

Приложение № 1 к приказу
от «29» 12 2017 № 304

ПОЛОЖЕНИЕ
об обучении персонала АО «Газпром газораспределение Тула»

1. Общие положения

Положение об обучении персонала АО «Газпром газораспределение Тула» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об организации работы по подготовке и аттестации специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утвержденным приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 29.01.2007 № 37 (в ред. Приказов Ростехнадзора от 05.07.2007 №450, от 27.08.2010 № 823, от 15.12.2011 №714, от 19.12.2012, от 06.12.2013 №591, от 30.06.2015 № 251), и приказа Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 06.04.2012 года № 233 «Об утверждении областей аттестации (проверки знаний) руководителей и специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» (в редакции приказов от 3 марта 2014 года № 85, от 22 августа 2014 года № 371, от 27 августа 2014 года № 390 от 27 августа 2014 года № 392).

Целью данного Положения является систематизация действий и процедур, направленных на обучение и развитие персонала, обеспечение профессионального роста работников и оптимизация расходов АО «Газпром газораспределение Тула» (далее – Общество) на обучение, обновление теоретических и практических знаний специалистов в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

Положение устанавливает единые требования к организации процесса обучения и развития персонала в Обществе и его филиалов.

2. Термины и определения

В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

Компетенции – совокупность личностно-деловых и профессиональных характеристик работника, которые необходимы для эффективного решения определенных задач.

Образование – целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином (обучающимся) установленных государством образовательных уровней.

Образовательные учреждения других министерств и ведомств – образовательные учреждения, не входящие в учебные заведения СНФПО ПАО «Газпром» и имеющие лицензию на право осуществления образовательной деятельности.

Обучение – основная составляющая образовательного процесса, направленная на получение знаний, формирование навыков и умений.

Профессиональное обучение – процесс овладения знаниями, навыками и умениями, позволяющими выполнять работу в определенной области деятельности.

Профиль компетенций – структурированный для конкретной должности перечень компетенций, существенных для эффективного выполнения должностных обязанностей, с указанием требуемого уровня их развития.

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

Система непрерывного фирменного профессионального образования – преемственность профессиональных образовательных программ различного уровня и направленности.

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

3. Формы профессионального обучения персонала

Программы профессионального обучения осваиваются в следующих формах: очной (с отрывом от работы), очно-заочной (вечерней – с частичным отрывом от работы) и заочной формах (без отрыва от работы), в форме самообразования, экстерната и дистанционного обучения.

Допускается сочетание различных форм обучения персонала.

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

Обучение по очной форме (с отрывом от работы) осуществляется в учебных заведениях в соответствии с утвержденным расписанием занятий. В соответствии с трудовым законодательством при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов и выплата суточных в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Обучение по очно-заочной (вечерней) форме организуется без отрыва от работы с обязательным выполнением учебного плана по разработанному графику. В случае нахождения учебного заведения в месте работы или проживания работников, занятия могут быть организованы по форме вечернего обучения.

Обучение с частичным отрывом от работы организуется в рабочее время с занятиями в образовательном учреждении (подразделении) в виде кратковременных сессий.

При реализации учебными заведениями дополнительных образовательных программ может использоваться дистанционное обучение.

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

Дистанционное обучение не используется при подготовке по профессиям и специальностям, получение которых в очно-заочной (вечерней), заочной форме и форме экстерната не допускается. Дистанционное обучение может быть использовано в очной форме при реализации профессиональных образовательных программ по общим гуманитарным, социально-экономическим, общим математическим и общим техническим дисциплинам.

Самообразование – самостоятельное обучение, являющееся результатом личной инициативы и действий работника, направленных на повышение образовательного уровня и профессиональных знаний посредством самостоятельного изучения предмета, теоретических основ специальности. При этом рекомендуется использование компьютерных обучающих систем, лекций на электронных носителях, учебно-методических пособий, учебников и видеофильмов, специально разработанных для этих целей.

4. Непрерывное фирменное профессиональное образование персонала

Направления и организация обучения

Непрерывное фирменное профессиональное образование руководителей и специалистов организуется учебно-методическим центром Общества в отраслевых учебных заведениях, институтах и на факультетах повышения квалификации, в учебных центрах в России в соответствии с планами повышения квалификации руководителей и специалистов за счет средств Общества.

В АО «Газпром газораспределение Тула» реализуются:

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

целевое (опережающее) обучение – профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в соответствии с возрастающими требованиями производства, совершенствованием бизнес-процессов, вводом новых производственных объектов, внедрением новой техники и технологий, а также в связи с предстоящим назначением на другую должность, изменением профиля деятельности;

периодическое обучение – обучение персонала, осуществляемое в целях поддержания профессиональной квалификации работников, получения дополнительных профессиональных знаний, умений и навыков.

К **обязательному обучению** персонала относятся:

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

- обязательное обучение рабочих кадров в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

Целевое (опережающее) обучение персонала включает:

- обучение персонала для удовлетворения потребности Общества в квалифицированных кадрах в соответствии со стратегией развития Общества;

- обучение и развитие резерва управленческих кадров;

- переподготовку кадров в связи с проведением мероприятий по реструктуризации организации.

Периодическое обучение включает повышение квалификации персонала с учетом потребности Общества в квалифицированных кадрах для выполнения производственных задач.

Непрерывное фирменное профессиональное образование обязательно для всех руководителей и специалистов Общества, его филиалов и проводится в целях повышения профессиональных знаний работников, совершенствования их компетенций или подготовки к выполнению новых трудовых функций.

Конкретные профессиональные образовательные программы для руководителей и специалистов, формы и сроки обучения определяются заместителем генерального директора по общим вопросам по согласованию с работником и его непосредственным руководителем, исходя из потребности Общества.

При направлении работника на обучение руководитель структурного подразделения дает оценку его профессионализма, эффективности исполнения им своих должностных обязанностей, обосновывает необходимость в обучении.

До работника, направляемого на обучение, должны быть своевременно доведены цель и программа (содержание) обучения, согласована с ним тема выпускной работы (если такая работа предусмотрена учебным планом).

Результаты обучения и практического использования полученных знаний, умений и навыков учитываются при проведении аттестации руководителей и специалистов, должностных перемещениях и определении уровня оплаты труда.

Дополнительное профессиональное образование

К видам дополнительного профессионального образования руководителей и специалистов в АО «Газпром газораспределение Тула» относятся:

- повышение квалификации;
- профессиональная переподготовка;
- краткосрочное (консультационное) обучение.

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

Повышение квалификации организуется на протяжении всей трудовой деятельности работников в соответствии с потребностями Общества, но не реже установленной для каждой категории персонала периодичности, и включает в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение (от 20 до 100 часов) по конкретным вопросам производственной деятельности Общества, по программам, разрабатываемым учебно-методическим центром и другими учебными заведениями;

- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам Общества;

- длительное (свыше 100 часов) обучение с целью углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

Обучение заканчивается итоговым экзаменом.

Профессиональная переподготовка (свыше 250 часов). Целью профессиональной переподготовки руководителей и специалистов является получение ими 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.

Стажировка. Целью стажировки является закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности. Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке персонала.

В целях своевременного обновления знаний, изучения вновь введенных федеральных и локальных нормативных документов по актуальным вопросам деятельности Общества проводится **краткосрочное (консультационное) обучение**, которое включает в себя:

- консультационные семинары (до 40 учебных часов) по актуальным вопросам деятельности Общества, связанным, как правило, с применением новых нормативных документов, стандартов, регламентов и т.д.;
- краткосрочные семинары (до 40 часов) по обновлению теоретических и практических знаний и умений.

Требования к минимуму содержания дополнительных профессиональных образовательных программ и уровню профессиональной переподготовки устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим проведение единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования, совместно с другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их компетенции.

Целью **послевузовского профессионального образования** является повышение образовательного уровня на базе высшего профессионального образования.

Послевузовское профессиональное образование может быть получено в аспирантуре, докторантуре, создаваемых в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования (государственных и корпоративных), научных учреждениях и научно-исследовательских организациях. Лицам, завершившим послевузовское профессиональное образование, выдается диплом государственного образца. Форма документа утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5. Планирование и организация обучения персонала

Определение потребности в обучении

Потребность в обучении персонала определяется на основании анализа:

- стратегического плана развития Общества;
- введения новых и совершенствования текущих бизнес-процессов;
- заявок на обучение персонала от руководителей структурных подразделений Общества;
- результатов оценки и аттестации персонала;
- отклонений в персональном профиле компетенций работника от профиля компетенции, разработанной для занимаемой им должности.

На основании проведенного анализа потребности в обучении персонала Общества учебно-методический центр формирует проект годового плана и бюджета обучения.

Проект годового плана обучения персонала согласовывается с руководителями структурных подразделений и утверждается заместителем генерального директора по общим вопросам Общества по представлению начальника учебно-методического центра.

Учебно-методический центр, по мере необходимости, вносит корректировку в годовой план обучения на основании заявок на внеплановое обучение, предоставленных руководителями структурных подразделений.

Планирование обучения

Планирование обучения персонала Общества осуществляется, исходя из целей и задач, стоящих перед подразделениями и конкретными работниками, и в соответствии с возможностями бюджета обучения, формируемого с учетом Методических рекомендаций.

Оно проводится по следующим направлениям:

- по графику;

- по направлению руководства Общества в учебных заведениях других министерств, ведомств и организаций России, при условии отсутствия необходимой тематики в графике;

- по итогам оценки соответствия компетенций работников занимаемым должностям.

Общество:

- разрабатывает, с учетом стратегии развития Общества, прогнозируемых изменений производства, перспективный план по обучению руководителей и специалистов;

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

- формирует годовые планы подготовки, повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала исходя из требований настоящего Положения, текущей и перспективной потребности производства и бюджета на подготовку кадров, на основе результатов ежегодных собеседований, решений аттестационных комиссий, индивидуальных планов обучения и развития работников, а также потребности в молодых работниках.

Планирование обучения осуществляется с установленной в АО «Газпром газораспределение Тула» периодичностью обучения.

Планирование обучения персонала по программам профессиональной переподготовки, применяется для работников, отработавших в Обществе не менее 1 года.

Учебно-методический центр организует работу по выполнению планов обучения персонала Общества.

Организация обучения

Учебно-методический центр:

- осуществляет организацию обучения на основании заявок на обучение от филиалов Общества;

- формирует план-график повышения квалификации и профессиональной переподготовки персонала в соответствии с потребностями Общества и бюджета на подготовку кадров;

- организует работу по выполнению плана-графика обучения персонала Общества и его филиалов.

6. Порядок подготовки и аттестации в области промышленной безопасности и охраны труда

Аттестация в области промышленной безопасности и охраны труда в Обществе осуществляется в соответствии с Положением об организации работы по подготовке и аттестации специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному

надзору, утвержденным приказом Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 29.01.2007 № 37 (в ред. Приказов Ростехнадзора от 05.07.2007 №450, от 27.08.2010 №823, от 15.12.2011 №714, от 19.12.2012, от 06.12.2013г. №591), и приказа Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 06.04.2012 года № 233 «Об утверждении областей аттестации (проверки знаний) руководителей и специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» (в редакции приказов от 3 марта 2014 года № 85, от 22 августа 2014 года № 371, от 27 августа 2014 года № 390 от 27 августа 2014 года №392).

Аттестации подлежат руководители и специалисты, осуществляющие деятельность по проектированию, строительству, эксплуатации, консервации и ликвидации объекта, транспортированию опасных веществ, а также по изготовлению, монтажу, наладке, ремонту, техническому освидетельствованию, реконструкции и эксплуатации технических устройств, применяемых на объектах в системах газораспределения и газопотребления.

Аттестации руководителей и специалистов АО «Газпром газораспределение Тула» по вопросам промышленной безопасности и охраны труда предшествует их подготовка по учебным программам, разработанным с учетом типовых программ, утвержденных Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору или ее территориальным органом.

Аттестация членов аттестационной комиссии АО «Газпром газораспределение Тула» по вопросам промышленной безопасности проводится в Территориальной аттестационной комиссии Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору. Аттестация членов аттестационных комиссий филиалов Общества по вопросам промышленной безопасности проводится в аттестационной комиссии АО «Газпром газораспределение Тула».

Первичная аттестация руководителей, членов аттестационной комиссии, специалистов АО «Газпром газораспределение Тула» проводится не позднее одного месяца: при назначении на должность, при переводе на другую работу, если при осуществлении должностных обязанностей на этой работе требуется проведение аттестации по другим областям, при переходе из одной организации в другую, если при осуществлении должностных обязанностей в данной организации требуется проведение аттестации по другим областям аттестации.

Периодическая аттестация руководителей, членов аттестационной комиссии, специалистов проводится не реже чем один раз в пять лет.

После прохождения руководителями и специалистами аттестации в Территориальной аттестационной комиссии Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору приказом генерального директора Общества создается аттестационная комиссия АО «Газпром газораспределение Тула».

Руководители, специалисты Общества и его филиалов, не являющиеся членами аттестационной комиссии АО «Газпром газораспределение Тула», проходят аттестацию в центральной аттестационной комиссии или в территориальной аттестационной комиссии.

Результаты аттестации оформляются протоколами. Протоколы хранятся в учебно-методическом центре АО «Газпром газораспределение Тула» до очередной аттестации. Руководители, специалисты, прошедшие аттестацию в области промышленной безопасности и охраны труда получают копию протокола заседания аттестационной комиссии.

Лица, не прошедшие аттестацию:

- должны пройти ее повторно в сроки, установленные аттестационной комиссией;

- могут обжаловать решение аттестационной комиссии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Ответственность за своевременную проверку знаний по вопросам промышленной безопасности и охраны труда несет руководитель АО «Газпром газораспределение Тула» и (или) филиала.

7. Порядок профессиональной подготовки и проверки знаний рабочих основных профессий

Порядок организации обучения и проверки знаний рабочих АО «Газпром газораспределение Тула» разработан с учетом социальной значимости обеспечения состояния защищенности жизненно важных интересов личности и общества от внутренних угроз, связанных с обеспечением промышленной, энергетической безопасности, безопасности гидротехнических сооружений (далее - безопасность).

Если для отдельных категорий рабочих основных профессий нормативными правовыми актами установлены дополнительные требования к обучению и контролю знаний по безопасности, то применяются также требования, предусмотренные этими нормативными правовыми актами.

Проверка знаний рабочих основных профессий в области безопасности проводится в объеме квалификационных требований, а также в объеме требований производственных инструкций и инструкций для данной профессии.

Ответственным за организацию своевременного и качественного обучения и проверки знаний в целом по организации является руководитель организации, а в подразделении организации - руководитель подразделения.

Подготовка рабочих основных профессий проводится в учебно-методическом центре Общества в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности.

Обучение рабочих основных профессий включает:

- подготовку вновь принятых рабочих;
- переподготовку (переобучение) рабочих;

- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации рабочих.

Программы профессионального обучения для рабочих основных профессий разрабатываются в учебно-методическом центре Общества, в соответствии с квалификационными требованиями для каждого разряда конкретной профессии и установленным сроком обучения. Программы профессионального обучения предусматривают теоретическое и производственное обучение.

Индивидуальная теоретическая подготовка вновь принятых рабочих основных профессий не допускается. Теоретическое и производственное обучение осуществляется в учебной группе.

Производственное обучение проводится на учебно-материальной базе в филиалах Общества, оснащение которой обеспечивает качественную отработку практических навыков обучаемых. Производственное обучение проводится под руководством преподавателей, мастеров и высококвалифицированных рабочих.

По окончании обучения проводится итоговый экзамен по проверке теоретических знаний и практических навыков обучающихся. По результатам экзамена, на основании протокола квалификационной комиссии, обучаемому присваивается квалификация (профессия), разряд и выдается удостоверение. Лицам, прошедшим обучение и успешно сдавшим экзамены выдается удостоверение для допуска к соответствующим работам. Квалификационная комиссия формируется приказом руководителя организации, проводящей обучение. В состав квалификационной комиссии не включаются лица, проводившие обучение.

Переподготовка (переобучение) рабочих основных профессий организуется с целью освоения новых профессий рабочими.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям организуется с целью получения новой профессии с начальным или более высоким уровнем квалификации.

Повышение квалификации рабочих направлено на совершенствование их профессиональных знаний, умений, навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.

Профессиональное обучение рабочих проводится специалистами (преподавателями, мастерами), для которых работа в организации, осуществляющей профессиональное обучение рабочих, является основной. Преподаватели и мастера обладают обширными теоретическими знаниями, имеют соответствующее образование и практический опыт работы, прошли аттестацию в соответствии с Положением об организации работы по подготовке и аттестации специалистов организаций, поднадзорных Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, в соответствии со специализацией (преподаваемым предметом).

8. Финансирование и оплата расходов на обучение

Затраты на обучение работников являются долгосрочной инвестицией в человеческие ресурсы Общества, бюджетировуются и контролируются учебно-методическим центром.

Финансирование расходов на реализацию мероприятий по организации и проведению непрерывного фирменного профессионального образования персонала осуществляется за счет средств Общества в соответствии со статьей на подготовку кадров, формируемой в ежегодно утверждаемом в установленном порядке бюджете Общества.

Обучение с целью улучшения профиля компетенции работника рекомендуется осуществлять во внерабочее время или в форме дистанционного обучения.

При планировании годового бюджета на обучение 80% бюджетных средств на обучение персонала выделяется на плановое обучение; 20% бюджетных средств выделяется на внеплановое обучение по производственной необходимости.

Средства, предусмотренные Обществом на обучение персонала, используются только по прямому назначению. С этой целью учебно-методический центр контролирует соответствие расходов на обучение поступившим заявкам от филиалов Общества.

9. Обучение резерва кадров

Для работников, включенных в резерв кадров для выдвижения на руководящие должности, разрабатываются индивидуальные планы подготовки и развития кандидатов на выдвижение, в соответствии с которыми планируется подготовка и обучение работников для замещения вышестоящих должностей.

Работники, зачисленные в резерв номенклатуры Общества, планируются к обучению в первоочередном порядке.

10. Стажировка, производственная (преддипломная) практика молодых работников

Общество планомерно ведет работу по привлечению талантливых работников из числа выпускников профильных высших учебных заведений (далее – вузы). С этой целью организуется работа среди студентов старших курсов ведущих вузов Тулы.

Учебно-методический центр совместно с руководителями структурных подразделений Общества согласовывает порядок проведения собеседований со студентами вузов на предмет прохождения производственной (преддипломной) практики и (или) стажировки в АО «Газпром газораспределение Тула».

Учебно-методический центр:

- обеспечивает качественный и обоснованный отбор перспективных студентов для прохождения производственной (преддипломной) практики и (или) стажировки в Обществе;

- обеспечивает в установленном порядке подготовку и оформление необходимых согласований с руководством учебных заведений, где обучаются отобранные в ходе собеседования кандидаты на прохождение производственной (преддипломной) практики и (или) стажировки в Обществе;

- ведет учет стажеров (практикантов) Общества;

- планирует перспективную потребность Общества в молодых работниках;

- совместно с начальниками структурных подразделений подводит итоги пройденной стажировки, производственной (преддипломной) практики.

При успешном прохождении стажировки и наличии положительных рекомендаций непосредственного руководителя практики и начальника структурного подразделения при условии наличия вакантных мест по соответствующей специализации стажер (практикант) может рассматриваться в качестве кандидата на дальнейшее трудоустройство.

11. Оценка эффективности обучения, контроль и отчетность

Оценка эффективности – важная составляющая процесса обучения, позволяющая сделать выводы о возврате инвестиций в развитие персонала, внести необходимые коррективы в планирование обучения в последующие периоды, а также уточнить список поставщиков образовательных услуг и программ.

Учебно-методический центр:

- разрабатывает необходимые инструменты оценки эффективности обучения, обобщает аналитику по итогам оценки и вносит коррективы в планы обучения;

- осуществляет контроль за организацией и реализацией непрерывного фирменного профессионального образования персонала, повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и специалистов.

Планирование, оценка эффективности и учет учебной работы являются основой организации учебного процесса и осуществляются в отношении всех видов и форм профессионального обучения.

Данные по обучению работников являются основанием для составления статистической отчетности.

Учебно-методический центр совместно с отделом по работе с персоналом Общества представляет в установленном порядке отчеты об обучении персонала по формам, утверждаемым в ООО «Газпром межрегионгаз».

12. Итоговый документ об окончании образовательного учреждения

Руководителям и специалистам, завершившим курс обучения и успешно сдавшим экзамены в учебно-методическом центре Общества, выдается протокол аттестации. Персоналу, прошедшему проверку знаний по рабочим профессиям выдается удостоверение и протокол проверки знаний.

13. Ответственность за обучение

Слушателями учебного заведения являются работники Общества, зачисленные на обучение в установленном порядке по приказу генерального директора Общества.

Права и обязанности слушателей определяются законодательством Российской Федерации, уставом (положением), правилами внутреннего распорядка Общества.

Слушатели учебного заведения:

- посещают учебные занятия в соответствии с расписанием занятий;
- проходят промежуточный и итоговый контроль знаний;
- участвуют в проведении оценки образовательного процесса.

Учебно-методический центр отвечает за:

- разработку и внедрение системы обучения в Обществе;
- своевременное информирование работников через обучение об изменениях в законодательстве или иных нормативных актах;
- формирование годового плана обучения;
- своевременное планирование бюджета на обучение;
- подготовку и проведение мероприятий по обучению;
- оценку эффективности обучения;
- организацию обучения и подготовку необходимых документов (договоры, первичные учетные документы, заявки на оплату);
- своевременную сдачу в бухгалтерию Общества первичных учетных документов по окончании обучения работников Общества;
- представление необходимой отчетности в отдел по работе с персоналом.

Руководители структурных подразделений отвечают за:

- определение потребности в обучении;
- своевременное представление в Учебно-методический центр обоснованных заявок на обучение;
- участие в оценке эффективности обучения и осуществлении контроля за применением в работе полученных знаний работниками, прошедшими обучение;
- внесение предложений по оптимизации системы обучения.

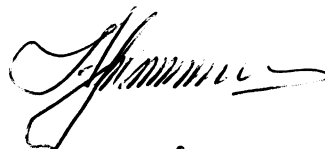
Работники, успешно прошедшие обучение, в течение трех рабочих дней после его окончания представляют в Управление по работе с персоналом по месту работы документы о прохождении обучения.

Ответственность за неисполнение (ненадлежащее) исполнение настоящего Положения и организацию работы по обучению персонала в соответствии с его требованиями несут:

- учебно-методический центр;
- каждый работник, осуществляющий своё обучение за счёт Общества согласно настоящему Положению;
- руководители структурных подразделений;
- отдел по работе с персоналом;
- заместители генерального директора по направлениям деятельности.

Меры ответственности к нарушителям настоящего Положения применяются на основании и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Общества.

**Начальник
учебно-методического центра**



А.И.Пустовой

**Начальник отдела по
работе с персоналом**



Ж.В.Короткова