Перечнем профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах (организациях) ПАО «Газпром» (далее – Перечень), утверждаемым Департаментом.

Профессиональное обучение проводится по курсовой или индивидуальной формам обучения. При отсутствии возможности создания учебной группы может проводиться индивидуальное обучение рабочих по соответствующему плану и программе.

При индивидуальной подготовке обучаемый изучает теоретический курс самостоятельно и путем консультаций с преподавателями. При этом количество часов для консультаций на одного обучаемого должно составлять не менее 15% от общего количества учебных часов, предусмотренных для теоретического обучения.

Профессиональное обучение рабочих заканчивается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена. По результатам экзамена на основании протокола квалификационной комиссией обучаемому присваиваются квалификация (профессия), разряд и выдается свидетельство (приложение № 3).

6.2.4. На ведение конкретных работ в организациях, поднадзорных Ростехнадзору, рабочим по окончании обучения и успешной проверки знаний выдается удостоверение установленного образца (приложение № 4) на право самостоятельной работы. Допуск к самостоятельной работе оформляется приказом по организации.

Рабочим, прошедшим обучение и итоговую аттестацию, предусмотренную нормативными актами других федеральных надзорных органов, выдается удостоверение (свидетельство), предусмотренное нормативными документами данных организаций и федеральных органов исполнительной власти.

6.2.5. Профессиональное обучение по программам **профессиональной подготовки** по профессиям рабочих – профессиональное обучение лиц,

принятых на работу в дочернее общество (организацию) и ранее не имевших профессии рабочего, для ускоренного приобретения навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ.

При отсутствии в дочернем обществе (организации) начального тарифного разряда (класса, категории), установленного в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ (далее – ЕТКС) по профессии, допускается проводить профессиональную подготовку на разряд, соответствующий минимальному тарифному разряду (классу, категории), установленному в дочернем обществе (организации).

Подготовка вновь принятых рабочих (ученичество) проводится в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для рабочих с учетом их возраста и вида (категории) выполняемых работ, после заключения с ними ученического договора.

Требования к формам обучения рабочих, численности и порядку комплектования учебной группы, срокам обучения и диапазону присваиваемых после обучения разрядов при обучении по программам переподготовки, вторым (смежным) профессиям, повышения квалификации аналогичны требованиям к обучению по программам профессиональной подготовки рабочих.

Профессиональное обучение по программам **переподготовки рабочих** – это профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, профессии рабочих в целях получения новой профессии рабочего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности. При этом рабочий будет работать по вновь полученной профессии рабочего или должности служащего.

Переподготовка рабочих может осуществляться с отрывом и без отрыва от работы.

6.2.6. Обучение рабочих **вторым (смежным) профессиям** – обучение лиц, уже имеющих профессию, с целью получения новой (дополнительной) профессии с начальным либо более высоким уровнем квалификации.

Перечень вторых (смежных) профессий, по которым проводится обучение рабочих, определяется дочерним обществом и организацией, исходя из потребности и специфики производства.

6.2.7. Повышение квалификации рабочих в зависимости от целей обучения может осуществляться на:

производственно-технических курсах (программы повышения квалификации профессионального обучения);

курсах целевого назначения (программы повышения квалификации дополнительного профессионального образования).

Повышение квалификации рабочих в дочерних обществах (организациях) ПАО «Газпром» проводится на протяжении всей их трудовой деятельности по мере необходимости с периодичностью, установленной приложением № 5.

6.2.8. Профессиональное обучение по программам **повышения квалификации профессионального обучения рабочих** – обучение, направленное на последовательное совершенствование профессиональных

знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям. Обучение проводится на производственно-технических курсах.

Производственно-технические курсы (далее – ПТК) создаются в целях углубления и расширения профессиональных теоретических знаний, компетенций, практических умений и навыков рабочих, для получения более высоких тарифных разрядов (классов, категорий) в соответствии с требованиями производства. Также на курсах проходят обучение рабочие, у которых фактический уровень квалификации не в полной мере соответствует требованиям имеющегося у них тарифного разряда (класса, категории).

**6.2.9. Программы дополнительного профессионального образования** повышения квалификации реализуются **на курсах целевого назначения** (далее – КЦН) в образовательных подразделениях и филиалах дочерних обществ для изучения новой техники и технологических процессов, правил и регламентов технической эксплуатации оборудования, основ законодательства в области экологии, охраны труда и промышленной безопасности, прогрессивных форм организации труда, вопросов, связанных с повышением качества продукции (работ) и других.

На КЦН осуществляется обязательное краткосрочное обучение квалифицированных рабочих, впервые принятых на работу в дочерние общества (организации) ПАО «Газпром», для изучения особенностей технологических процессов и обслуживаемого оборудования, получения допуска к самостоятельной работе.

На КЦН проводится обучение по изучению федеральных и локальных нормативных актов по охране труда и промышленной безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности и другим направлениям обязательного обучения, а также подготовка персонала к ежегодной проверке знаний.

Обучение на КЦН проводится по рабочим образовательным программам, разрабатываемым и утверждаемым дочерним обществом (организацией) самостоятельно.

Продолжительность обучения на КЦН от 16 часов с отрывом или без отрыва от работы. Обучение на КЦН заканчивается итоговой аттестацией в форме, определяемой дочерними обществами (организациями) ПАО «Газпром». Лицам, успешно завершившим обучение для получения допуска к самостоятельному ведению конкретных работ в организациях, поднадзорных Ростехнадзору, выдается удостоверение установленного образца (приложение № 4). Рабочим, прошедшим обучение и итоговую аттестацию по охране труда, пожарно-техническому минимуму и другим направлениям, указанным в нормативных актах федеральных надзорных органов, выдается удостоверение (свидетельство), предусмотренное нормативными документами данных организаций и федеральных органов исполнительной власти.

Обучение на КЦН не является основанием для присвоения разрядов (классов, категорий).

**6.2.10. Техническая учеба** проводится с целью своевременного обновления знаний, умений и навыков по обслуживанию основного

и вспомогательного технологического оборудования, освоения технологии в условиях производства, недопущения брака и аварий в работе, изучения отраслевых и локальных нормативных документов по организации труда в дочернем обществе и ПАО «Газпром» и т. п. Техническая учеба является одной из форм планового обучения для повышения уровня технической грамотности рабочих.

Количество часов, отводимое на проведение технической учебы для каждой профессии рабочих, определяется исходя из объемов рассматриваемого на технической учебе материала, но не более 16 часов в квартал и 50 часов в год на один курс.

Формы и методы занятий по технической учебе, количественный состав групп, тематика определяются образовательным подразделением и/или дочерним обществом (организацией) самостоятельно.

Техническая учеба не является повышением квалификации и основанием для присвоения или повышения разряда рабочим по профессии.

6.2.11. Планирование и последовательность прохождения рабочими различных видов и форм обучения устанавливаются дочерним обществом (организацией) с учетом производственной необходимости, норм трудового законодательства, личных интересов работника. При этом должно быть обеспечено обязательное ежегодное обучение каждого рабочего квалифицированного труда основного производства в тех или иных видах и формах.

## 7. Управление СНФПО

7.1. Управление СНФПО осуществляется:

Департаментом;

Учебно-методическим советом по профессиональному обучению персонала ПАО «Газпром»;

руководителями дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»;

учебно-методическими советами по профессиональному обучению персонала дочерних обществ и организаций.

7.2. Департамент создает, реализует и развивает СНФПО, формирует сеть организаций, осуществляющих образовательную деятельность СНФПО, осуществляет руководство непрерывным фирменным профессиональным образованием, планирует, организует и обеспечивает контроль качества и результативности образовательной деятельности.

7.3. Департамент, руководствуясь положениями Политики управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром», другими локальными нормативными актами, обеспечивает:

функционирование, развитие и совершенствование СНФПО;

планирование непрерывного обучения персонала в организациях, осуществляющих образовательную деятельность СНФПО;

организацию исследования и внедрения новых видов, форм и методов непрерывного фирменного профессионального образования персонала;

организацию и координацию деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность ПАО «Газпром»;

разработку локальных нормативных актов, стандартов, учебно-методических материалов по организации непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром»;

планирование и согласование в установленном порядке затрат на обучение персонала Общества;

формирование, развитие и модернизацию учебно-методической и материально-технической баз организаций СНФПО;

контроль за состоянием и результатами работы по профессиональному обучению персонала;

согласование заявок дочерних обществ и организаций на обучение персонала в зарубежных учебных центрах;

установление и проведение анализа стратегических целевых показателей в части развития кадрового потенциала;

утверждение учебных планов и программ профессионального обучения рабочих в соответствии с требованиями и рекомендациями Минобрнауки России;

обобщение и распространение передового опыта дочерних обществ и организаций, организаций СНФПО в области обучения и развития персонала.

7.4. Руководители дочерних обществ и организаций обеспечивают:

организационное руководство, развитие и совершенствование СНФПО на уровне дочернего общества (организации);

поддержание необходимого квалификационного уровня работников, исходя из требований производства, законодательства Российской Федерации и настоящего Положения;

планирование непрерывного образования персонала дочернего общества (организации) с учетом принципов минимизации обучения в сторонних организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

создание условий, обеспечивающих формирование у работника необходимого уровня мотивации на обучение и развитие в интересах дочернего общества (организации);

разработку локальных нормативных актов по организации непрерывного обучения персонала, повышение квалификации руководителей и специалистов, занимающихся обучением персонала в дочернем обществе (организации);

организационно-методическое руководство, оснащение и развитие учебно-методической и материально-технической баз образовательного подразделения, входящего в структуру дочернего общества (организации);

выполнение стратегических целевых показателей в части развития кадрового потенциала ПАО «Газпром»;



содействие во внедрении в учебный процесс образовательного подразделения, входящего в структуру дочернего общества (организации), современных обучающих технологий, достижений науки.

На главного инженера или заместителя руководителя по управлению персоналом дочернего общества (организации) ПАО «Газпром» возлагается персональная ответственность за организацию непрерывного фирменного профессионального обучения работников, непосредственная реализация – на руководителя службы по управлению персоналом и руководителя образовательного подразделения дочернего общества ПАО «Газпром».

7.5. Учебно-методический совет по профессиональному обучению персонала ПАО «Газпром» (далее – УМС ПАО «Газпром») создается в целях координации деятельности по реализации непрерывного фирменного профессионального образования персонала в Обществе и осуществляет свою деятельность на основании Положения об УМС ПАО «Газпром».

7.6. Для координации организационной и учебно-методической работы по непрерывному профессиональному образованию персонала в дочернем обществе (организации) создается Учебно-методический совет по профессиональному обучению персонала дочернего общества (организации), деятельность которого осуществляется в соответствии с Положением об УМС дочернего общества (организации).

## **8. Планирование и организация непрерывного фирменного профессионального образования персонала**

8.1. Планирование непрерывного фирменного профессионального образования персонала осуществляется исходя из целей и задач, стоящих перед Обществом, его подразделениями, конкретными работниками.

8.2. Планирование обучения персонала и формирование учебных групп осуществляются по основным направлениям деятельности ПАО «Газпром» в соответствии с установленной периодичностью обучения. Обучение персонала Общества с учетом всех форм и видов обучения (за исключением консультационных семинаров и технической учебы) должно осуществляться не реже одного раза в три года, если иное не установлено требованиями нормативных правовых актов (приложение № 5).

8.3. Стратегическими показателями для осуществления планирования профессионального обучения в СНФПО, планирования обучения и финансирования затрат на обучение персонала являются:

соотношение числа работников, прошедших профессиональную подготовку (для рабочих), переподготовку и повышение квалификации, к среднесписочной численности персонала в год;

время (среднее количество часов), затраченное работником в год на все виды обучения.

Стратегические показатели устанавливаются Департаментом.

8.4. Планирование обучения персонала по программам профессиональной переподготовки, второго и последующего высшего профессионального образования должно применяться, как правило, для работников, отработавших в обществе (организации) не менее трех лет. Состав работников, направляемых на переподготовку, утверждается заместителем Председателя Правления ПАО «Газпром», курирующим обучением персонала.

8.5. Планирование обучения персонала по программам профессиональной переподготовки «Мастер делового администрирования» (Master of Business Administration) должно применяться, как правило, для работников, включенных в состав резерва управленческих кадров.

8.6. Департамент:

разрабатывает методические материалы по перспективному планированию обучения и развития персонала Общества;

разрабатывает перспективные программы обучения и развития персонала в соответствии со стратегией развития ПАО «Газпром» и Политикой управления человеческими ресурсами;

согласовывает лимиты на подготовку кадров Общества;

организует открытый запрос предложений на оказание образовательных услуг по организации и проведению программ дополнительного профессионального образования работников ПАО «Газпром», обществ и организаций для формирования Графика повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов Общества;

по результатам открытого запроса предложений формирует График повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов Общества на основании заявок дочерних обществ и организаций, возможностей организаций, осуществляющих образовательную деятельность ПАО «Газпром» – годовой план обучения персонала на базе организаций, осуществляющих образовательную деятельность СНФПО (приложение № 6);

планирует обучение руководителей и специалистов Общества за рубежом (приложение № 7).

8.7. Дочерние общества (организации):

разрабатывают перспективные планы по обучению руководителей, специалистов и других служащих с учетом требований настоящего Положения, программ развития общества, изменений производства, прогнозируемых в дочернем обществе и организации;

разрабатывают индивидуальные планы обучения и развития резерва кадров для выдвижения на руководящие должности, а также индивидуальные планы работников, перечень которых определяется решением руководства общества; для молодых специалистов и специалистов, включенных в состав управленческого резерва, наличие индивидуального плана развития обязательно;

формируют годовые планы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала, исходя из требований

настоящего Положения, текущей и перспективной потребности производства и бюджета на подготовку кадров, на основе результатов ежегодных собеседований, решений аттестационных комиссий, индивидуальных планов обучения и развития работников;

организуют работу с образовательными организациями в соответствии с Положением о закупках товаров, работ услуг ПАО «Газпром» и Компаний Группы Газпром.

8.8. Службы по управлению персоналом дочерних обществ и организаций организуют работу по выполнению планов обучения персонала общества (организации).

8.9. Руководители дочерних обществ и организаций и службы по управлению персоналом организуют работу по практическому использованию результатов обучения, новых знаний и навыков работников непосредственно на производстве.

8.10. Финансирование расходов на реализацию мероприятий по организации и проведению непрерывного фирменного профессионального образования персонала осуществляется за счет средств Общества в соответствии со статьей на подготовку кадров, формируемой в ежегодно утверждаемых в установленном порядке бюджетах Общества и в соответствии с Методическими рекомендациями по планированию расходов на обучение персонала дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром».

8.11. Средства, предусмотренные Обществом на профессиональное обучение персонала, используются только по прямому назначению.

## **9. Организации СНФПО**

9.1. Непрерывное фирменное профессиональное образование персонала ПАО «Газпром» реализуется в сети организаций СНФПО.

9.2. Образовательные услуги, оказываемые организациями СНФПО, должны соответствовать корпоративным требованиям и стандартам.

9.3. Организации СНФПО самостоятельны в осуществлении учебного процесса, подборе и расстановке кадров, научной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности в пределах, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными актами ПАО «Газпром».

9.4. Учебно-материальная база организации ПАО «Газпром» включает в себя здания и сооружения, находящиеся на балансе ПАО «Газпром» или его дочернего общества (организации), в том числе учебные помещения (лаборатории, классы, кабинеты), учебные полигоны, отдельные рабочие места, оснащенные необходимым оборудованием, техническими компьютерными средствами обучения (компьютерными системами (локальными, глобальными), техническими средствами для проведения видеоконференций), гостиницы или общежития, столовые, спортивные площадки и др.

Состояние и качество учебно-материальной базы организации СНФПО должны обеспечивать проведение учебного процесса на уровне,

соответствующем современным требованиям производства к профессионализму и квалификации персонала.

Качество учебно-методической базы, уровень материально-технической оснащенности организаций СНФПО должны соответствовать нормам и стандартам, устанавливающим требования для лицензирования, корпоративной аттестации или государственной аккредитации их образовательной деятельности.

9.5. Организации СНФПО должны иметь лицензию на право осуществления образовательной деятельности.

Образовательные подразделения дочерних обществ и организаций проходят один раз в три года корпоративную аттестацию на право осуществления образовательной деятельности в СНФПО.

9.6. Руководители дочерних обществ и организаций определяют и обеспечивают наличие ресурсов, необходимых для реализации стратегии и достижения целей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в обучении и развитии персонала, для функционирования и улучшения системы менеджмента качества в организациях СНФПО, а также удовлетворения потребителей и других заинтересованных сторон.

## **10. Основания для возникновения, изменения и прекращения образовательных отношений**

10.1. Основанием для возникновения образовательных отношений является распорядительный документ организации СНФПО об организации обучения лица (группы лиц).

10.2. В случае приема на обучение по образовательным программам за счет средств физических и (или) юридических лиц изданию распорядительного документа об организации обучения лица в организации СНФПО предшествует заключение договора об образовании.

10.3. Договор об образовании заключается в простой письменной форме между:

организацией СНФПО и лицом, зачисляемым на обучение;  
организацией СНФПО, лицом, зачисляемым на обучение, и физическим или юридическим лицом, обязующимся оплатить обучение лица, зачисляемого на обучение.

10.4. В договоре об образовании должны быть указаны основные характеристики образования, в том числе вид, уровень и (или) направленность образовательной программы, форма обучения, срок освоения образовательной программы (продолжительность обучения).

10.5. Освоение образовательной программы, в том числе отдельной части или всего объема курса, дисциплины (модуля) образовательной программы, сопровождается промежуточной аттестацией обучающихся, проводимой в формах, определенных учебным планом, и в порядке, установленном организацией СНФПО.

10.6. Итоговая аттестация представляет собой форму оценки степени и уровня освоения обучающимися образовательной программы.

Итоговая аттестация, завершающая освоение основных профессиональных образовательных программ, является обязательной и проводится в порядке и в форме, которые установлены организацией СНФПО.

10.7. Образовательные отношения прекращаются в связи с отчислением обучающегося из организации СНФПО:

в связи с получением образования (завершением обучения);

досрочно по инициативе обучающегося или по инициативе организации СНФПО.

Организация СНФПО досрочно прекращает образовательные отношения в случае применения к обучающемуся отчисления как меры дисциплинарного взыскания, в случае невыполнения обучающимся по профессиональной образовательной программе обязанностей по добросовестному ее освоению и выполнению учебного плана.

10.8. Основанием для прекращения образовательных отношений является распорядительный акт организации, осуществляющей образовательную деятельность, об отчислении обучающегося из этой организации.

10.9. При досрочном прекращении образовательных отношений организация СНФПО в трехдневный срок после издания распорядительного акта об отчислении обучающегося выдает лицу, отчисленному из этой организации, справку об обучении.

## **11. Учебно-методическое обеспечение организаций СНФПО**

11.1. Учебно-методические материалы для реализации учебного процесса в СНФПО разрабатываются организациями СНФПО.

11.2. Учебно-методические материалы (далее – УММ) разрабатываются в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов, стандартов профессионального обучения по профессиям ПАО «Газпром» и других нормативных документов, утверждаемых Минобрнауки России, Минтруда России, локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

Для координации разработки УММ организациями СНФПО и исключения случаев дублирования УММ Департаментом ежегодно утверждается Координационный план разработки и издания УММ дочерними обществами и организациями ПАО «Газпром» (далее – Координационный план).

11.3. Содержание обучения и организация образовательного процесса в образовательных организациях дочерних обществ ПАО «Газпром» регламентируются типовыми УММ, разрабатываемыми и утверждаемыми в порядке, установленном настоящим Положением и Требованиями к разработке и оформлению учебно-программной документации для обучения

персонала обществ и организаций ПАО «Газпром». По профессиям и курсам, по которым типовые УММ не разработаны, содержание образования регламентируется нормативными актами, указанными в пункте 11.2.

11.4. Рецензирование и/или согласование УММ (стандартов профессионального обучения рабочих по профессиям, учебно-программной и методической документации, положений, методических указаний и рекомендаций, сборников лекций, учебно-наглядных пособий, компьютерных обучающих систем и учебных видеофильмов) осуществляется соответствующими подразделениями Общества, организациями СНФПО, а также сторонними образовательными организациями.

11.5. Стандарты профессионального обучения по профессиям, типовые УММ для профессионального обучения рабочих разрабатываются «УМУгазпром» ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» (далее – «УМУгазпром») на основе федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов, стандартов ПАО «Газпром» и Перечня.

Типовые УММ перерабатывается с целью актуализации содержания программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала не реже одного раза в пять лет.

После согласования с соответствующими подразделениями администрации ПАО «Газпром» стандарты профессионального обучения по профессиям и типовые УММ утверждаются Департаментом.

11.6. Интерактивные обучающие системы (ИОС) (компьютерные обучающие системы, автоматизированные системы, тренажеры-имитаторы, тренажерные комплексы), учебные видеофильмы и другие виды технических средств обучения (ТСО) разрабатываются ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» на основе типовой учебно-программной документации, разработанной «УМУгазпром». Для учета региональной специфики производственной деятельности дочерние общества и организации могут дополнительно разрабатывать ИОС в соответствии с Координационным планом.

11.7. Службы по управлению персоналом и/или образовательные подразделения дочерних обществ разрабатывают рабочие учебные планы и программы для переподготовки, обучения вторым (смежным) профессиям, повышения квалификации на основе стандартов профессионального обучения по профессиям и типовых учебно-методических материалов для профессионального обучения рабочих по соответствующим профессиям, исходя из специфики профессии, с внесением национально-регионального компонента содержания обучения. Утверждаются рабочие учебные планы и программы главным инженером дочернего общества или заместителем руководителя по управлению персоналом дочернего общества (организации) ПАО «Газпром».

Рабочие учебные планы и программы должны предусматривать обучение и отработку навыков на интерактивных обучающих системах, указанных в типовых УММ.

Рабочая учебно-программная документация актуализируется при изменении технологии, оборудования, нормативных документов, но не реже, чем один раз в пять лет.

11.8. Основными документами по организации учебной работы в образовательных подразделениях дочерних обществ являются:

- приказ об организации (окончании) обучения;
- расписание учебных занятий;
- планы уроков теоретического обучения;
- планы практики;
- протокол квалификационной (аттестационной) комиссии.

При индивидуальном обучении составляется график консультаций, проводимых преподавателями с обучающимися работниками.

Расписание учебных занятий и график консультаций утверждаются руководителем образовательного подразделения или работником дочернего общества, ответственным за профессиональное обучение, доводятся до сведения педагогических работников и обучающихся.

11.9. Планы уроков теоретического обучения и практики составляются преподавателем (мастером (инструктором) производственного обучения) в соответствии с образовательной программой.

## **12. Обучающиеся и работники организаций СНФПО**

12.1. Обучающимися организации СНФПО являются лица, зачисленные на обучение приказом руководителя соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность.

12.2. Права и обязанности обучающихся определяются законодательством Российской Федерации, уставом (положением), правилами внутреннего распорядка организации СНФПО и/или дочернего общества (организации), другими нормативными актами и документами.

12.3. Обучающиеся **обязаны:**

добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять индивидуальный учебный план, в том числе посещать предусмотренные учебным планом или индивидуальным учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, выданные педагогическими работниками в рамках образовательной программы;

проходить промежуточный и итоговый контроль знаний;

выполнять требования устава (положения) организации, осуществляющей образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитиях и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;

бережно относиться к имуществу организации СНФПО.

12.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом

от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

12.5. Учебная нагрузка для штатных преподавателей образовательных организаций повышения квалификации ПАО «Газпром» устанавливается в зависимости от их квалификации и занимаемой должности и не может превышать 800 часов за один учебный год.

Учебная нагрузка штатным преподавателям образовательных подразделений дочерних обществ устанавливается исходя из годового количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими работниками данного образовательного подразделения, как правило, в объеме 720 часов, но не более 1080 часов.

Объем преподавательской работы, которая может выполняться руководителем образовательного подразделения, помимо основной работы, без занятия штатной должности, не должен превышать 360 часов в год, а для других работников, включая мастеров производственного обучения – 480 часов в год. Оплата преподавательской работы производится в соответствии с Политикой управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром».

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников профессиональных образовательных организаций, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 часов.

12.6. Наряду со штатными преподавателями, учебный процесс в СНФПО могут осуществлять преподаватели и специалисты сторонних организаций, руководители и специалисты дочерних обществ и организаций на условиях совместительства или почасовой оплаты труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

12.7. Характер работ и требования к уровню квалификации педагогических работников определяются квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами, локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

12.8. Для работников, привлекаемых к проведению занятий в образовательных подразделениях дочерних обществ, не имеющих специального педагогического образования, должны быть организованы службами по управлению персоналом дочерних обществ, организациями СНФПО циклы лекций, консультаций, семинары с целью изучения дидактических и психолого-педагогических основ обучения.

12.9. Преподавателям и мастерам производственного обучения, отвечающим за освоение обучающимися профессиональных дисциплин,



рекомендуется проходить стажировку в профильных структурных подразделениях дочернего общества или сторонних организациях.

12.10. Педагогические работники повышают квалификацию, в том числе в форме стажировки, не реже одного раза в три года.

12.11. Педагогические работники, в том числе внештатные преподаватели образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром», один раз в пять лет проходят корпоративную аккредитацию на право осуществления образовательной деятельности в СНФПО. Штатные преподаватели проходят аттестацию в соответствии с нормативными правовыми актами.

12.12. Состав внештатных преподавателей и инструкторов производственного обучения образовательного подразделения дочернего общества ежегодно рассматривается УМС дочернего общества с учетом результатов их аттестации и утверждается главным инженером или заместителем руководителя по управлению персоналом дочернего общества ПАО «Газпром».

12.13. Оплата труда штатных и внештатных преподавателей организации, осуществляющей образовательную деятельность ПАО «Газпром», устанавливается в соответствии с действующим законодательством и условиями оплаты труда в ПАО «Газпром».

12.14. Оплата труда руководителей и специалистов дочерних обществ и организаций за преподавательскую работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность ПАО «Газпром», в их основное рабочее время производится с сохранением заработной платы по основному месту работы.

### **13. Мониторинг непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром»**

13.1. Мониторинг непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром» осуществляется с целью обеспечения соответствия качества образования установленным требованиям, совершенствования механизма управления СНФПО, повышения результативности и эффективности деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность СНФПО, проведения анализа и прогнозирования тенденций развития СНФПО.

13.2. Основной задачей мониторинга является определение результативности и эффективности обучения и развития персонала Общества в соответствии с установленными оценочными процедурами.

13.3. Мониторинг обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность СНФПО, проводится в форме регулярного анализа результатов образовательного процесса, в том числе:

опросов слушателей и преподавателей с использованием анкет выходного контроля актуальности, качества и результативности обучения персонала;

отсроченного опроса непосредственных руководителей слушателей по оценке эффективности проведенного профессионального обучения;

комплексной оценки качества образовательных программ.

13.4. Ежеквартальный мониторинг использования УММ в дочерних обществах проводит ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» на основе данных образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром».

13.5. Результаты мониторинга оформляются в виде аналитических записок, справок, отчетов. Для проведения мониторинга могут использоваться программные продукты по проведению анкетирования, опроса, анализа и отчетности.

Результаты мониторинга являются основанием для принятия обоснованных решений на разных уровнях управления образовательной деятельностью в СНФПО.

## 14. Контроль, учет и отчетность в СНФПО

14.1. Непосредственный контроль за исполнением организацией СНФПО законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов, устава (положения) и условий лицензии, а также за его образовательной и финансово-хозяйственной деятельностью осуществляет учредитель (учредители) в пределах своей компетенции, руководители дочерних обществ и организаций.

14.2. Департамент осуществляет контроль за организацией и реализацией дочерними обществами (организациями), образовательными организациями ПАО «Газпром» непрерывного фирменного профессионального образования персонала, выполнением Графика повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов Общества.

14.3. Организации СНФПО, предоставляющие образовательные услуги, в целях постоянного улучшения своей деятельности внедряют и поддерживают систему менеджмента качества образовательных услуг в соответствии с требованиями международных стандартов качества образовательных услуг (ИСО).

14.4. Цели организации, осуществляющей образовательную деятельность ПАО «Газпром», в области качества должны быть измеримы и применимы к процессам системы менеджмента качества, соответствовать целям и задачам Политики управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром».

14.5. Планирование и учет учебной работы являются основой организации учебного процесса и осуществляются в отношении всех видов и форм профессионального обучения. Учет учебной работы является основанием для составления статистической отчетности.

14.6. Образовательные организации СНФПО, дочерние общества (организации) представляют в установленном порядке отчеты о непрерывном фирменном профессиональном обучении персонала по формам, утверждаемым ПАО «Газпром».

14.7. Работники, успешно прошедшие обучение и получившие документы об окончании, в течение недели представляют в службы по управлению персоналом по месту работы документы о прохождении обучения.

14.8. Учет и отчетность в организациях СНФПО осуществляются в целях:

- выполнения учебных планов и программ в установленные сроки;
- учета проведенных занятий, посещаемости и успеваемости обучающихся;
- обеспечения контроля за учебным процессом;
- подведения итогов учебной работы и проведения анализа качества обучения.

14.9. Основными документами для учета учебной работы в образовательном подразделении дочернего общества (организации) при обучении рабочих по курсовой форме обучения являются:

- журнал учета теоретического обучения;
- журнал учета практики;

дневник практики.

14.10. Основными документами учета учебной работы в образовательном подразделении дочернего общества (организации) при обучении рабочих по индивидуальной форме обучения являются:

карточка учета теоретического обучения для индивидуальных консультаций;

дневник практики.

### **15. Международное сотрудничество в области обучения и развития персонала**

15.1. Международное сотрудничество Общества в области образования осуществляется в рамках международных договоров (соглашений) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

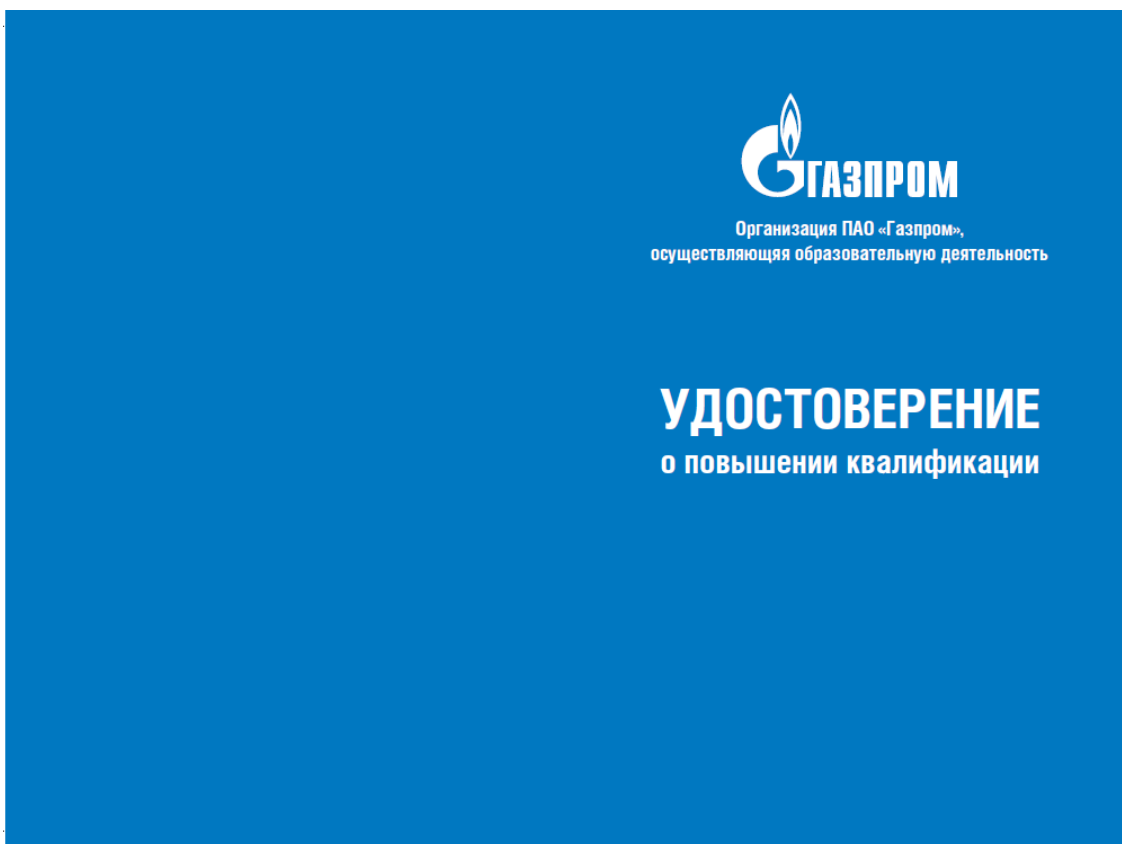
15.2. Целью международного сотрудничества в области обучения и развития персонала является развитие и укрепление взаимовыгодного сотрудничества государств в области профессионального обучения и развития персонала на основе взаимного уважения, принципов равноправия, самостоятельности и целостности образовательных систем, содействие в доступе к научно-техническим знаниям и современным методам обучения, обмен опытом и информацией по технологиям газовой промышленности.

15.3. Обучение за рубежом руководителей и специалистов ПАО «Газпром» планируется и согласовывается в установленном порядке. Обучение проводится по программам стажировки молодых специалистов, многомодульным программам обучения, программам краткосрочных семинаров.

15.4. Департамент формирует и утверждает план проведения учебных семинаров совместно с зарубежными фирмами в области повышения квалификации руководителей, резерва кадров и специалистов Общества.

15.5. Организации СНФПО вправе в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными актами ПАО «Газпром» устанавливать связи с иностранными и международными организациями в области дополнительного образования, в том числе проводить совместные исследования, осуществлять обмен опытом (соответствующими технологиями в области обучения персонала, образовательными программами), совместные стажировки работников, обучающихся.

**Образец удостоверения о повышении квалификации руководителей  
и специалистов**



Размер 240 x 175 мм

Размер 240 x 175 мм

**Образец сертификата об обучении для лиц, прошедших обучение  
в объеме до 16 часов**



Организация ПАО «Газпром»,  
осуществляющая образовательную деятельность

**СЕРТИФИКАТ**  
**об участии в консультационном семинаре**

№ \_\_\_\_\_ « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Настоящий сертификат выдан

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. участника семинара)

\_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

(наименование общества/организации)

в том, что он(а) с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
принял(а) участие в семинаре на тему:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

в объеме \_\_\_\_\_ часов.

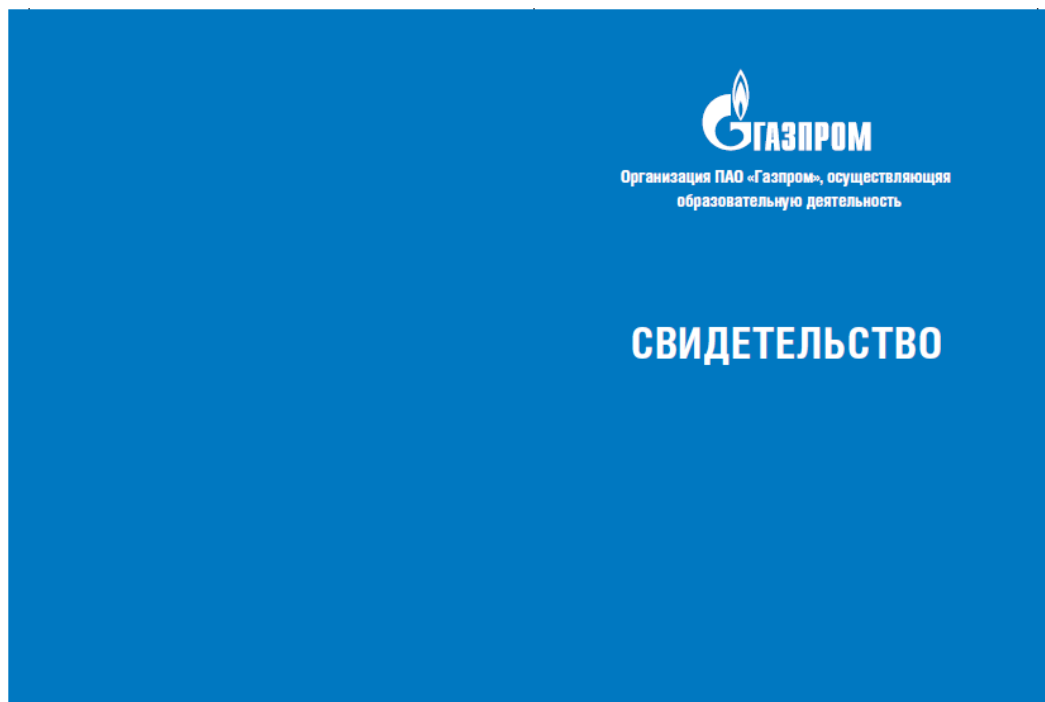
Руководитель организации ПАО «Газпром»,  
осуществляющей образовательную деятельность

\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (ФИО)

М.П.

Город

**Образец свидетельства о присвоении квалификации  
(разряда, класса, категории) по профессии**



Размер 184 x 120 мм

<p><b>СВИДЕТЕЛЬСТВО № _____</b> Настоящее свидетельство подтверждает, что</p> <p>_____ (фамилия) _____ (имя, отчество)</p> <p>с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.</p> <p>Обучался(ась) по профессии _____ (по программе профессиональной подготовки, переподготовки, получения второй (смежной) профессии, повышения квалификации)</p> <p>_____ (форма обучения)</p> <p>В _____ (наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)</p> <p>Прошел(ла) полный курс обучения в объеме: практика _____ час. теоретическое обучение _____ час.</p> <p>Сдал(а) квалификационный экзамен на оценки: теоретические знания _____ (отлично, хорошо, удовлетворительно) квалификационная работа _____ (отлично, хорошо, удовлетворительно)</p>	<p>Решением квалификационной комиссии _____ (наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)</p> <p>от « ____ » _____ 20__ г. протокол № _____</p> <p>_____ (фамилия) _____ (имя, отчество)</p> <p>присвоен квалификационный разряд (класс, категория) _____ по профессии _____</p> <p><b>Председатель квалификационной комиссии</b> _____ (подпись) _____ (ФИО)</p> <p><b>Руководитель организации ПАО «Газпром», осуществляющей образовательную деятельность</b> _____ (подпись) _____ (ФИО)</p> <p>М.П. Выдано « ____ » _____ 20__ г.</p>
---	---

Размер 160 x 110 мм

## Форма удостоверения для допуска к работе на поднадзорных Ростехнадзору производственных объектах



Размер 184 x 120 мм

	УДОСТОВЕРЕНИЕ № _____	Решением экзаменационной комиссии
	Выдано _____	от « _____ » _____ 20 _____ г. Протокол № _____
	_____ (фамилия)	_____ (ФИО)
	_____ (имя)	_____
_____ (отчество)	_____	допускается к обслуживанию _____
М.П. _____	_____	_____
с « _____ » _____ 20 _____ г. по « _____ » _____ 20 _____ г.	_____	_____
в объеме _____ часов _____ (наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность)	_____	Председатель экзаменационной комиссии
_____	_____	Представитель Ростехнадзора*
по программе _____	_____	Руководитель организации ПАО «Газпром», осуществляющей образовательную деятельность
_____ (наименование курса)	_____	М.П. _____

Размер 160 x 110 мм,  
фотография 30 x 40 мм



**Периодичность непрерывного фирменного профессионального образования работников Общества\***

№ пп	Категория персонала	Периодичность
<b>I. Обязательное обучение персонала</b>		
1.1	Обязательное обучение персонала	Согласно федеральным и локальным нормативным актам
<b>II. Целевое обучение персонала</b>		
2.1	Перспективный резерв кадров Общества	Не реже 1 раза в 2 года
2.2	Оперативный резерв кадров Общества	По необходимости, но не реже 1 раза в 3 года
2.3	Молодые специалисты	1 раз в год
<b>III. Периодическое обучение персонала</b>		
3.1	Руководители и специалисты администрации ПАО «Газпром»	Не реже 1 раза в 3 года
3.2	Руководители и специалисты администрации дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»	Не реже 1 раза в 3 года
3.3	Руководители и специалисты основного производства дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»	Не реже 1 раза в 3 года
3.4	Рабочие квалифицированного труда основного производства	Не реже 1 раза в 3 года
3.5	Другие руководители, специалисты, служащие и рабочие	По необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет

\*С учетом всех форм и видов обучения (за исключением консультационных семинаров и технической учебы).

УТВЕРЖДАЮ  
Заместитель Председателя  
Правления ПАО «Газпром»

\_\_\_\_\_

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**График  
повышения квалификации и профессиональной переподготовки  
руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних  
обществ и организаций на 20\_\_ год**

№ п/п	Должностная категория	Код: название семинара	Содержание обучения	Срок обучения (дата начала и окончания обучения)	Предприятия, подавшие заявку	Общее число заявок	Наименование организации, осуществляющей образовательную деятельность
1	2	3	4	5	6	7	8

**Начальник Департамента**

\_\_\_\_\_

(подпись)

**План**  
**проведения Департаментом совместно с зарубежными фирмами**  
**учебных семинаров по повышению квалификации руководителей, резерва**  
**кадров и специалистов ПАО «Газпром»**

	№ п/п	Название семинара	Должностной уровень слушателей	Количество слушателей (чел.)	Срок обучения
	1	3	4	5	6
<b>«Зарубежная фирма, учебный центр»</b>					
<b>Вид обучения</b>	<b>Программы стажировки молодых специалистов</b>				
	<b>Многомодульные программы</b>				
	<b>Краткосрочные семинары</b>				

**Заместитель  
 Председателя Правления  
 ПАО «Газпром»**

\_\_\_\_\_

подпись