

ПОЛОЖЕНИЕ
о Системе непрерывного фирменного профессионального образования
персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях установления единых требований к организации обучения и развития персонала, структуре и порядку реализации непрерывного фирменного профессионального образования персонала в Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций (далее – СНФПО).

1.2. Положение разработано с учетом следующих документов:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании);

Правила оказания платных образовательных услуг, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 15 сентября 2020 г. № 1441;

Положение о лицензировании образовательной деятельности, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2020 г. № 1490;

Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 октября 2021 г. № 1802;

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499;

Перечень профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 14 июля 2023 г. № 534;

Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196;

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644;

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения, утвержденный приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 26 августа 2020 г. № 438;

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

Требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления информации, утвержденные приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 14 августа 2020 г. № 831.

2. Термины и определения

В настоящем Положении применяются следующие термины и определения:

Дочерние общества и организации ПАО «Газпром» (далее – ДОО) – организации, в отношении которых ПАО «Газпром» в силу преобладающего участия в уставном капитале, в соответствии с договором (соглашением) или иным образом имеет возможность определять решения, принимаемые такими дочерними обществами и организациями; организации, входящие в систему бюджетирования ПАО «Газпром»¹; филиалы и представительства ПАО «Газпром»².

Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) – образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

Дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

Дополнительное профессиональное образование – образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие работника, обеспечение соответствия

¹Перечень дочерних обществ и организаций, входящих в систему бюджетирования ПАО «Газпром», ежегодно утверждается заместителем Председателя Правления, координирующим деятельность финансово-экономического блока.

²В соответствии с Комплексной программой повышения эффективности управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций на период 2021–2025 годов, утвержденной распоряжением ПАО «Газпром» от 26 апреля 2021 г. № 201.

его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, осуществляемое посредством реализации дополнительных профессиональных программ.

Дуальное обучение – форма организации и реализации образовательного процесса, которая подразумевает теоретическое обучение в организации СНФПО, а практическую подготовку – в ДОиО.

Заочное обучение – форма обучения, при которой обучающийся самостоятельно изучает учебный материал без взаимодействия с преподавателем. Заочная форма обучения может предусматривать применение электронного обучения.

Зарубежная образовательная организация – иностранная организация, оказывающая образовательные услуги ПАО «Газпром», ДОиО в соответствии с заключенными договорами оказания образовательных услуг, не являющаяся Зарубежным партнером.

Зарубежный партнер – иностранная компания, с которой заключено соглашение (меморандум) о сотрудничестве в области обучения и развития персонала.

Индивидуальный учебный план – учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Иностранная компания – зарубежный партнер или зарубежная образовательная организация.

Инструктор производственного обучения – высококвалифицированный рабочий, не освобожденный от основной профессиональной деятельности, осуществляющий обучение других рабочих рациональным методам труда путем демонстрации приемов выполнения производственных операций на рабочем месте в соответствии с программами производственной практики.

Интерактивные обучающие системы (ИОС) – учебно-методические материалы, предназначенные для приобретения знаний в соответствии с утвержденной учебной программой по конкретной специальности и проверки полученных знаний и навыков обучающегося с использованием современных средств информационных технологий. К интерактивным обучающим системам относятся электронный учебник, виртуальная лабораторная работа, автоматизированная обучающая система, электронное учебно-методическое пособие, тренажер-имитатор, деловая игра и т.д.

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

Компетенция – совокупность профессиональных знаний, личностно-деловых и управленческих характеристик работника, необходимых для эффективного решения поставленных задач.

Консультационный семинар (не более 15 академических часов) – вид корпоративного обучения, проводимого с целью получения новых знаний по определенной теме.

Корпоративное обучение – обучение, организованное в соответствии с требованиями локальных нормативных актов и направленное на получение работниками более высокого уровня профессиональной компетентности, позволяющее реализовать текущие и стратегические корпоративные задачи.

Мастер производственного обучения – педагогический работник организации СНФПО, осуществляющий проведение практических занятий и учебной практики, связанных с профессиональным обучением.

Международная образовательная программа – образовательная программа, содержащая комплекс основных характеристик образования и организационно-педагогических условий, представленный в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, реализуемая Иностранными компаниями или ПАО «Газпром» с участием Иностранных компаний. В План международных образовательных программ также включаются международные модули, представляющие собой структурированную часть многомодульной образовательной программы повышения квалификации (профессиональной переподготовки), реализуемой одной или несколькими Иностранными компаниями в рамках международной многомодульной программы, либо реализуемые Иностранной компанией в рамках иных образовательных программ Организаций СНФПО (далее вместе – МОП).

Непрерывное фирменное профессиональное образование – целенаправленный процесс обучения и развития руководителей, специалистов, служащих и рабочих, осуществляемый в течение их трудовой деятельности в ПАО «Газпром», ДОиО с учетом имеющегося у них уровня образования в интересах работника и работодателя.

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 компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов.

Обучающиеся – физические лица, осваивающие образовательную программу. В зависимости от уровня осваиваемой образовательной программы, формы обучения, режима пребывания в образовательной организации к обучающимся относятся учащиеся, студенты, аспиранты, слушатели.

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

Обязательное обучение – профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, обязанность проведения которых возлагается на работодателя, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации³.

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.

Организация, осуществляющая образовательную деятельность, – образовательная организация, а также организация, осуществляющая обучение.

Организация, осуществляющая обучение, – юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

Организации СНФПО – образовательные организации ПАО «Газпром», образовательные подразделения ДОиО, научно-исследовательские организации, сторонние образовательные организации, привлекаемые для оказания образовательных услуг ПАО «Газпром», ДОиО на постоянной основе в установленном ПАО «Газпром» порядке.

Очное обучение – форма обучения, предполагающая личное присутствие обучающегося при обучении и непосредственное взаимодействие с преподавателем. Очная форма обучения может предусматривать применение дистанционных образовательных технологий.

Очно-заочное обучение – смешанная форма обучения, включающая элементы очного и заочного обучения, предполагающая опосредованное участие в образовательном процессе обучающегося и преподавателя.

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

Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Педагогические работники в организациях СНФПО: штатные преподаватели, методисты и мастера производственного обучения, а также внештатные преподаватели и инструкторы производственного обучения.

³Статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

План международных образовательных программ – документ, ежегодно разрабатываемый Департаментом 715 и подписываемый заместителем Председателя Правления, координирующим деятельность Департамента 715, определяющий основные темы, места, формат участия в обучении, численность участников и сроки обучения (в том числе для Международных образовательных программ, международных модулей, стажировок работников Зарубежных партнеров на производственных объектах Компаний Группы Газпром⁴), реализуемого Иностранными компаниями или ПАО «Газпром» с участием Иностранных компаний для работников Компаний Группы Газпром.

Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции по профилю соответствующей образовательной программы.

Преподаватель внештатный – физическое лицо, осуществляющее педагогическую деятельность на условиях договора возмездного оказания услуг, заключенного с образовательной организацией.

Преподаватель штатный – педагогический работник, состоящий в штате организации, осуществляющей образовательную деятельность, трудовой функцией которого является выполнение преподавательской работы в соответствии с утвержденной должностной инструкцией.

Профессиональное образование – вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенного уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности.

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

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

⁴Планирование и проведение стажировок работников Зарубежных партнеров на производственных объектах ДОиО осуществляется в соответствии с Порядком подготовки и проведения стажировок работников зарубежных партнеров на производственных объектах Компаний Группы Газпром, утвержденным распоряжением ПАО «Газпром» от 28 июня 2021 г. № 313.

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

Развитие персонала – совокупность организационных мероприятий в области профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, адаптации, периодической оценки профессиональных компетенций работников, планирования деловой карьеры, работы с кадровым резервом.

Сетевая форма реализации образовательных программ – возможность освоения обучающимся образовательной программы и (или) отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами (в том числе различных видов, уровней и (или) направленности), с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая иностранные, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций.

Слушатели – лица, осваивающие дополнительные профессиональные программы, программы профессионального обучения.

Типовая образовательная 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, минимальной (базовой) продолжительности обучения, детально раскрывающая обязательные компоненты содержания обучения.

Учебно-методические материалы (УММ) – нормативная и учебно-методическая документация для организации и осуществления образовательной деятельности.

Учебный план – документ, который определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности и, если иное не установлено нормативными правовыми актами, формы промежуточной аттестации обучающихся.

Целевое (опережающее) обучение – обучение работников, 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 реализацией программ адаптации молодых специалистов.

Электронное обучение (ЭО) – организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу указанной информации по линиям связи.

3. Цели и задачи системы непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций

3.1. Непрерывное фирменное профессиональное образование персонала ПАО «Газпром», ДОиО является одним из долгосрочных приоритетных направлений Политики управления человеческими ресурсами⁵ и осуществляется с целью повышения эффективности и качества труда работников на основе гарантированного обеспечения уровня личностно-деловых, управленческих и профессиональных компетенций, соответствующих положениям профессиональных стандартов и (или) квалификационным требованиям, установленным нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Организационным механизмом реализации непрерывного фирменного профессионального образования персонала является СНФПО.

СНФПО представляет собой совокупность:

организаций СНФПО;

органов управления СНФПО, перечисленных в пункте 7.1 настоящего Положения;

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

единого информационного пространства.

3.2. Основными задачами СНФПО являются:

удовлетворение потребности ПАО «Газпром», ДОиО в квалифицированном персонале в соответствии со стратегией развития, целями, задачами и возрастающими требованиями производства;

организация процесса непрерывного фирменного профессионального образования работников в течение всей их трудовой деятельности в целях поддержания и 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 учебно-материальной баз;

формирование, актуализация текущих и перспективных планов развития непрерывного фирменного профессионального образования персонала, отвечающих стратегической цели ПАО «Газпром»;

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

⁵Постановление Правления ОАО «Газпром» от 07 ноября 2006 г. № 49 «Об утверждении Политики управления человеческими ресурсами ОАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций».

обеспечение качества образовательных услуг в соответствии с требованиями нормативных правовых актов, стандартов системы менеджмента качества, локальных нормативных актов ПАО «Газпром».

4. Принципы функционирования СНФПО

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

Принцип непрерывности образования – постоянное получение работниками ПАО «Газпром», ДОиО образовательных услуг, позволяющих поддерживать необходимый уровень профессиональных компетенций в течение всей трудовой деятельности на основе преемственности и взаимосвязи основных программ профессионального образования, обучения и дополнительных профессиональных программ.

Принцип комплексного подхода – учет в СНФПО всех существенных аспектов производственной, учебной и социальной среды, которые влияют на практическую пользу непрерывного фирменного профессионального образования.

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

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

5. Классификация и формы обучения и развития персонала в СНФПО

5.1. Классификация обучения персонала в СНФПО

5.1.1. В СНФПО определена следующая классификация обучения (приложение № 1 к настоящему Положению):

- обязательное обучение;
- целевое (опережающее) обучение;
- периодическое обучение.

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

дополнительное профессиональное образование руководителей, специалистов и других служащих ПАО «Газпром», ДОиО в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром», ДОиО;

обучение рабочих по основным программам профессионального обучения в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром», ДОиО;

обучение персонала в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, итоговая проверка знания требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности и другие виды обязательного обучения, осуществляемого в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

При изменении законодательства Российской Федерации или локальных нормативных актов, регулирующих вопросы обязательного обучения, структурными подразделениями ПАО «Газпром», координирующими деятельность, по которой предусмотрено обязательное обучение, иницируется (не позднее одного месяца после опубликования/утверждения указанных изменений) разработка типовых учебно-методических материалов в соответствии с требованиями, определенными в разделе 12 настоящего Положения, с последующей организацией обязательного обучения персонала ПАО «Газпром», ДОиО.

5.1.3. Целевое (опережающее) обучение персонала в СНФПО включает: подготовку работников к использованию нового технологического оборудования и производственных технологий, управлению новыми бизнес-процессами;

обучение резерва управленческих кадров;

повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников в связи с расширением (изменением) профиля деятельности;

адаптацию и повышение квалификации молодых работников, раскрытие их профессионального потенциала;

подготовку и развитие научных кадров ПАО «Газпром», ДОиО⁶;

повышение квалификации рабочих с целью изучения новой техники и технологических процессов, правил и регламентов технической эксплуатации оборудования, вопросов, связанных с повышением качества продукции (проводимых работ).

Перечень программ целевого (опережающего) обучения руководителей, специалистов и других служащих ежегодно утверждает заместитель Председателя Правления, координирующий деятельность по вопросам управления персоналом.

5.1.4. Периодическое обучение включает в себя повышение уровня профессиональных компетенций персонала, поддержание имеющегося уровня квалификации в актуальном состоянии с учетом потребностей ПАО «Газпром», ДОиО в квалифицированных кадрах для выполнения служебных и производственных задач.

⁶Концепция развития корпоративной системы подготовки научных кадров ПАО «Газпром» и его дочерних организаций, утвержденная распоряжением ПАО «Газпром» от 19 июля 2017 г. № 178.

5.1.5. В организациях СНФПО реализуются следующие виды образовательных программ:

основные профессиональные образовательные программы – образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих; программы подготовки специалистов среднего звена), образовательные программы высшего образования (программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре);

основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих;

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

Кроме образовательных программ в СНФПО проводится обучение персонала по **корпоративным видам** программ:

программы консультационных семинаров для обучения руководителей, специалистов, служащих и рабочих;

программы технической учебы для обучения рабочих.

5.1.6. Потребность в обучении персонала определяется службами по управлению персоналом ПАО «Газпром», ДОиО на основании периодичности, регламентированной нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами ПАО «Газпром» и настоящим Положением.

5.1.7. Для организации, проведения, контроля и учета результатов непрерывного фирменного профессионального образования работников в ДОиО на основании настоящего Положения разрабатываются собственные положения об обучении персонала ДОиО.

5.2. Формы обучения и развития персонала, реализации образовательных программ

5.2.1. В СНФПО реализуются следующие **формы обучения**: очная, очно-заочная, заочная (приложение № 2 к настоящему Положению).

5.2.2. Обучение по очной и очно-заочной формам осуществляется в организациях СНФПО или непосредственно на производстве (в том числе выездное обучение) с отрывом от работы в соответствии с утвержденным расписанием занятий. На время занятий с отрывом от работы работники освобождаются от своих должностных обязанностей. Выполнение учебного плана на время занятий является обязанностью работника ПАО «Газпром», ДОиО.

5.2.3. Обучение по заочной форме организуется без отрыва от работы с обязательным выполнением учебного плана.

5.2.4. Получение непрерывного фирменного образования в форме **самообразования** является результатом действий работника, направленных на повышение уровня профессиональных знаний посредством самостоятельного изучения дисциплины (модуля), теоретических основ специальности, профессии.

5.2.5. В СНФПО допускается реализация образовательных программ в сетевой форме, а также с применением ЭО и ДОТ.

ЭО и ДОТ предоставляют возможность освоения образовательных программ непосредственно по месту работы, жительства или временного пребывания (нахождения).

5.2.6. При реализации образовательных программ с применением исключительно ЭО, ДОТ в организации СНФПО должны быть созданы условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технических средств и обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения работника с учетом требований информационной безопасности ПАО «Газпром».

Порядок применения ЭО, ДОТ при реализации образовательных программ утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Требования к организации образовательной деятельности с применением ЭО и ДОТ в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО определяются Учебно-методическим советом по профессиональному обучению персонала ПАО «Газпром»⁷ (далее – УМС ПАО «Газпром»).

Перечень профессий и специальностей среднего профессионального образования, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно ЭО, ДОТ, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования⁸.

В СНФПО при профессиональном обучении рабочих по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (разряда) использование ЭО и ДОТ допускается в объеме не более 25% от общей продолжительности обучения по программе.

⁷Утверждены протоколом заочного заседания УМС ПАО «Газпром» от 10 июня 2021 г. № 07/15-2114.

⁸Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 января 2014 г. № 22 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования, реализация образовательных программ по которым не допускается с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий».

5.2.7. При реализации основных программ профессионального обучения и основных профессиональных образовательных программ в организациях СНФПО проводится **дуальное обучение**.

Дуальное обучение предполагает предоставление ДОиО условий для проведения практической подготовки. В случае совместной реализации образовательных программ ДОиО со сторонними организациями, осуществляющими образовательную деятельность, практическая подготовка проводится на договорной основе на базе ДОиО.

6. Непрерывное фирменное профессиональное образование

Непрерывное фирменное профессиональное образование включает: непрерывное фирменное профессиональное образование руководителей, специалистов и других служащих (приложение № 3 к настоящему Положению); непрерывное фирменное профессиональное образование рабочих (приложение № 4 к настоящему Положению).

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 ПАО «Газпром», ДОиО и проводится в целях совершенствования их профессиональных компетенций и (или) подготовки к выполнению новых трудовых функций.

Непрерывное фирменное профессиональное образование руководителей, специалистов и других служащих в СНФПО осуществляется посредством реализации образовательных программ высшего образования (программы бакалавриата, специалитета, магистратуры, программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре, завершение обучения по которым сопровождается повышением уровня образования), программ консультационных семинаров и международных образовательных программ (приложение № 3 к настоящему Положению).

6.1.2. Конкретные образовательные программы для руководителей, специалистов и других служащих, формы и продолжительность обучения определяются службами по управлению персоналом ПАО «Газпром», ДОиО по согласованию с непосредственными руководителями работников, исходя из потребности структурных подразделений (филиалов) ДОиО.

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

6.1.4. Непосредственный руководитель должен довести до работника, направляемого на обучение, цель и программу (содержание) обучения, провести с ним работу по формированию мотивации к обучению.

Если учебным планом обучения предусмотрена защита выпускной работы, то ее тема должна быть направлена на повышение эффективности трудовой деятельности работника, работы структурного подразделения, ПАО «Газпром», ДОиО в целом.

6.1.5. Результаты обучения и практического использования полученных компетенций учитываются кадровыми службами при проведении аттестации руководителей, специалистов и других служащих⁹, переводе работников на другие должности и оплате их труда.

6.1.6. Дополнительное профессиональное образование руководителей, специалистов и других служащих в СНФПО осуществляется посредством **реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки**. Обучение проводится в группах численностью не менее 6 слушателей.

Повышение квалификации проводится с целью совершенствования и (или) получения руководителями, специалистами, служащими новых компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Повышение квалификации включает в себя следующие виды обучения:

краткосрочное обучение (от 16 до 72 академических часов)¹⁰ по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим, производственным и другим актуальным вопросам деятельности ПАО «Газпром», ДОиО;

длительное обучение (свыше 72 академических часов)¹⁰ с целью углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии в социально-экономических и других направлениях по профилю профессиональной деятельности руководителей, специалистов и других служащих.

В структуре программы повышения квалификации должно быть представлено описание перечня профессиональных, личностно-деловых и управленческих компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения.

Повышение квалификации заканчивается итоговой аттестацией.

Обучающимся, успешно освоившим соответствующую программу повышения квалификации и прошедшим итоговую аттестацию (сдавшим экзамен), выдается удостоверение о повышении квалификации (приложения № 5, 6 к настоящему Положению).

⁹Приказ ПАО «Газпром» от 29 ноября 2018 г. № 677 «Об утверждении Типового положения об аттестации руководителей, специалистов и других служащих дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром».

¹⁰Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Профессиональная переподготовка (свыше 250 академических часов)¹⁰ 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.

Программа профессиональной переподготовки разрабатывается на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов, требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ, а также корпоративных требований¹¹.

Профессиональная переподготовка заканчивается итоговой аттестацией, которая может состоять из одного или нескольких аттестационных испытаний: итогового экзамена и (или) защиты итоговой аттестационной работы¹².

Обучающимся, успешно освоившим соответствующую программу профессиональной переподготовки и прошедшим итоговую аттестацию, выдается диплом о профессиональной переподготовке (приложения № 5, 7 к настоящему Положению).

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

Целью стажировки является закрепление на практике компетенций, полученных в результате теоретической подготовки, а также приобретение практического опыта. 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, специалистов и других служащих. Стажировка организуется как в Российской Федерации, так и за рубежом, на предприятиях, в ведущих научно-исследовательских и консультационных организациях, образовательных учреждениях.

Продолжительность и сроки проведения стажировки устанавливаются локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

По результатам освоения дополнительных профессиональных программ, реализуемых частично в форме стажировки, обучающемуся выдается документ о квалификации в зависимости от вида реализуемой программы (приложение № 5 к настоящему Положению).

¹¹Требования к разработке и оформлению учебно-методических материалов для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования персонала дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром», утвержденные 05 августа 2019 г. № 07/15-3005.

¹²Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № АК-821/06 «О направлении методических рекомендаций по итоговой аттестации слушателей».

6.1.8. По актуальным вопросам деятельности ПАО «Газпром», ДОиО, связанным, как правило, с применением новых нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов ПАО «Газпром», проводятся **консультационные семинары** (не более 15 академических часов). Данное обучение не является повышением квалификации и к образовательной деятельности не относится.

По результатам обучения обучающемуся выдается сертификат об участии в консультационном семинаре (приложения № 5, 8 к настоящему Положению).

6.1.9. Повысить уровень образования работники ПАО «Газпром», ДОиО могут по образовательным программам **высшего образования** – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре.

6.1.10. К освоению программ бакалавриата или программ специалитета допускаются работники, имеющие среднее общее образование. К освоению программ магистратуры допускаются работники, имеющие высшее образование любого уровня. К освоению программ подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре допускаются лица, имеющие образование не ниже высшего (специалитет или магистратура).

6.1.11. Обучение по следующим образовательным программам высшего образования является получением **второго или последующего высшего образования**:

по программам бакалавриата или программам специалитета – лицами, имеющими диплом бакалавра, диплом специалиста или диплом магистра;

по программам магистратуры – лицами, имеющими диплом специалиста или диплом магистра;

по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров – лицами, имеющими диплом об окончании аспирантуры, свидетельство об окончании аспирантуры или диплом кандидата наук.

Итоговая аттестация по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре проводится в форме оценки диссертации на соискание ученой степени кандидата наук на предмет ее соответствия установленным критериям.

Работникам, успешно прошедшим итоговую аттестацию по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре и защитившим в установленном законодательством о науке и государственной научно-технической политике порядке диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук, присуждается ученая степень кандидата наук по соответствующей научной специальности и выдается диплом кандидата наук.

Обучение по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре осуществляется по научным специальностям, предусмотренным номенклатурой научных специальностей, по которым присуждаются ученые степени, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

Форма диплома кандидата наук, порядок его оформления и выдачи утверждается в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации¹³.

В целях поддержки работников, проходящих обучение в аспирантуре, предоставляются гранты ПАО «Газпром» на конкурсной основе в соответствии с Положением о Грантах ПАО «Газпром»¹⁴.

6.2. Непрерывное фирменное профессиональное образование рабочих

6.2.1. Непрерывное фирменное профессиональное образование рабочих в СНФПО осуществляется посредством реализации основных программ профессионального обучения (профессиональная подготовка; переподготовка; повышение квалификации, не сопровождающееся повышением уровня образования), программ консультационных семинаров и программ технической учебы (приложение № 4 к настоящему Положению).

6.2.2. Реализация основных программ профессионального обучения осуществляется, как правило, на базе среднего общего образования, а по некоторым профессиям рабочих – на базе среднего профессионального образования.

В отдельных случаях, определяемых ДОиО, 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 по предыдущему разряду данной профессии не менее трех лет.

6.2.3. Условия, виды и формы профессионального обучения рабочих, перечень необходимых профессий определяются ДОиО с учетом специфики производственной деятельности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и другими локальными нормативными актами ПАО «Газпром».

6.2.4. Продолжительность профессионального обучения рабочих по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (разряда) устанавливается в соответствии с типовыми учебно-методическими материалами и Перечнем профессий для профессионального обучения рабочих, служащих в ДОиО и образовательных организациях ПАО «Газпром».

6.2.5. Профессиональное обучение рабочих проводится по курсовой или индивидуальной форме обучения. При отсутствии возможности создания учебной группы (не менее 6 человек) проводится индивидуальное обучение рабочих по соответствующему плану и программе. Численность группы с индивидуальной формой обучения – 1–5 человек.

¹³Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 января 2019 г. № 2н «Об утверждении Порядка оформления и выдачи дипломов доктора наук и кандидата наук».

¹⁴Утверждено приказом ПАО «Газпром» от 21 декабря 2016 г. № 849 (с последующими изменениями).

6.2.6. При обучении в индивидуальной форме обучающиеся изучают теоретический курс самостоятельно и путем консультаций с преподавателями. При этом количество часов для консультаций на одного обучающегося должно составлять не менее 15% от общего количества учебных часов, предусмотренных для теоретического обучения.

6.2.7. Профессиональное обучение рабочих заканчивается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена.

Квалификационный экзамен состоит из двух частей и включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и (или) в профессиональных стандартах по соответствующим профессиям рабочих. К проведению квалификационного экзамена в обязательном порядке привлекаются руководители и (или) специалисты структурных подразделений (филиалов) ДОиО.

6.2.8. Обучающиеся, успешно сдавшие квалификационный экзамен, получают квалификацию по профессии рабочего, должности служащего с присвоением (при наличии) квалификационного разряда, класса, категории по результатам профессионального обучения, что подтверждается свидетельством о профессии рабочего, должности служащего (приложения № 5, 9 к настоящему Положению).

6.2.9. Обучающимся, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также освоившим часть основной программы профессионального обучения и (или) отчисленным из организации СНФПО, выдается справка об обучении или о периоде обучения (приложение № 10 к настоящему Положению).

6.2.10. Профессиональное обучение **по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих** проводится в отношении лиц, принятых на работу в ДОиО и ранее не имевших профессии рабочего, должности служащего для ускоренного приобретения навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ.

Подготовка вновь принятых рабочих (ученичество) проводится в пределах рабочего времени, установленного нормативными правовыми актами о труде для рабочих с учетом их возраста и вида (категории) выполняемых работ.

6.2.11. Профессиональное обучение **по программам переподготовки рабочих** проводится в отношении лиц, уже имеющих профессию рабочего, должность служащего в целях получения новой профессии рабочего, должности служащего с учетом потребностей производства, вида профессиональной деятельности.

С целью получения другой рабочей профессии, необходимой для расширения зоны профессиональной деятельности или для совмещения производственных операций, проводится обучение рабочих **вторым (смежным) профессиям** по программам переподготовки.

Перечень смежных профессий, по которым проводится обучение рабочих, утверждается в ДОиО и определяется исходя из потребности и специфики производства.

При отсутствии в ДОиО по профессиям рабочих начального тарифного разряда (класса, категории), установленного в ЕТКС, допускается проводить профессиональную подготовку, переподготовку на разряд, соответствующий минимальному тарифному разряду (классу, категории), предусмотренному штатным расписанием ДОиО.

6.2.12. Профессиональное обучение по программам повышения квалификации проводится на **производственно-технических курсах**, на **курсах целевого назначения**, а также в целях **периодического** обновления знаний, умений навыков по профессии рабочего, должности служащего.

6.2.13. Повышение квалификации на производственно-технических курсах (ПТК) проводится 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.

6.2.14. Повышение квалификации на курсах целевого назначения (КЦН) проводится в целях изучения новой техники и технологических процессов, правил и регламентов технической эксплуатации оборудования, основ законодательства в области экологии, охраны труда и промышленной и пожарной безопасности, прогрессивных форм организации труда, вопросов, связанных с повышением качества продукции (работ), и в других случаях.

На КЦН осуществляется обязательное краткосрочное (не менее 8 академических часов) обучение квалифицированных рабочих для изучения особенностей технологических процессов и обслуживаемого оборудования, нормативных правовых и локальных нормативных актов по охране труда, промышленной и пожарной безопасности, электробезопасности и другим направлениям, в том числе для последующего получения допуска к самостоятельной работе в комиссиях ДОиО.

Обучение на КЦН проводится по рабочим программам повышения квалификации, разрабатываемым и утверждаемым в ДОиО, в которых определяется продолжительность обучения. Обучение на КЦН заканчивается квалификационным экзаменом.

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

6.2.15. Периодическое повышение квалификации по профессиям рабочих, должностям служащих проводится на протяжении всей их трудовой деятельности по мере необходимости или с периодичностью, установленной приложением № 11 к настоящему Положению.

Периодическое повышение квалификации по профессии также проходят рабочие, у которых фактический уровень квалификации не в полной мере соответствует требованиям имеющегося у них тарифного разряда (класса, категории).

По окончании обучения на ПТК, КЦН и при периодическом повышении квалификации выдается свидетельство о профессии рабочего, должности служащего (приложения № 5, 9 к настоящему Положению).

6.2.16. Для работников рабочих профессий по актуальным вопросам производственной деятельности, связанным, как правило, с применением новых нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов ПАО «Газпром», проводятся **консультационные семинары** (не более 15 академических часов), в том числе для последующего получения допуска к самостоятельной работе в комиссиях ДОиО. Данное корпоративное обучение не является повышением квалификации и к образовательной деятельности не относится.

По результатам обучения слушателям выдается сертификат об участии в консультационном семинаре (приложения № 5, 8 к настоящему Положению).

6.2.17. Для повышения уровня технической грамотности рабочих проводится **техническая учеба**. Обучение рабочих по программам технической учебы проводится их непосредственными руководителями на рабочих местах в структурных подразделениях (филиалах) ДОиО. Техническая учеба позволяет своевременно обновлять знания, умения и навыки по обслуживанию основного и вспомогательного технологического оборудования, освоению технологии в условиях производства, недопущению брака и аварий в работе, изучению отраслевых и локальных нормативных документов по организации труда в ДОиО и т.п.

6.2.18. Количество часов, отводимое на проведение технической учебы для каждой профессии рабочих, определяется исходя из объемов рассматриваемого на технической учебе материала, но не более 16 академических часов в квартал и 50 академических часов в год на один курс. Формы и методы занятий по технической учебе, количественный состав групп, тематики самостоятельно определяются проводящими техническую учебу руководителями структурных подразделений (филиалов) ДОиО. Информация по проведению технической учебы доводится в службы по управлению персоналом ДОиО для учета при заполнении форм корпоративной отчетности.

6.2.19. Техническая учеба не относится к образовательной деятельности, не является основанием для присвоения или повышения разряда (класса, категории) рабочим по профессии. Документы об обучении по окончании технической учебы не выдаются.

7. Управление СНФПО

7.1. Управление СНФПО осуществляется:

Департаментом 715;

УМС ПАО «Газпром»;

руководителями ДОиО;

учебно-методическими советами ДОиО;

педагогическими советами образовательных организаций ПАО «Газпром»

и образовательных подразделений ДОиО.

7.2. Департамент 715, руководствуясь положениями Политики управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром», а также локальными нормативными актами в области управления персоналом, обеспечивает:

функционирование, развитие и совершенствование СНФПО;

планирование непрерывного фирменного профессионального образования персонала в организациях СНФПО;

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

организацию, координацию и контроль деятельности организаций СНФПО;

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

планирование и согласование в установленном порядке затрат на обучение персонала;

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

контроль за состоянием и результатами работы по профессиональному обучению персонала;

согласование заявок ПАО «Газпром», ДОиО на обучение персонала в зарубежных учебных центрах;

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

обобщение и распространение передового опыта ПАО «Газпром», ДОиО, организаций СНФПО в области обучения и развития персонала.

7.3. Руководители ДОиО обеспечивают:

организационное руководство, развитие и совершенствование СНФПО на уровне ДОиО;

поддержание необходимого квалификационного уровня персонала исходя из требований производства, нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов ПАО «Газпром» и настоящего Положения;

планирование непрерывного фирменного профессионального образования персонала ДОиО преимущественно в организациях СНФПО;

контроль качества, объема, содержания обучения персонала ДОиО в сторонних образовательных организациях;

создание условий, обеспечивающих формирование у работника необходимого уровня мотивации на обучение и развитие в интересах ДОиО;

разработку локальных нормативных актов по организации непрерывного фирменного профессионального образования персонала;

повышение квалификации руководителей и специалистов, занимающихся обучением персонала в ДОиО;

организационно-методическое руководство, оснащение и развитие учебно-методической и материально-технической баз ДОиО;

выполнение стратегических целевых показателей в части обучения и развития персонала ДОиО;

содействие во внедрении в учебный процесс ДОиО современных обучающих технологий, достижений науки.

На главного инженера или заместителя руководителя по управлению персоналом ДОиО возлагается персональная ответственность за организацию непрерывного фирменного профессионального образования работников, непосредственная реализация – на руководителя службы по управлению персоналом и руководителя образовательного подразделения ДОиО.

7.4. УМС ПАО «Газпром» создается в целях координации деятельности по реализации непрерывного фирменного профессионального образования персонала в ПАО «Газпром», ДОиО и осуществляет свою деятельность на основании Положения об УМС ПАО «Газпром»¹⁵.

7.5. Для координации организационной и учебно-методической работы по непрерывному фирменному профессиональному образованию персонала в ДОиО создается Учебно-методический совет ДОиО, деятельность которого осуществляется в соответствии с Положением об УМС ДОиО.

7.6. Для рассмотрения основных вопросов организации и осуществления обучения в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО действуют педагогические советы, которые в своей деятельности руководствуются нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом, Положением о педагогическом совете.

8. Планирование и организация непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций

8.1. Планирование и последовательность прохождения рабочими различных видов и форм обучения устанавливаются ДОиО с учетом требований федерального законодательства, локальных нормативных актов, а также производственной необходимости. При этом должно быть обеспечено обязательное обучение каждого рабочего по основной профессии в тех или иных видах и формах.

8.2. Планирование обучения персонала осуществляется по основным направлениям деятельности ПАО «Газпром», ДОиО с учетом требований федерального законодательства, локальных нормативных актов к периодичности обучения. Обучение персонала 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 № 11 к настоящему Положению).

8.3. Стратегические целевые показатели для осуществления планирования затрат на обучение персонала устанавливаются ПАО «Газпром».

¹⁵Приказ ОАО «Газпром» от 04 октября 2010 г. № 255 (редакция от 07 июля 2017 г.) «Об Учебно-методическом совете по профессиональному обучению персонала».

8.4. Планирование обучения руководителей и специалистов по программам профессиональной переподготовки применяется, как правило, для работников, отработавших в ПАО «Газпром», ДОиО **не менее трех лет**.

Список работников, направляемых на целевое обучение по программам профессиональной переподготовки (кроме программ профессиональной переподготовки резерва высших управленческих кадров) и по образовательным программам высшего образования – программам магистратуры, подписывается заместителем Председателя Правления, координирующим деятельность по вопросам управления персоналом.

Список работников, направляемых на целевое обучение по программам профессиональной переподготовки резерва высших управленческих кадров, подписывается Председателем Правления.

8.5. Планирование обучения персонала по программам профессиональной переподготовки «Мастер делового администрирования» (Master of Business Administration) применяется, как правило, для работников, включенных в состав резерва управленческих кадров¹⁶.

8.6. Департамент 715:

разрабатывает методические материалы по перспективному планированию обучения и развития персонала ПАО «Газпром», ДОиО;

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

согласовывает в установленном порядке затраты на обучение персонала ПАО «Газпром», ДОиО;

инициирует проведение централизованной конкурентной закупки образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам для работников ПАО «Газпром», ДОиО с целью формирования централизованного графика;

формирует График повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций¹⁷ на основании заявленной ПАО «Газпром», ДОиО потребности в обучении, возможностей организаций СНФПО и выделенного финансирования – годовой план обучения персонала на базе организаций СНФПО;

планирует обучение руководителей и специалистов ПАО «Газпром», ДОиО за рубежом.

¹⁶Положение о работе с резервом кадров для выдвижения на руководящие должности дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром» от 11 марта 2013 г. № 261/к (с последующими изменениями).

¹⁷Регламент формирования Графика повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций от 21 декабря 2020 г. № 07/15-7.

8.7. Дочерние общества и организации:

разрабатывают перспективные планы по обучению работников с учетом требований настоящего Положения, программ развития организации, прогнозируемых изменений производства;

разрабатывают индивидуальные планы обучения и развития¹⁸ резерва кадров для выдвижения на руководящие должности, а также индивидуальные планы работников, перечень которых определяется решением руководства организации;

формируют годовые планы обучения персонала исходя из требований настоящего Положения, текущей и перспективной потребности производства и плановых затрат на обучение персонала на основе результатов ежегодных собеседований, решений аттестационных комиссий, индивидуальных планов обучения и развития работников;

организуют работу с организациями СНФПО в соответствии с Положением о закупках товаров, работ, услуг ПАО «Газпром» и Компаний Группы Газпром¹⁹.

8.8. Службы по управлению персоналом ДОиО ежегодно:

определяют полную потребность в обучении персонала ДОиО с расстановкой приоритетов по обязательному, целевому и периодическому обучению;

планируют обучение персонала в соответствии с матрицей периодичности обязательного обучения руководителей и специалистов ПАО «Газпром» и матрицей обучения и учебно-методического обеспечения СНФПО по основным рабочим профессиям дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»;

организуют обучение персонала преимущественно в собственных образовательных подразделениях ДОиО и образовательных организациях ПАО «Газпром»;

организуют работу по реализации планов обучения, контролируют объем и качество обучения персонала.

8.9. Руководители ДОиО 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 в пределах плановых показателей затрат на обучение персонала ПАО «Газпром», ДОиО в соответствии с методикой планирования, корректировки и контроля расходов на обучение персонала дочерних обществ и организаций системы бюджетирования ПАО «Газпром».

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

¹⁸Для молодых специалистов и специалистов, включенных в состав управленческого резерва, наличие индивидуального плана развития обязательно.

¹⁹Утверждено решением Совета директоров ПАО «Газпром» от 19 октября 2018 г. № 3168 (с последующими изменениями).

9. Международное сотрудничество в области обучения и развития персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций

9.1. Международное сотрудничество ПАО «Газпром», ДОиО в области обучения и развития персонала с иностранными компаниями осуществляется:

зарубежными партнерами в области обучения и развития персонала в соответствии с заключенными с ними соглашениями (меморандумами) о сотрудничестве в области обучения и развития персонала;

зарубежными образовательными организациями, оказывающими образовательные услуги ПАО «Газпром», ДОиО в соответствии с заключенными договорами на оказание образовательных услуг.

9.2. Целями международного сотрудничества в области обучения и развития персонала являются взаимовыгодное развитие и укрепление связей ПАО «Газпром», ДОиО с зарубежными партнерами и образовательными организациями в соответствующей области на основе взаимного уважения, принципов равноправия, содействие в доступе к научно-техническим знаниям и современным методам обучения, обмен опытом и информацией по современным технологиям по основным направлениям деятельности ПАО «Газпром».

9.3. Обучение за рубежом руководителей и специалистов ПАО «Газпром», ДОиО планируется и согласовывается в соответствии с Регламентом организации обучения работников ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций, реализуемым с участием иностранных компаний²⁰.

9.4. Обучение с участием иностранных компаний проводится по программам: MBA (Master of Business Administration) зарубежных образовательных организаций;

модулей (дисциплин), реализуемых иностранными компаниями в составе многомодульных образовательных программ организаций СНФПО;

краткосрочным образовательным (образовательным программам продолжительностью от 16 до 40 академических часов);

стажировок на объектах иностранной компании;

консультационных семинаров.

9.5. Департамент 715 ежегодно формирует и представляет на подписание заместителю Председателя Правления, координирующему деятельность Департамента 715, План международных образовательных программ ПАО «Газпром».

10. Организации СНФПО

10.1. Непрерывное фирменное профессиональное образование персонала ПАО «Газпром», ДОиО реализуется в сети организаций СНФПО.

10.2. Образовательные услуги, оказываемые организациями СНФПО, должны соответствовать нормативным правовым актам Российской Федерации и локальным нормативным актам.

²⁰Утвержден распоряжением ПАО «Газпром» от 22 марта 2023 г. № 104.

10.3. Организации СНФПО самостоятельны в осуществлении учебного процесса, подборе и расстановке кадров, научной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности в пределах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами.

10.4. Организации СНФПО принимают локальные нормативные акты по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие правила приема обучающихся, режим занятий обучающихся, формы, периодичность и порядок текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, порядок и основания перевода, отчисления и восстановления обучающихся, порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между образовательной организацией СНФПО и обучающимися.

10.5. Учебно-материальная база в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОО включает в себя здания и сооружения, находящиеся на балансе ПАО «Газпром» или ДОО, 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.

10.6. Состояние и качество учебно-материальной базы организаций СНФПО должны обеспечивать проведение учебного процесса на уровне, соответствующем современным требованиям производства.

10.7. Качество учебно-методической базы, уровень учебно-материальной базы организаций СНФПО должны соответствовать нормам и стандартам, устанавливающим требования для лицензирования, государственной аккредитации, корпоративной (фирменной) аттестации.

10.8. Организации СНФПО должны иметь лицензию на осуществление образовательной деятельности.

10.9. Образовательные подразделения ДОО проходят **один раз в три года** корпоративную аттестацию на право осуществления образовательной деятельности в СНФПО в соответствии с Положением о корпоративной (фирменной) аттестации образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром»²¹.

10.10. Руководители организаций СНФПО определяют и обеспечивают наличие ресурсов, необходимых для реализации стратегии и достижения целей в обучении и развитии персонала, для функционирования и улучшения системы менеджмента качества в организациях СНФПО, а также удовлетворения требований потребителей образовательных услуг и других заинтересованных сторон.

²¹Положение о корпоративной (фирменной) аттестации образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром», утвержденное распоряжением ПАО «Газпром» от 14 июня 2019 г. № 137.

11. Основания для возникновения, изменения и прекращения образовательных отношений с организациями СНФПО

11.1. Основанием возникновения образовательных отношений является распорядительный акт организации СНФПО, изданный руководителем этой организации или уполномоченным им лицом, о начале обучения/приеме на обучение лица (группы лиц).

11.2. В случае приема на обучение за счет средств физических или юридических лиц изданию распорядительного акта о начале обучения/приеме на обучение лица (группы лиц) в организацию СНФПО предшествует заключение договора об оказании платных образовательных услуг.

11.3. Во время обучения права и обязанности обучающегося, предусмотренные нормативными правовыми актами в области образования и локальными нормативными актами организации СНФПО, возникают у лица, принятого на обучение, с даты, указанной в распорядительном акте организации СНФПО, изданном руководителем этой организации или уполномоченным им лицом, о приеме лица на обучение и в договоре об оказании платных образовательных услуг.

11.4. В договоре об оказании платных образовательных услуг указываются сведения, предусмотренные статьей 54 Закона об образовании, в том числе основные характеристики образования (вид, уровень (при наличии) и (или) направленность образовательной программы (при наличии), форма обучения, продолжительность обучения).

11.5. Образовательные отношения изменяются в случае изменения условий получения обучающимся образования по конкретной образовательной программе, повлекшего за собой изменение взаимных прав и обязанностей обучающегося и организации СНФПО.

11.6. Образовательные отношения могут быть изменены как по инициативе обучающегося по его заявлению в письменной форме/физического или юридического лица, оплачивающего обучение лица (группы лиц), так и по инициативе организации СНФПО.

11.7. Основанием для изменения образовательных отношений является распорядительный акт организации СНФПО, изданный руководителем этой организации или уполномоченным им лицом. Если с обучающимся заключен договор об оказании платных образовательных услуг, распорядительный акт издается на основании внесения соответствующих изменений в такой договор.

11.8. Права и обязанности обучающегося, предусмотренные нормативными правовыми актами в области образования и локальными нормативными актами организации СНФПО, изменяются с даты издания распорядительного акта или с иной указанной в нем даты.

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

в связи с получением образования/завершением обучения;

досрочно по инициативе обучающегося/физического или юридического лица, оплачивающего обучение лица (группы лиц), или по инициативе организации СНФПО.

Организация СНФПО досрочно прекращает образовательные отношения с отчислением обучающегося в случае невыполнения им обязанностей по добросовестному освоению образовательной программы или выполнения учебного плана не в полном объеме.

11.10. Основанием для прекращения образовательных отношений является распорядительный акт организации СНФПО, изданный руководителем этой организации или уполномоченным им лицом, об отчислении обучающегося/окончании обучения.

11.11. При досрочном прекращении образовательных отношений организация СНФПО в трехдневный срок после издания распорядительного акта об отчислении обучающегося/окончании обучения выдает лицу, отчисленному из этой организации, справку об обучении (приложение № 10 к настоящему Положению).

12. Учебно-методическое обеспечение организаций СНФПО

12.1. Для реализации учебного процесса в СНФПО организациями СНФПО разрабатываются УММ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов, стандартов профессионального обучения по профессиям ПАО «Газпром», а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов ПАО «Газпром».

12.2. Для координации разработки УММ в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО и исключения случаев дублирования УММ Департаментом 715 ежегодно разрабатывается и утверждается Координационный план разработки и издания УММ ДОиО ПАО «Газпром» (далее – Координационный план).

12.3. Типовая учебно-программная документация (УПД), положения, порядки, регламенты, методические указания и рекомендации, памятки и другие УММ для СНФПО разрабатываются ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ» (далее – Газпром ОНУТЦ).

12.4. Содержание обучения и организация образовательного процесса в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО регламентируются типовой УПД, разрабатываемой и утверждаемой в порядке, установленном настоящим Положением и Требованиями к разработке и оформлению учебно-методических материалов для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования персонала дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»²². По профессиям и курсам, по которым типовая УПД не разработана, содержание УПД регламентируется нормативными правовыми или локальными нормативными актами.

²²Утверждены 05 августа 2019 г. № 07/15-3005.

12.5. Рецензирование и (или) согласование УПД и других УММ (положений, регламентов, методических указаний и рекомендаций, сборников лекций, учебно-наглядных пособий, ИОС и учебных видеофильмов и др.) осуществляется профильными структурными подразделениями (филиалами) ПАО «Газпром», ДОиО, а также образовательными организациями, не входящими в организации СНФПО.

Типовая УПД перерабатывается с целью актуализации содержания не реже **одного раза в пять лет**²³.

После согласования с профильными структурными подразделениями (филиалами) ПАО «Газпром», ДОиО типовая УПД и другие УММ СНФПО утверждаются Департаментом 715.

12.6. ИОС, учебные видеофильмы и другие виды УММ разрабатываются Газпром ОНУТЦ на основе типовой УПД. С учетом региональной специфики производственной деятельности ДОиО могут дополнительно разрабатывать УММ в соответствии с Координационным планом.

12.7. Образовательные организации ПАО «Газпром» и образовательные подразделения ДОиО разрабатывают УПД на основе профессиональных стандартов, типовой УПД и других УММ для профессионального обучения рабочих и дополнительного профессионального образования руководителей, специалистов и других служащих исходя из специфики производства. Утверждается УПД главным инженером или заместителем руководителя по управлению персоналом ДОиО.

УПД должна предусматривать обучение с использованием ИОС, указанных в типовой УПД. В СНФПО обучение по типовой УПД без разработки рабочей УПД не допускается.

13. Лица, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях дочерних обществ и организаций ПАО «Газпром»

13.1. Право на осуществление педагогической деятельности имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, профессиональных стандартах.

13.2. Педагогическую деятельность в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО осуществляют:

штатные преподаватели на основании трудовых договоров (в том числе мастера производственного обучения, методисты и др.²⁴);

²³Положение о планировании, создании и использовании учебно-методических материалов в Системе непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», утвержденное приказом ПАО «Газпром» от 21 декабря 2017 г. № 851.

²⁴В соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

внештатные преподаватели на основании договоров возмездного оказания услуг, привлекаемые преимущественно из числа работников и пенсионеров ПАО «Газпром», ДОиО, а также из числа преподавателей сторонних образовательных организаций, работников иных организаций, физические лица, при условии их соответствия требованиям, предусмотренным статьей 46 Закона об образовании.

13.3. Лица, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО, повышают квалификацию, в том числе в форме стажировки, **не реже одного раза в три года.**

13.4. Оплата труда штатных педагогических работников, а также работников, не являющихся штатными преподавателями, производится в соответствии с Политикой управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром»²⁵.

13.5. Лица, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО, в качестве штатных преподавателей

13.5.1. Учебная нагрузка для штатных педагогических работников образовательных организаций ПАО «Газпром» и образовательных подразделений ДОиО устанавливается в зависимости от их квалификации и занимаемой должности²⁶.

13.5.2. Аттестация штатных педагогических работников является обязательной при подтверждении соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников при установлении квалификационной категории²⁷.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

13.5.3. Штатные педагогические работники и руководители образовательных организаций ПАО «Газпром» и образовательных подразделений ДОиО имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации²⁸.

13.5.4. Преподавателям, отвечающим за освоение обучающимися профессиональных дисциплин (предметов), и мастерам производственного

²⁵Утверждена приказом ОАО «Газпром» от 20 марта 2015 г. № 133 (с последующими изменениями).

²⁶Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

²⁷Статья 49 Закона об образовании.

²⁸Трудовой кодекс Российской Федерации, статьи 47 и 51 Закона об образовании, постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

обучения, отвечающим за проведение учебной практики, рекомендуется проходить стажировку в профильных структурных подразделениях (филиалах) ДОиО или сторонних организациях.

13.5.5. В образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО, имеющих в своем составе штатных преподавателей, мастеров производственного обучения, проводятся педагогические советы с периодичностью не реже одного раза в два месяца.

13.6. Лица, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО, в качестве внештатных преподавателей

13.6.1. Состав внештатных преподавателей ежегодно утверждается в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО.

13.6.2. Внештатные преподаватели осуществляют педагогическую деятельность в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами. Выполнение педагогической деятельности внештатными преподавателями без заключения договора не допускается.

13.6.3. Внештатные преподаватели образовательных подразделений ДОиО **один раз в пять лет** проходят корпоративную аккредитацию на право осуществления педагогической деятельности в СНФПО²⁹.

13.6.4. Для проведения производственной практики рабочих в качестве инструкторов производственного обучения привлекаются высококвалифицированные рабочие (по одноименной профессии) структурных подразделений (филиалов) ДОиО. Для данной категории работников должно быть организовано службами по управлению персоналом ДОиО, организациями СНФПО краткосрочное обучение по программам повышения квалификации с целью изучения дидактических и психолого-педагогических основ обучения.

14. Обучающиеся в организациях СНФПО

14.1. Обучающимися являются лица, зачисленные на обучение приказом руководителя соответствующей организации СНФПО.

14.2. Права и обязанности обучающихся определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом (положением), правилами внутреннего распорядка организации СНФПО.

14.3. Обучающиеся **обязаны:**

²⁹Положение о корпоративной аккредитации преподавателей образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром», утвержденное распоряжением ПАО «Газпром» от 04 июня 2014 г. № 119.

добросовестно осваивать образовательную программу, выполнять 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 СНФПО, 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.

14.4. За неисполнение или нарушение устава организации СНФПО, правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитиях и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности к обучающимся могут быть применены дисциплинарные меры, в том числе отчисление из организации СНФПО. О примененных дисциплинарных мерах сообщается работодателю обучающегося в письменной форме.

14.5. При направлении работодателем работника на обучение с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на обучение с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для работников, направляемых в служебные командировки.

15. Контроль, учет и отчетность организаций СНФПО

15.1. Контроль за исполнением образовательными организациями ПАО «Газпром» и образовательными подразделениями ДОиО нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, устава (положения) и условий лицензирования, а также за их образовательной и финансово-хозяйственной деятельностью осуществляют учредитель (учредители) в пределах своей компетенции, руководители ДОиО и образовательных организаций.

Образовательные организации ПАО «Газпром» ежегодно представляют учредителю отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчет о результатах самообследования.

15.2. Департамент 715 осуществляет контроль за выполнением ДОиО Графика повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций³⁰.

³⁰Регламент формирования Графика повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций от 21 декабря 2020 г. № 07/15-7.

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

15.4. Цели организаций СНФПО в области качества должны быть измеримы и применимы к процессам системы менеджмента качества, соответствовать целям и задачам Политики управления человеческими ресурсами ПАО «Газпром».

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

15.6. Организации СНФПО и кадровые службы ДОиО представляют в установленном порядке отчеты о непрерывном фирменном профессиональном образовании персонала по формам, определяемым ПАО «Газпром».

15.7. С целью обеспечения учета сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении, выданных при успешном окончании обучения, сведения о таких документах вносятся организациями СНФПО в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении», в порядке и сроки, установленные Правилами формирования и ведения федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»³¹.

15.8. Работники, успешно прошедшие обучение, предоставляют в службы по управлению персоналом по месту работы копии документов об образовании и (или) о квалификации, документов об обучении.

15.9. 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.

15.10. Основными документами для учета учебной работы в образовательных организациях ПАО «Газпром» и образовательных подразделениях ДОиО при обучении рабочих являются:

- журнал учета теоретического обучения;
- журнал учета учебной практики;
- дневник производственной практики;
- экзаменационные и сводные экзаменационные ведомости;
- протокол заседания квалификационной (экзаменационной) комиссии.

³¹Утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 31 мая 2021 г. № 825 (с последующими изменениями).

16. Мониторинг непрерывного фирменного профессионального образования персонала ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций

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

16.2. Мониторинг обучения в организациях СНФПО проводится в форме регулярного анализа результатов образовательного процесса, в том числе в форме:

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

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

комплексной оценки качества образовательной деятельности.

16.3. Ежеквартальный мониторинг использования УММ проводит Газпром ОНУТЦ на основе данных организаций СНФПО.

16.4. Результаты мониторинга оформляются в виде аналитических записок, справок, отчетов и могут являться основанием для принятия обоснованных решений на разных уровнях управления образовательной деятельностью в СНФПО. Для проведения мониторинга могут использоваться программные продукты по анкетированию, опросу, анализу и отчетности.

16.5. Организации СНФПО формируют открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию об их деятельности, и обеспечивают доступ к таким ресурсам посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте организации СНФПО в сети «Интернет».

Классификация обучения в СНФПО

Обязательное обучение

Обучение для выполнения требований нормативных правовых и локальных нормативных актов, в том числе регламентирующих вопросы предоставления допуска к работе на опасных производственных объектах
ДОиО

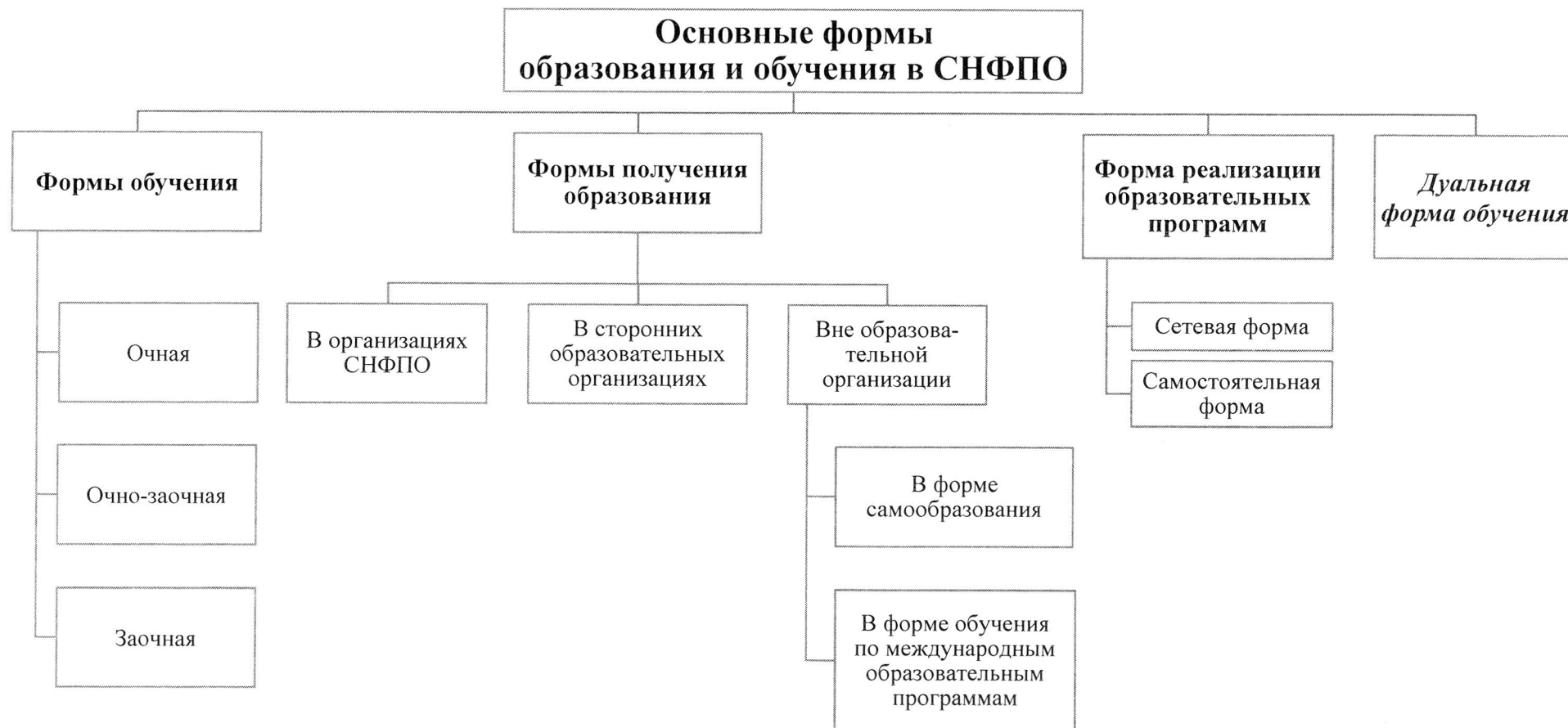
Целевое (опережающее) обучение

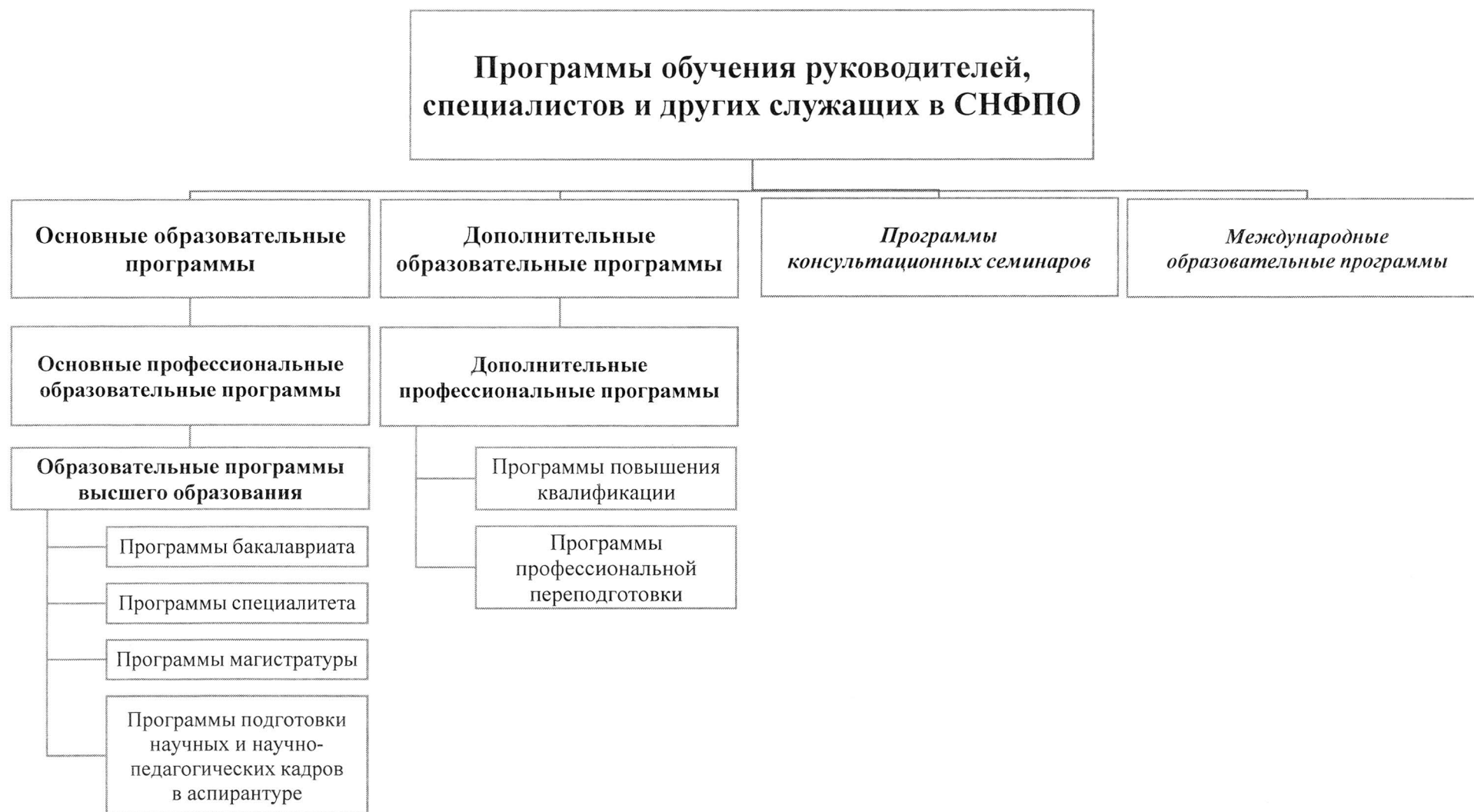
Обучение, организуемое в целях обеспечения соответствия уровня развития компетенций работников ДОиО в связи с совершенствованием производственных бизнес-процессов, вводом новых производственных объектов, внедрением новой техники и технологий, предстоящим назначением на другую должность, расширением (изменением) профиля деятельности, а также адаптацией молодых специалистов

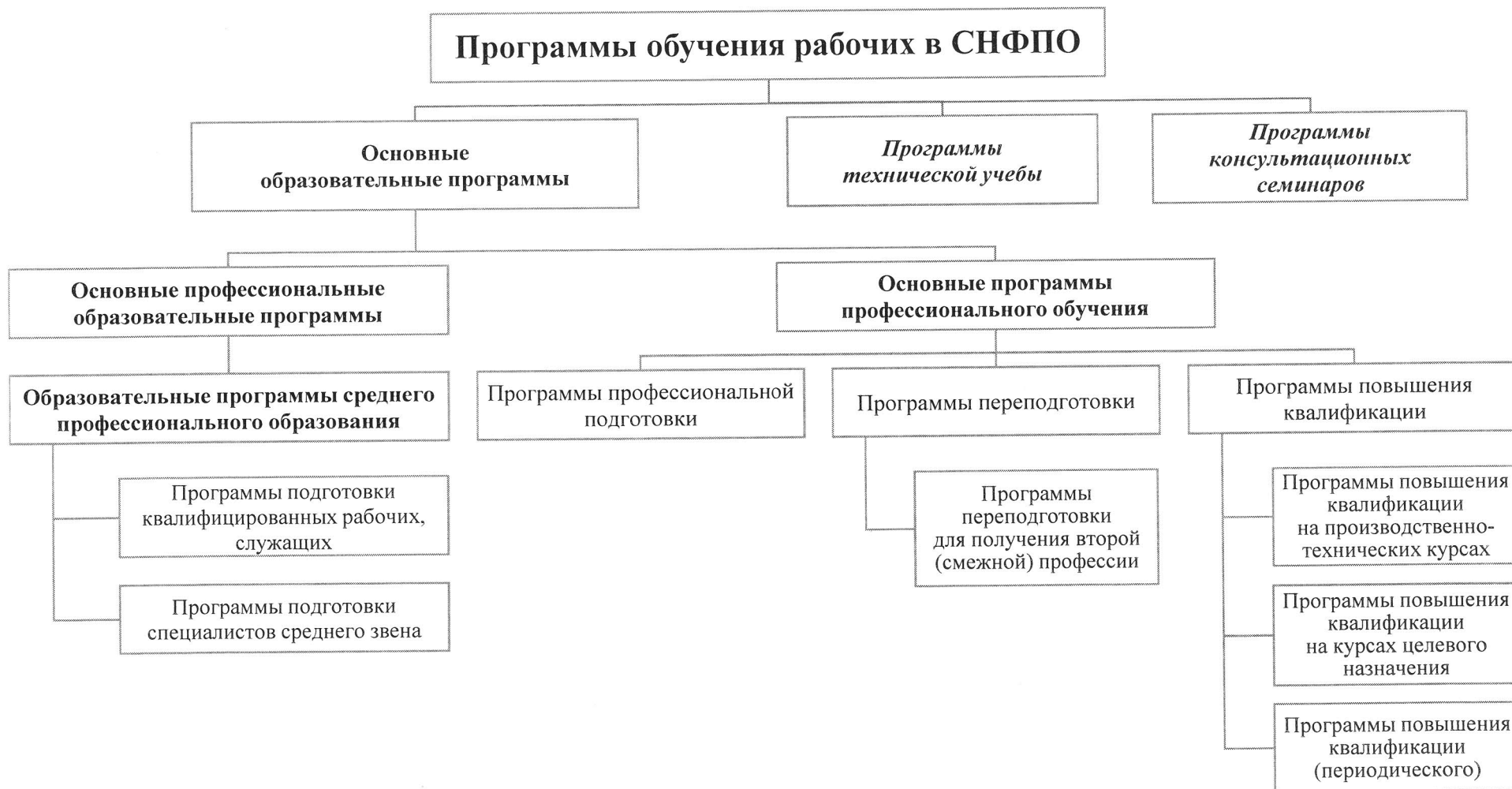
Периодическое обучение

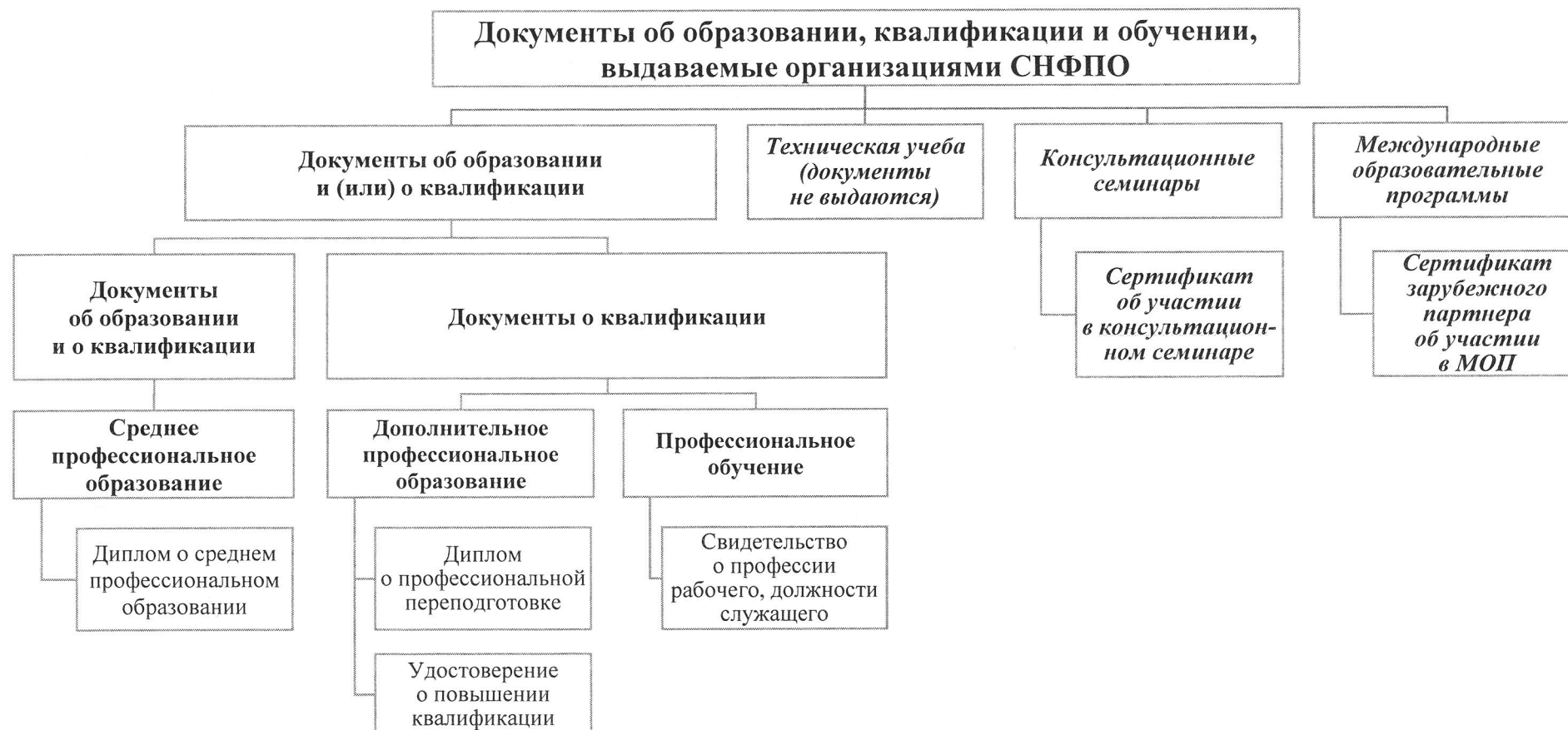
Обучение, осуществляемое в целях поддержания профессиональной квалификации работников ДОиО, получения дополнительных профессиональных знаний, умений и навыков, повышения уровня развития компетенций

Основные формы образования и обучения в СНФПО



Программы обучения руководителей, специалистов и других служащих в СНФПО

Программы обучения рабочих в СНФПО

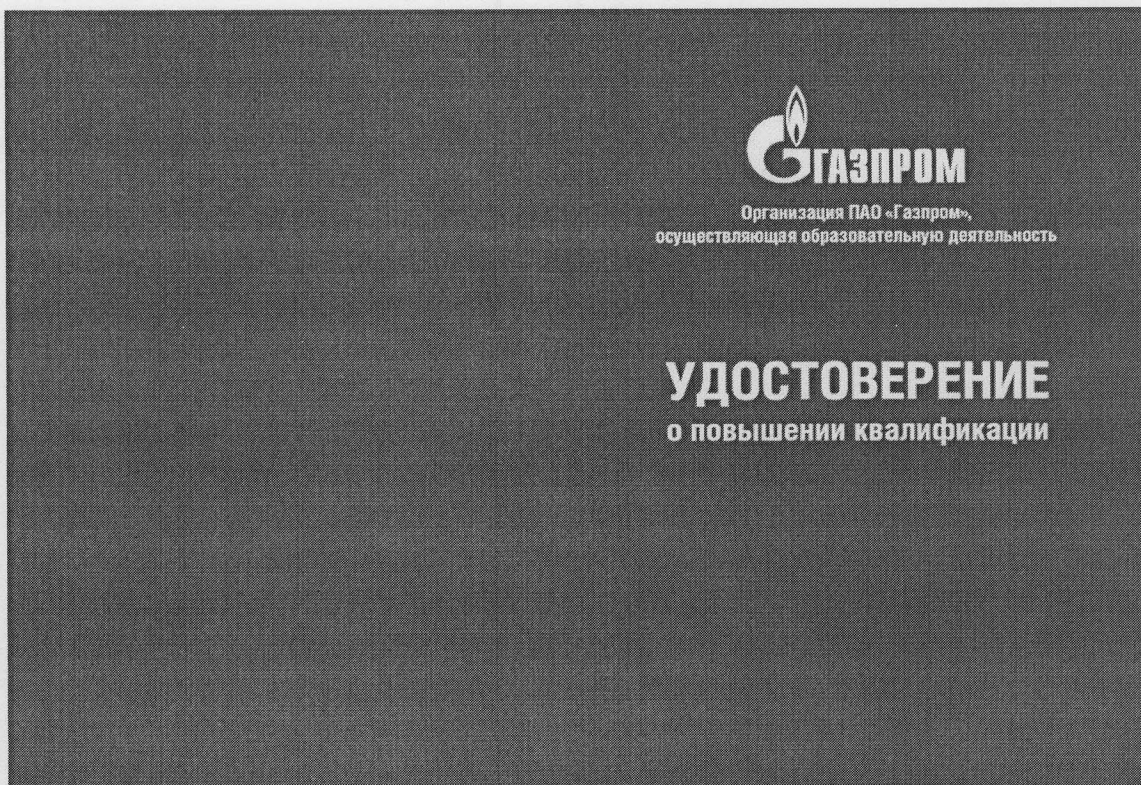
Документы об образовании, квалификации и обучении, выдаваемые организациями СНФПО³²

Примечание. Документы о квалификации и сертификаты выдаются обучающимся организациями СНФПО в последний день обучения при очной форме и не позднее 5 рабочих дней отправляются заказчику обучения (кадровой службе) при заочном обучении. Работники кадровых служб вносят информацию об обучении в базу данных по учету обучения персонала не позднее 10 рабочих дней после окончания обучения работника (даты приема на работу). Копии документов об образовании и (или) о квалификации, документов об обучении хранятся в кадровых службах на протяжении всего периода работы работника в ПАО «Газпром», ДОО.

³²В соответствии со статьей 60 «Документы об образовании и (или) о квалификации. Документы об обучении» Закона об образовании выдаются все указанные документы, кроме сертификата.

**Образец удостоверения о повышении квалификации руководителей,
специалистов и других служащих ПАО «Газпром», ДОО**

Формат А4



УДОСТОВЕРЕНИЕ о повышении квалификации	
(ФИО в именительном падеже)	
с « » 20 г. по « » 20 г.	
Прошел(ла) обучение в _____	
по _____	
_____ в объеме _____ часов	
Руководитель организации ПАО «Газпром», осуществляющей образовательную деятельность	
_____ (подпись)	_____ (ФИО)
М.П.	
Выдано « » 20 г.	
Удостоверение является документом о повышении квалификации	
Регистрационный номер _____	

**Образец диплома о профессиональной переподготовке
руководителей, специалистов и других служащих ПАО «Газпром»,
его дочерних обществ и организаций**


Формат А4



<p><i>Диплом является документом о профессиональной переподготовке</i></p>	<p align="center">ДИПЛОМ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКЕ</p>
<p>000000000000</p>	<p>Настоящий диплом выдан _____</p>
<p><i>Диплом дает право на ведение нового вида профессиональной деятельности</i></p>	<p align="center"><small>(Ф.И.О. в дательном падеже)</small> в том, что он(а) с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г. прошел(а) профессиональную переподготовку в _____</p>
<p>Регистрационный номер _____</p>	<p><small>(наименование организации ПАО «Газпром», осуществляющей образовательную деятельность)</small> по _____</p>
	<p><small>(наименование программы профессиональной переподготовки)</small> Аттестационная комиссия решением от « ____ » _____ 20__ г. удостоверяет право (соответствия квалификации) _____</p>
	<p><small>(Ф.И.О. и инициальном лабеле)</small> на ведение профессиональной деятельности в сфере _____</p>
	<p>и подтверждает присвоение квалификации _____</p>
	<p>Председатель аттестационной комиссии _____ <small>(подпись) (Ф.И.О.)</small></p>
	<p>Руководитель организации ПАО «Газпром», осуществляющей образовательную деятельность _____ <small>(подпись) (Ф.И.О.)</small></p>
	<p>М.П. _____ Выдано « ____ » _____ 20__ г. _____ г.</p>

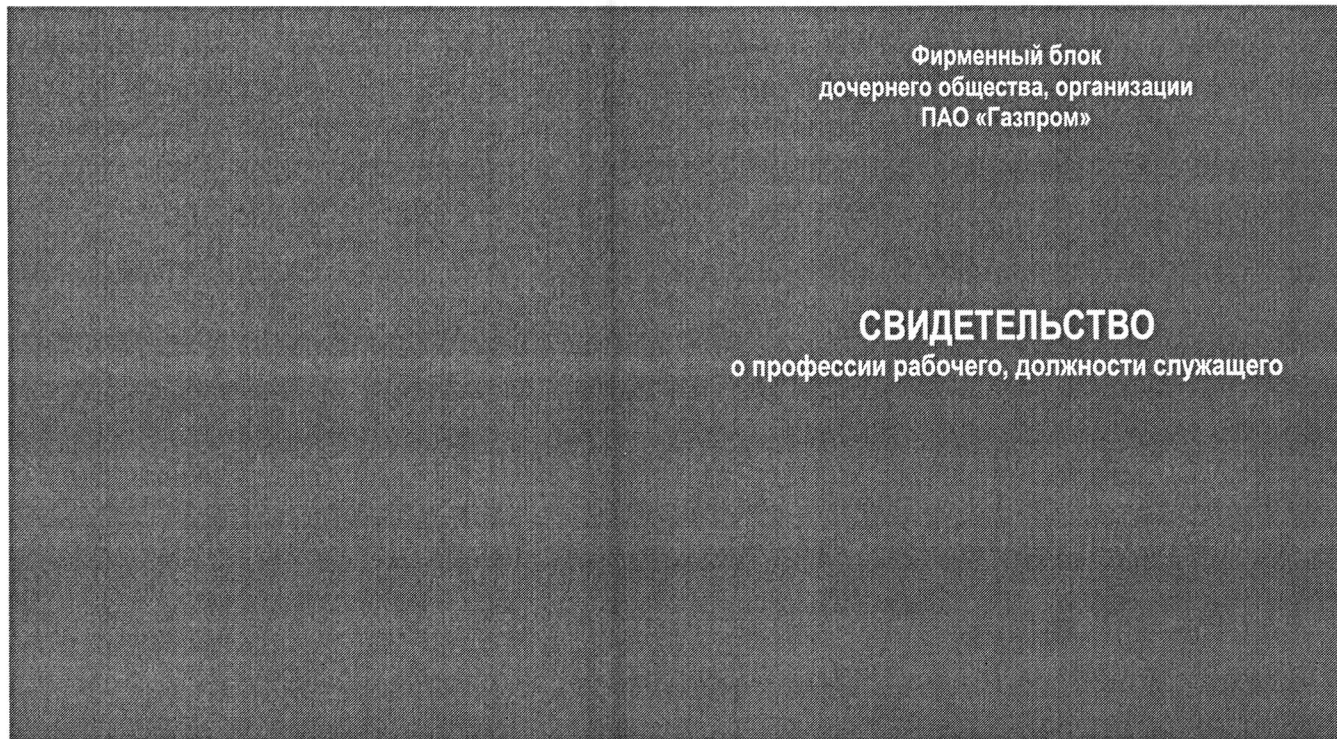
**Образец сертификата об участии в консультационном семинаре для лиц,
прошедших обучение в объеме не более 15 часов**

Формат А4

	
Организация ПАО «Газпром», осуществляющая образовательную деятельность	
<h2 style="margin: 0;">СЕРТИФИКАТ</h2> <h3 style="margin: 0;">об участии в консультационном семинаре</h3>	
№ _____	« _____ » _____ 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 профессии рабочего, должности служащего

Формат А5



<p style="text-align: center;">Свидетельство о профессии рабочего, должности служащего № _____</p> <p>Настоящее свидетельство о профессии рабочего, должности служащего подтверждает, что _____ (Ф.И.О. полностью)</p> <p>обучался(ась) с _____ 20__ г. по _____ 20__ г. по программе _____ (профессиональной подготовки / переподготовки / повышения квалификации) по профессии/разряду _____</p> <p>повысил(а) квалификацию по курсу _____</p> <p>форма обучения _____ (очная / очно-заочная / заочная)</p> <p>Прошел(ла) обучение в полном объеме - _____ акад. час. Сдал(а) квалификационный экзамен на оценки: за теоретические знания _____ (отл., хор., удовл.) за практическую квалификационную работу _____ (отл., хор., удовл.)</p>	<p>Решением квалификационной комиссии по протоколу № _____ от _____ 20__ г. _____ (Ф.И.О. полностью)</p> <p>присвоен квалификационный разряд (класс, категория) _____ по профессии _____</p> <p>повышена квалификация по курсу _____</p> <p>Председатель квалификационной комиссии _____ (подпись) _____ (инициалы, фамилия)</p> <p>Начальник Учебно-производственного центра _____ (подпись) _____ (инициалы, фамилия)</p> <p style="text-align: center;">м. п.</p> <p>Выдано «__» _____ 20__ г.</p>
---	---

ОБРАЗЕЦ

Справка об обучении

Настоящая справка выдана о том, что _____

(Ф.И.О.)

в период с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г. проходил(а) обучение по программе

(вид программы)

(наименование программы обучения)

в количестве _____ часов.

Отчислен(а) приказом (распоряжением) «Об отчислении» от «__» _____
20__ г. № _____, в связи с _____.

Должность руководителя

(подпись)

(Ф.И.О.)

Периодичность непрерывного фирменного профессионального образования работников ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций³³

Категория персонала	Периодичность
1. Обязательное обучение персонала	
1.1. Обязательное обучение персонала	Согласно нормативным правовым и локальным нормативным актам
2. Целевое (опережающее) обучение персонала	
2.1. Перспективный резерв кадров	Не реже 1 раза в 2 года
2.2. Оперативный резерв кадров	По мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года
2.3. Молодые специалисты	Не реже 1 раза в год
3. Периодическое обучение персонала	
3.1. Руководители и специалисты администрации ПАО «Газпром»	Не реже 1 раза в 3 года
3.2. Руководители и специалисты администрации ДОиО	
3.3. Руководители и специалисты основного производства ДОиО	
3.4. Рабочие по основной профессии	
3.5. Другие руководители, специалисты и другие служащие	По мере необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет

³³С учетом всех форм и видов обучения, за исключением технической учебы.