



ИРКУТСКНЕФТЕПРОДУКТ
АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО

УТВЕРЖДЕН

**Приказом АО «Иркутскнефтепродукт» от
«29» декабря 2017 г. №1128-П**

Введен в действие «29» декабря 2017 г

СТАНДАРТ АО «ИРКУТСКНЕФТЕПРОДУКТ»

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

№ П2-03 С-0005 ЮЛ-048

ВЕРСИЯ 3.00

**ИРКУТСК
2017**

СОДЕРЖАНИЕ

ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
НАЗНАЧЕНИЕ	3
ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ	3
ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ	3
1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ	5
2. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	9
3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	11
4. НАПРАВЛЕНИЯ, ВИДЫ, РЕСУРСЫ И ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ	13
4.1. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ	14
4.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ	17
4.3. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ	20
5. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ	22
5.1. ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ	22
5.1.1. <i>АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ</i>	22
5.1.2. <i>ПЛАНИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ</i>	23
5.1.3. <i>ПРОВЕДЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ</i>	23
5.1.4. <i>ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ</i>	24
5.2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ	25
5.2.1. <i>ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ</i>	25
5.2.2. <i>КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ВНУТРЕННЕГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМАТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА</i>	27
5.2.3. <i>УЧЕБНО-ТРЕНИНГОВАЯ БАЗА</i>	31
5.2.4. <i>КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И КОНТРОЛЯ УРОВНЯ ЗНАНИЙ</i>	32
6. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ	34
6.1. НА ЭТАПЕ АНАЛИЗА ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ	34
6.2. НА ЭТАПЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ	35
6.3. НА ЭТАПЕ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ	37
6.4. НА ЭТАПЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ	40
7. ССЫЛКИ	43
8. РЕГИСТРАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА	44
ПРИЛОЖЕНИЯ	45

Права на настоящий ЛНД принадлежат АО «Иркутскнефтепродукт». ЛНД не может быть полностью или частично воспроизведён, тиражирован и распространён без разрешения АО «Иркутскнефтепродукт».

© ® АО «Иркутскнефтепродукт», 2017

ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

НАЗНАЧЕНИЕ

Настоящий Стандарт устанавливает единые требования к порядку взаимодействия ответственных лиц при организации обучения персонала в АО «Иркутскнефтепродукт» и соответствует требованиям ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001.

ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ

Настоящий **СТАНДАРТ** обязателен для исполнения работниками:

- Отдела обеспечения персоналом АО «Иркутскнефтепродукт»;
- иных структурных подразделений АО «Иркутскнефтепродукт», задействованных в процессе организации обучения персонала;

Требования Стандарта становятся обязательными для исполнения после их введения в действие в Обществе, с учетом специфики условий договоров или соглашений о совместной деятельности и в установленном в Обществе порядке.

Структурные подразделения АО «Иркутскнефтепродукт» при оформлении договоров с подрядными организациями, осуществляющими деятельность в области организации обучения обязаны включить в договоры соответствующие условия, требуемые для соблюдения указанными подрядными (сервисными) организациями, требований, установленных настоящим Стандартом.

Распорядительные, локальные нормативные и иные внутренние документы не должны противоречить настоящему Стандарту.

ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ

Стандарт является локальным нормативным документом постоянного действия.

Стандарт утверждается и вводится в действие в АО «Иркутскнефтепродукт» приказом генерального директора.

Стандарт признается утратившим силу в АО «Иркутскнефтепродукт» на основании приказа генерального директора.

Изменения в Стандарт вносятся приказом генерального директора АО «Иркутскнефтепродукт».

Инициаторами внесения изменений в Стандарт являются: руководство АО «Иркутскнефтепродукт», отдел обеспечения персоналом АО «Иркутскнефтепродукт», а также иные структурные подразделения АО «Иркутскнефтепродукт» по согласованию с отделом обеспечения персоналом АО «Иркутскнефтепродукт».

Изменения в Стандарт вносятся в случаях изменения законодательства Российской Федерации в сфере образования, охраны труда и промышленной безопасности, гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, изменения корпоративной структуры, изменения организационной структуры или полномочий руководителей и т.п.

1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОРПОРАТИВНОГО ГЛОССАРИЯ

АДРЕСНОЕ ОБУЧЕНИЕ – обучение, инициируемое структурными подразделениями АО «Иркутскнефтепродукт» и Обществами Группы для решения текущих задач бизнеса и выполнения работниками должностных обязанностей.

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ – комплекс мероприятий, позволяющий максимально эффективно определить пробелы между текущими и перспективными задачами бизнеса и существующим уровнем компетентности персонала Общества.

ВНЕПЛАНОВОЕ ОБУЧЕНИЕ – вид обучения, реализуемый в дополнение к утвержденному на год плану обучения, потребность в проведении которого определяется оперативными задачами бизнеса в рамках выполнения работниками должностных обязанностей – оформляется в течение года в виде заявок руководителей структурных подразделений Общества.

ВНЕШНЕЕ ОБУЧЕНИЕ – обучение, с использованием ресурса не входящих в периметр Компании организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ – обучение с использованием ресурса корпоративных учебных центров, внутренних тренеров и наставников молодых специалистов и рабочих.

ВНУТРЕННИЙ КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ – отобранные в соответствии с требованиями Общества к формированию кадрового резерва работники Общества, занимающие различные должности (в том числе руководящие должности разных уровней управления в АО «Иркутскнефтепродукт») для подготовки и последующего назначения на целевые позиции (должности) более высоких уровней.

ВНУТРЕННИЙ ТРЕНЕР – работник, вовлеченный в процесс передачи знаний Общества, который продолжает выполнение своей основной работы по потребности, обеспечивая обучение в рамках своего функционального направления (частичная занятость); или работник, занимающийся только вопросами обучения - выделенный тренер (полная занятость).

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ – форма организации учебного процесса с использованием передовых информационных технологий, которая обеспечивает освоение и проверку знаний работника без отрыва от производства, по индивидуальному плану.

ИНЖЕНЕР-СУПЕРВАЙЗЕР (СУПЕРВАЙЗЕР) – специалист, представитель Общества на объектах строительства и реконструкции скважин, осуществляющий организацию и контроль работ в соответствии с регламентирующими документами и интересами Общества.

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ, ОХРАНОЙ ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ – часть системы управления АО «Иркутскнефтепродукт», используемая для разработки и достижения политики и целей Общества в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды и управления её рисками и экологическими аспектами.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ПЕРВОГО ЭШЕЛОНА УПРАВЛЕНИЯ – специально отобранная группа руководителей среднего звена Общества для подготовки и последующего назначения на должности руководителей высшего звена.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ВТОРОГО ЭШЕЛОНА УПРАВЛЕНИЯ – специально отобранная группа руководителей нижнего звена и работников Общества для подготовки и последующего назначения на должности руководителей среднего звена.

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ТРЕТЬЕГО ЭШЕЛОНА УПРАВЛЕНИЯ – специально отобранная группа специалистов (в том числе, молодых специалистов) Общества для подготовки и последующего назначения на должности руководителей нижнего звена.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ – обучение целевых категорий персонала, инициируемое топ-менеджерами АО «Иркутскнефтепродукт» в рамках реализации долгосрочной стратегии Общества, а также в соответствии с компетенциями (корпоративными, управленческими, профессионально-техническими) для работников Общества.

КОРПОРАТИВНЫЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЬ (СПЕЦИАЛИСТ ПО ОБУЧЕНИЮ) – работник корпоративных учебных центров – штатный или совместитель.

КОРПОРАТИВНЫЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР – структурное подразделение АО «Иркутскнефтепродукт», в функции которого входит обучение работников Компании, действующее на основании лицензии на осуществление образовательной деятельности.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ – выпускник очного отделения высшего учебного заведения до 33 лет (включительно), трудоустроившийся в Компанию в год окончания высшего учебного заведения и работающий по специальности, указанной в дипломе, не более трёх календарных лет с момента трудоустройства.

НАСТАВНИК МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ - специально отобранный и подготовленный высококвалифицированный работник Общества (с высшим профессиональным образованием и стажем работы по специальности не менее 5 лет), проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми специалистами по их адаптации к производственной деятельности, корпоративной культуре, профессиональному развитию.

НАСТАВНИК РАБОЧИХ – опытный, высококвалифицированный рабочий, имеющий не менее 1-2 разряда выше наставляемого или опыт работы по профессии не менее 5-ти лет, который непосредственно на рабочем месте передает наставляемому свои знания и опыт, знакомит его с оборудованием, производством, а также способствует формированию взаимоотношений в новом коллективе.

НАСТАВНИЧЕСТВО - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество [Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе].

НЕРЕЗИДЕНТ (ИНОСТРАННОЕ ЮРИДИЧЕСКОЕ ЛИЦО) – юридическое лицо, созданное в соответствии с законодательством иностранных государств с местонахождением за пределами РФ.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ – направление обучения, нацеленное на выполнение государственных требований к уровню подготовки персонала топливно-энергетического комплекса и дополнительных корпоративных требований для обеспечения безопасности труда на производстве, а также выполнения требования по обучению персонала в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

ОПЕРАТИВНО-РЕМОНТНЫЙ ПЕРСОНАЛ – персонал, осуществляющий ремонтные работы специально обученный и подготовленный для оперативного обслуживания в утвержденном объеме закрепленных за ним электроустановок.

ОПЕРАТИВНЫЙ ПЕРСОНАЛ – персонал, осуществляющий оперативное управление и обслуживание электроустановок (осмотр, оперативные переключения, подготовку рабочего места, допуск и надзор за работающими, выполнение работ в порядке текущей эксплуатации).

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ – комплекс мероприятий, позволяющий по итогам обучения определить уровень прогресса знаний участников и качества организации учебного процесса.

ОЧНОЕ ОБУЧЕНИЕ – форма организации учебного процесса, построенная на непосредственном, личном взаимодействии с преподавателем и другими участниками обучения на лекциях, семинарах, тренингах, конференциях, форумах, симпозиумах, модульных программах обучения, мастер-классах, мастерских, бизнес-симуляциях.

ПЕРСОНАЛ – работники АО «Иркутскнефтепродукт»; лица, ищущие работу; лица, являющиеся исполнителями по гражданско-правовым договорам с АО «Иркутскнефтепродукт»; стажеры из числа учащихся профессиональных и иных образовательных организаций.

ПЛАНОВОЕ ОБУЧЕНИЕ – вид обучения, потребность в проведении которого определяется на перспективу и ежегодно утверждается в Обществе в рамках «Плана корпоративного обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт»».

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ – совокупность профессиональных знаний и навыков, позволяющая работнику выполнять отдельные профессиональные задачи.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ – обучение работников, направленное на развитие профессионально-технических компетенций в соответствии с технологической стратегией Общества.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ].

ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА – комплекс мероприятий по выявлению потребности в обучении, планированию, проведению обучения и оценке его эффективности.

РАБОТНИК – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с АО «Иркутскнефтепродукт»

РАБОТНИК-СТАЖЕР (НОВИЧОК) - работник любой возрастной категории, вновь принятый или переведенный с другого рабочего места, не имеющий опыта работы по профессии, или если выполнение им работы требует расширения знаний и овладения новыми практическими навыками, сменивший профессию/совмещающий профессию (в начальной стадии работы), в том числе выпускник и учащийся профтехучилищ, учебно-производственных (курсовых) комбинатов и других учебных заведений, без стажа работы по профессии (в т.ч. совмещаемой), обучение по которой работник-новичок проходит или уже прошёл.

САМОПОДГОТОВКА – индивидуальная форма организации учебного процесса, не предусматривающая привлечение преподавателя.

СТАЖИРОВКА – процесс функционального обучения на рабочем месте.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА – документ, утвержденный органами управления АО «Иркутскнефтепродукт», содержащий четко сформулированные и измеримые стратегические цели развития Общества, информацию о ее текущем положении в отрасли, целевой финансовой бизнес-модели и стратегических инициативах, стоящих перед Обществом, на период не менее 5 лет.

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ – реализуемое в Обществе направление обучения, нацеленное на развитие корпоративных и управленческих компетенций действующих руководителей, кадрового резерва и молодых специалистов с лидерским потенциалом.

УЧАСТОК ПРАКТИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА – комплекс помещений / территории, оборудованных компьютерными тренажерами-имитаторами или производственным оборудованием для отработки практических навыков выполнения технологических операций.

УЧЕБНО – ТРЕНИНГОВАЯ БАЗА – комплекс зданий, сооружений, учебного оборудования и материалов корпоративного учебного центра для осуществления образовательной деятельности.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ НАСТОЯЩЕГО ДОКУМЕНТА

МАРКШЕЙДЕРСКИЕ РАБОТЫ – работы, которые проводятся для изучения процессов деформации горных пород и земной поверхности в связи с горными работами.

ПРОВАЙДЕР – поставщик услуг по обучению персонала.

РАБОЧИЕ — категория персонала, которая непосредственно участвует в создании материальных ценностей или оказании услуг производственного характера, а также младший обслуживающий персонал, который занят в деятельности, не связанной с основной деятельностью Общества (дворники, курьеры, уборщицы и т. д.).

ТЕСТИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ (ТЕСТИРОВАНИЕ) – инструмент, применяемый для оценки персонала с использованием тестовых вопросов различной сложности.

2. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

АУиОХР – Административно-управленческие и общехозяйственные расходы.

ГО И ЗАЩИТА ОТ ЧС – гражданская оборона и защита от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

ДК – Департамент кадров ПАО «НК «Роснефть».

ДИСУПБОТиЭ – Департамент интегрированной системы управления ПБОТ и экологии ПАО «НК «Роснефть».

ДСПиО – Департамент сводного планирования и отчетности ПАО «НК «Роснефть».

ДЭ – Департамент энергетики ПАО «НК «Роснефть».

ИСУ ПБОТОС – интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды.

ИТР – инженерно-технические работники.

КАДРОВАЯ СЛУЖБА ОБЩЕСТВА (КС ОГ) – структурное подразделение/работник Общества, ответственный за управление персоналом (в т. ч. оценку и развитие персонала по компетенциям) в Обществе.

КОМПАНИЯ – группа юридических лиц различных организационно-правовых форм, включая ПАО «НК «Роснефть», в отношении которых последнее выступает в качестве основного или преобладающего (участвующего) общества.

КОРПОРАТИВНЫЙ УЦ – корпоративный учебный центр.

МЧС РОССИИ – Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий.

ОБЩЕСТВО – АО «Иркутскнефтепродукт».

ОС – окружающая среда.

ОТ – охрана труда.

ПБОТОС – промышленная безопасность, охрана труда и окружающей среды, включая вопросы безопасности дорожного движения, пожарной, радиационной и фонтанной безопасности, целостности производственных объектов, предупреждения пожароопасных и аварийных ситуаций и реагирования на них.

ПРИКАЗ О БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИИ И БЮДЖЕТИРОВАНИИ – приказ ПАО «НК «Роснефть» «О разработке консолидированного бизнес-плана ПАО «НК «Роснефть» и бюджетировании».

ПРОФИЛЬНОЕ СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ (ПРОФИЛЬНОЕ СП) – структурное подразделение, отвечающее в рамках своей компетенции за профильное направление

деятельности в соответствии с организационной структурой АО «Иркутскнефтепродукт» и положениями о структурных подразделениях АО «Иркутскнефтепродукт».

РАБОТНИК – работник АО «Иркутскнефтепродукт».

СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ АО «Иркутскнефтепродукт» – структурное подразделение АО «Иркутскнефтепродукт» с самостоятельными функциями, задачами и ответственностью в рамках своей компетенции, определенной Положением о структурном подразделении.

УЦ – Учебный центр АО «Иркутскнефтепродукт»

BOSIET - Basic Offshore Safety Induction and Emergency Training.

HUET - Helicopter Underwater Escape Training.

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION (MBA) – мастер делового администрирования.

OPITO – Offshore Petroleum Industry Training Organization.

3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цели системы обучения персонала Компании:

- Обеспечить уровень профессионально-технической компетентности персонала, соответствующий текущей и перспективной потребности бизнеса Общества.
- Обеспечить рост управленческого потенциала Общества за счет развития внутреннего кадрового резерва.
- Выполнить обязательные государственные требования к уровню подготовки персонала топливно-энергетического комплекса, дополнительные корпоративные требования, направленные на обеспечение безопасности труда на производстве, требования в области ГО и защиты от ЧС.
- Обеспечить стратегические проекты Общества инновационными решениями и знаниями.

Ключевые принципы системы обучения персонала Общества:

- Программы обучения формируются на основании Стратегии развития Общества, оперативной и перспективной потребности бизнеса, результатов оценки развития корпоративных, управленческих и профессионально-технических компетенций, с учетом требований профессиональных стандартов.
- Руководители АО «Иркутскнефтепродукт» и руководители СП АО «Иркутскнефтепродукт» принимают непосредственное участие в определении потребности в обучении, утверждении содержания программы обучения и установлении критериев оценки эффективности обучения.
- Обучение базируется на ценностях и нормах корпоративной культуры, способствует их поддержанию и развитию.
- Используются передовые информационные технологии, включая систему дистанционного обучения.
- Проводится системная оценка эффективности учебных программ.
- Максимально используется внутренний ресурс обучения (корпоративные УЦ, учебно-тренинговая база, внутренние тренеры и корпоративные преподаватели).

Ответственность за организацию обучения персонала Общества:

- Руководители АО «Иркутскнефтепродукт» и руководители СП АО «Иркутскнефтепродукт» принимают непосредственное участие в определении потребности в обучении, утверждении содержания программы обучения и установлении критериев оценки эффективности обучения.
- Ведущий специалист по оценке и развитию персонала осуществляет общую координацию процесса организации обучения работников.
- Ведущий специалист по оценке и развитию персонала и корпоративный УЦ осуществляют организацию обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт».
- Ведущий специалист по оценке и развитию персонала АО «Иркутскнефтепродукт» и корпоративный УЦ осуществляют организацию обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт».

- Отдел ПБОТОС осуществляют контроль сроков периодичности обучения работников, определение перечня должностей работников для формирования плана обучения, методическое сопровождение программ обучения по вопросам ПБОТОС.
- Сектор по ГО и ЧС формирует перечни должностей работников Общества для обязательного обучения, планы и программы обучения по вопросам ГО и защиты от ЧС, осуществляют контроль сроков периодичности обучения работников по данным видам обучения.
- Отдел главного энергетика формирует перечень должностей работников для обязательного обучения в области электробезопасности, а также осуществляет контроль сроков периодичности обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» по данным видам обучения.

4. НАПРАВЛЕНИЯ, ВИДЫ, РЕСУРСЫ И ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В Обществе реализуются программы профессионального образования, дополнительного образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) и профессионального обучения (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации), короткие курсы и программы целевого назначения, с отрывом и без отрыва от производства, по следующим направлениям:

- обязательное обучение;
- профессионально-техническое обучение;
- управленческое обучение.

Указанные направления обучения классифицируются:

- по уровню организации обучения:
 - ◆ корпоративное обучение;
 - ◆ адресное обучение;
- по видам обучения:
 - ◆ плановое обучение;
 - ◆ внеплановое обучение;
- по ресурсам обучения:
 - ◆ внутреннее обучение;
 - ◆ внешнее обучение;
- по форме организации учебного процесса:
 - ◆ очное; очно-заочное; заочное обучение;
 - ◆ дистанционное обучение;
 - ◆ самоподготовка.

Таблица 1
Схема классификации направлений обучения

КЛАССИФИКАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ		НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ		
		ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ	ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ	УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ
1		2	3	4
Уровень организации обучения	Корпоративное обучение	✓	✓	✓
	Адресное обучение	✓	✓	✓
Вид обучения	Плановое обучение	✓	✓	✓
	Внеплановое обучение	✓	✓	
Ресурс обучения	Внутреннее обучение	✓	✓	✓
	Внешнее обучение	✓	✓	✓
Форма организации учебного процесса	Очное обучение, Очно-заочное обучение, Заочное обучение	✓	✓	✓
	Самоподготовка	✓	✓	✓

КЛАССИФИКАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ	НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ		
	ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ	ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ	УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ
1	2	3	4
Дистанционное обучение	✓	✓	✓

4.1. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

4.1.1. Цели обязательного обучения:

- Выполнить обязательные государственные требования к уровню подготовки персонала топливно-энергетического комплекса, дополнительные корпоративные требования для обеспечения безопасности труда на производстве, требования в области ГО и защиты от ЧС природного и техногенного характера.
- Обеспечить необходимый уровень компетентности, обученности и осведомленности всех работников, которые влияют на ИСУ ПБОТОС Компании.

4.1.2. Планирование и организация обязательного обучения:

- Обязательное обучение планируется в соответствии с требованиями федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, в случаях, когда обучение является условием выполнения работниками должностных обязанностей, а также корпоративными требованиями для обеспечения качества выполнения работ и безопасности труда на производстве.
- План обязательного обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» ежегодно утверждается в АО «Иркутскнефтепродукт» - Генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт» в рамках «Плана обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт».
- Потребность в обязательном обучении, включая перечень и содержание необходимых программ, а также перечень должностей и требуемые сроки организации обучения определяются отделом ПБОТОС, сектором по ГО и ЧС, отделом главного энергетика и СП АО «Иркутскнефтепродукт», ДЭ и Специальным управлением ПАО «НК «Роснефть» и специалистами по мобилизационной и специальной работе ОГ и утверждаются:
 - ♦ По вопросам ПБОТОС – генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт» по согласованию с начальником отдела ПБОТОС.
 - ♦ По вопросам ГО и ЧС – генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт» по согласованию с начальником сектора по ГО и ЧС.
 - ♦ По вопросам электробезопасности и специальной подготовки в области энергетики - генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт» по согласованию с начальником отдела главного энергетика.
 - ♦ По вопросам защиты государственной тайны - генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт» по согласованию со специалистами по мобилизационной и режимно-секретной работе.
- Порядок проведения обязательной корпоративной подготовки работников в области ГО и защиты от ЧС в АО «Иркутскнефтепродукт» определяется распорядительными

документами АО «Иркутскнефтепродукт» об итогах подготовки в области ГО и защиты от ЧС в текущем году и задачах на следующий год.

- Внеплановое обязательное обучение организуется по заявкам СП АО «Иркутскнефтепродукт» направленным в КС АО «Иркутскнефтепродукт» не менее чем за 120 рабочих дней до даты начала обучения. Исключения составляют сроки, обозначенные предписаниями контролирующих органов, требованиями/ изменением законодательства.
- Обязательное обучение проводится с использованием:
 - ♦ Внутреннего ресурса обучения – УЦ, внутренние тренеры.
 - ♦ Внешнего ресурса обучения – образовательные учреждения профессионального образования, УЦ и другие учреждения и организации, осуществляющие образовательную деятельность, при наличии у них аккредитации (лицензии) на право ведения образовательной деятельности, преподавательского состава, специализирующегося в области ПБОТОС, ГО и защиты от ЧС и соответствующей материально-технической базы и т.д.
- Обязательное обучение организуется в очном, очно-заочном, дистанционном и формате самоподготовки.
- Оценка эффективности обязательного обучения осуществляется с позиций контроля успеваемости и посещаемости¹.
- Особые условия:
 - ♦ КС АО «Иркутскнефтепродукт» и УЦ обеспечивают организацию входного тестового контроля профессиональных знаний и умений (квалификационного уровня рабочих) при приеме на работу и в случаях повышения квалификации в индивидуальном порядке в сторонних учебных центрах.
 - ♦ При профессиональной подготовке работников / кандидатов на прием во внутренних и внешних обучающих организациях участие полномочного представителя отдела ПБОТОС АО «Иркутскнефтепродукт» в экзаменационно-квалификационных комиссиях является обязательным.
 - ♦ Минимальная продолжительность обучения в УЦ и привлекаемых внешних обучающих организациях должна обеспечивать достаточный уровень освоения теоретических знаний и отработки практических навыков для соблюдения норм безопасности труда на производстве.
 - ♦ Учебные программы УЦ и привлекаемых внешних обучающих организаций в области обязательного обучения персонала, обслуживающего опасные производственные объекты, согласовываются с отделом ПБОТОС.
 - ♦ Вопросники и билеты для контроля качества обязательного обучения персонала Общества, обслуживающего опасные производственные объекты, проводимого УЦ и привлекаемыми внешними обучающими организациями согласовываются с отделом ПБОТОС.
 - ♦ КС ОГ обеспечивают организацию контроля качества обучения, проводимого УЦ и привлекаемыми внешними обучающими организациями в области обязательного обучения персонала, обслуживающего опасные производственные объекты.

¹ Для обучения, организованного в очной и очно-заочной формах.

- ♦ В случае профессиональной подготовки работников АО «Иркутскнефтепродукт» / кандидатов на прием в АО «Иркутскнефтепродукт» во внешних обучающих организациях в индивидуальном порядке, в АО «Иркутскнефтепродукт» в обязательном порядке должно проводиться дополнительное обучение по соответствующей учебной программе АО «Иркутскнефтепродукт» в момент приема на работу.

4.1.3. Виды обязательного обучения:

- Обучение по требованиям Ростехнадзора:
 - ♦ Предаттестационная подготовка по промышленной безопасности.
 - ♦ Транспортирование опасных веществ железнодорожным транспортом.
 - ♦ Повышение квалификации работников, осуществляющих производство маркшейдерских работ.
 - ♦ Предаттестационная подготовка сварщиков и специалистов сварочного производства.
 - ♦ Предаттестационная подготовка в области неразрушающего контроля.
 - ♦ Правила безопасности на море.
- Обучение по требованиям Министерства труда и социальной защиты РФ:
 - ♦ Обучение по ОТ работников.
 - ♦ Обучение работников рабочих профессий в рамках программы по оказанию первой доврачебной помощи;
 - ♦ Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ на высоте.
- Обучение по требованиям Федеральных законов РФ, предъявляемым к подготовке в области охраны окружающей среды и экологической безопасности:
 - ♦ Подготовка руководителей организаций и специалистов в области охраны окружающей среды и экологической безопасности (Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды»);
 - ♦ Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование лиц, которые допущены к сбору, транспортированию, обработке, утилизации, обезвреживанию, размещению отходов I-IV классов опасности (Федеральный закон от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления»).
- Обучение по требованиям Ространснадзора:
 - ♦ Перевозка опасных грузов.
- Обучение по вопросам ГО и защиты от ЧС:
 - ♦ Подготовка (повышение квалификации) работников, входящих в состав органов управления и сил гражданской обороны. Подготовка (повышение квалификации) работников сектора по ГО и ЧС.
 - ♦ Подготовка других работников.
 - ♦ Обучение по требованиям надзорных органов МЧС России, предъявляемым к подготовке в области ГО и защиты от ЧС.

- Обучение по требованиям норм пожарной безопасности, предупреждения и ликвидации последствий аварий:
 - ♦ Обучение пожарно-техническому минимуму работников, не связанных с взрывопожароопасным производством.
 - ♦ Обучение пожарно-техническому минимуму работников, связанных с взрывопожароопасным производством.
 - ♦ Предаттестационная подготовка аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований и спасателей.
- Повышение квалификации работников, ответственных за безопасность дорожного движения.
- Обучение по требованиям государственного надзора РФ, предъявляемым к подготовке электротехнического персонала.
- Обучение для профессиональной аттестации аудиторов, бухгалтеров, водителей и других категорий работников.
- Программы по защите государственной тайны.
- Мобилизационная подготовка.
- Обучение по требованиям российского и применимого международного законодательства в области комплаенс, включая организацию процессов управления рисками и внутреннего контроля в области предупреждения и противодействия коррупции.
- Обучение по дополнительным корпоративным требованиям:
 - ♦ Обучение работников для поддержания ИСУ ПБОТОС.
 - ♦ Обучение работников для поддержания и улучшения системы менеджмента качества в соответствии с международным стандартом ISO 9001.
 - ♦ Обучение работников при вводе нового оборудования, внедрении новых технологических процессов.
 - ♦ Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу (данный вид обучения может быть совмещен с периодом стажировки на определенном рабочем месте).
 - ♦ Обучение в виде лекций семинаров, консультаций перед ежегодной проверкой знаний у рабочих.
 - ♦ Обязательное обучение работников, не находящихся в зоне действующих объектов и не связанных с их обслуживанием (специалистов и рабочих) для строящихся, расширяемых, реконструируемых и технически перевооружаемых объектов должна осуществляться с опережением сроков их ввода. При определении продолжительности подготовки должны учитываться теоретическое и практическое обучение (в том числе стажировка на действующих и аналогичных объектах), участие в пусконаладочных работах вводимого оборудования объектов.
 - ♦ Специальная подготовка оперативного и оперативно-ремонтного электротехнического персонала.

4.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ

4.2.1. Цели профессионально-технического обучения:

- Обеспечить уровень профессионально-технической компетентности персонала, соответствующий текущей и перспективной потребности бизнеса Общества.
- Обеспечить стратегические проекты Общества инновационными решениями и знаниями.
- Обеспечить необходимый уровень компетентности, обученности и осведомленности всех работников, которые влияют на ИСУ ПБОТОС Общества.

4.2.2. Планирование и организация профессионально-технического обучения:

- Профессионально-техническое обучение планируется в соответствии с текущими и перспективными потребностями бизнеса Общества, а также по результатам оценки профессионально-технических компетенций.
- План профессионально-технического обучения работников Генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт» в рамках «Плана обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт», который должен включать раздел «Участие АО «Иркутскнефтепродукт» в программах корпоративного профессионально-технического обучения».
- Внеплановое профессионально-техническое обучение работников организуется по заявке СП АО «Иркутскнефтепродукт» КС ОГ:
 - ♦ не менее чем за 40 рабочих дней до даты начала обучения, в случае если обучение проводится на территории Российской Федерации;
 - ♦ не менее чем за 60 рабочих дней до даты начала обучения, в случае если обучение проводится за пределами Российской Федерации или провайдер является нерезидентом;
 - ♦ не менее чем за 120 рабочих дней до даты начала обучения, в случае если не применим способ мелкой закупки услуг провайдера.
- Профессионально-техническое обучение проводится с использованием:
 - ♦ Внутреннего ресурса обучения – корпоративные УЦ, внутренние тренеры;
 - ♦ Внешнего ресурса обучения – провайдеры, отобранные в соответствии с установленными в Положении Компании «О закупке товаров, работ и услуг» № П2-08 Р-0019 процедурами закупки.
- Профессионально-техническое обучение организуется в очном, очно-заочном, заочном и дистанционном форматах.
- Оценка эффективности профессионально-технического обучения осуществляется с позиций прогресса в знаниях, динамики развития профессионально-технических компетенций, возможности переноса приобретенных знаний и навыков в рабочие условия, качества организации учебного процесса.

4.2.3. Виды профессионально-технического обучения:

- Корпоративное профессионально-техническое обучение по текущей и перспективной потребности бизнеса и результатам оценки технических компетенций:
 - ♦ Программы повышения квалификации ИТР по всем направлениям деятельности Общества.
 - ♦ Программы подготовки проектных команд под стратегические проекты.

- ♦ Программы дополнительного профессионального образования.
- ♦ Научно-практические конференции, форумы, симпозиумы.
- ♦ Программы внутреннего обучения.
- Адресное профессионально-техническое обучение:
 - ♦ Программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации ИТР, связанные со спецификой реализуемых СП АО «Иркутскнефтепродукт» технологических и бизнес-процессов.
 - ♦ Программы подготовки вновь принятых на производство рабочих.
 - ♦ Программы переподготовки и обучения рабочих вторым (смежным) профессиям.
 - ♦ Программы повышения квалификации рабочих (профессионально-технические курсы, курсы целевого назначения).
- Особые условия организации адресного профессионально-технического обучения:
 - ♦ Повышение квалификации рабочих должно носить непрерывный характер и проводиться на протяжении всей их трудовой деятельности. Периодичность и последовательность прохождения рабочими различных видов и форм обучения устанавливаются АО «Иркутскнефтепродукт» с учетом производственной необходимости. При этом должно быть обеспечено обязательное ежегодное обучение каждого рабочего в тех или иных видах и формах профессионального обучения, а обучение на длительных профессионально-технических курсах (подтверждение квалификации) должно проводиться с периодичностью не реже 1 раза в 5 лет.
 - ♦ При обучении работников в УЦ вопросы ПБОТОС в обязательном порядке предусматриваются в учебных программах профессиональной подготовки по рабочим профессиям, переподготовки и обучения их вторым/смежным рабочим профессиям, повышения квалификации.
 - ♦ КС АО «Иркутскнефтепродукт» и УЦ обеспечивают организацию входного тестового контроля профессиональных знаний и умений (квалификационного уровня рабочих) при приеме на работу и в случаях повышения квалификации в индивидуальном порядке в сторонних учебных центрах (без заключения договора АО «Иркутскнефтепродукт» и учебного заведения).
 - ♦ В случае несоответствия работников АО «Иркутскнефтепродукт» требованиям к их квалификации, выявленной в ходе оценки (периодической оценки) по компетенциям, КС АО «Иркутскнефтепродукт» и УЦ должны организовать повышение квалификации работников АО «Иркутскнефтепродукт» не позднее 3 месяцев с даты обработки результатов оценки.
- Программы обучения иностранным языкам для работников:
 - ♦ Обучение иностранным языкам, за исключением восточно-азиатских и редких ввиду их особой специфики.
 - ♦ Обучение русскому языку как иностранному для работников, трудовыми договорами которых предусмотрено соответствующее условие.
- Особые условия организации обучения иностранным языкам:
 - ♦ Руководители СП АО «Иркутскнефтепродукт» инициируют включение в программу обучения иностранным языкам работников АО «Иркутскнефтепродукт», включенных в рабочие группы по реализации международных проектов Компании, а

также работников АО «Иркутскнефтепродукт», должностные обязанности которых связаны с регулярным использованием иностранного языка. Списки работников от АО «Иркутскнефтепродукт» и обоснование включения работников в программу обучения иностранным языкам должны быть согласованы генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт».

- ♦ Решение о включении работника в программу обучения иностранным языкам принимается на основании результатов оценки текущего уровня владения языком. Входной уровень для включения в программу обучения иностранным языкам – не ниже элементарного (A2, elementary). Целевой уровень – самостоятельное владение (B2, intermediate).
- ♦ Продолжительность обучения каждого работника определяется производственными задачами по реализации международных проектов, но не может превышать двух лет.
- ♦ С целью достижения требуемого уровня владения иностранным языком, работник должен регулярно использовать изучаемый язык в производственной деятельности, посещать аудиторные занятия, добросовестно выполнять все учебные задания, а также обеспечить самостоятельную подготовку и обучение в необходимом объеме.
- ♦ Работники могут быть исключены из учебных групп в случае значительного количества пропусков (более 50% занятий) и/или низких результатов оценочных мероприятий и успеваемости.

4.3. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ

4.3.1. Цели управленческого обучения:

- Обеспечить рост управленческого потенциала Общества.
- Обеспечить развитие корпоративных и управленческих компетенций действующих руководителей, внутреннего кадрового резерва и молодых специалистов с лидерским потенциалом.

4.3.2. Планирование и организация управленческого обучения:

- Управленческое обучение планируется в соответствии с текущими и перспективными потребностями бизнеса Общества, а также по результатам оценки корпоративных и управленческих компетенций.
- План управленческого обучения работников генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт», в рамках «Плана обучения работников ОГ», который должен включать раздел «Участие АО «Иркутскнефтепродукт» в программах корпоративного управленческого обучения».
- Списки участников управленческого обучения от АО «Иркутскнефтепродукт» утверждаются генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт».
- Программы MBA реализуются в корпоративном формате. Списки участников программ MBA согласуются генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт».
- Управленческое обучение проводится с использованием:
 - ♦ Внутреннего ресурса обучения – УЦ, внутренние тренеры.
 - ♦ Внешнего ресурса обучения – провайдеры, отобранные в соответствии с установленными в Положении Компании «О закупке товаров, работ и услуг» № П2-08 Р-0019 процедурами закупки.

- Управленческое обучение организуется в очном, очно-заочном, заочном и дистанционном и форматах.
- Оценка эффективности управленческого обучения осуществляется с позиций возможности переноса приобретенных знаний и навыков в рабочие условия, качества организации учебного процесса.

4.3.3. Виды управленческого обучения:

- Корпоративное управленческое обучение:
 - ♦ Корпоративные программы МВА.
 - ♦ Программы развития кадрового резерва первого и второго эшелона управления Компанией и первого эшелона управления ОГ.
 - ♦ Программы развития управленческих компетенций целевых категорий действующих руководителей СП АО «Иркутскнефтепродукт».
 - ♦ Программы управленческого развития молодых специалистов.
- Адресное управленческое обучение:
 - ♦ Адресные программы развития управленческих компетенций действующих руководителей СП АО «Иркутскнефтепродукт».
 - ♦ Программы развития кадрового резерва второго и третьего эшелона управления АО «Иркутскнефтепродукт».

5. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

5.1. ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

В Общества ежегодно осуществляется единый цикл мероприятий по организации обучения работников, который включает следующие ключевые процедуры:

- анализ потребности в обучении;
- планирование обучения;
- проведение обучения;
- оценка эффективности обучения.

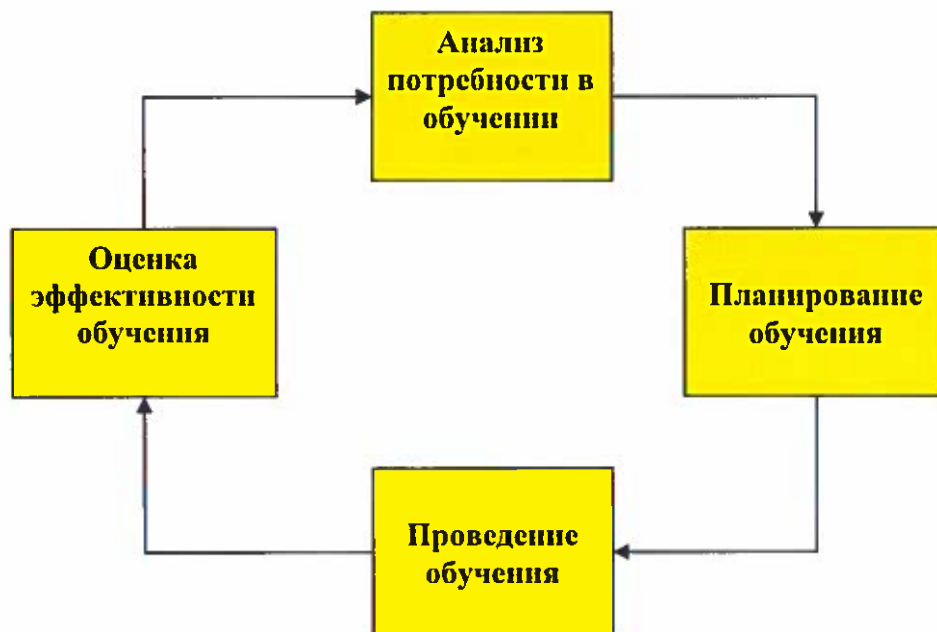


Рис. 1 Схема процесса организации обучения

5.1.1. АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ

Потребность в обучении персонала Общества на планируемый год/ несколько лет формируется в соответствии с:

- текущими и перспективными задачами бизнеса Общества, в том числе с учетом потребности стратегических проектов;
- требованиями контролирующих органов по подготовке персонала топливно-энергетического комплекса;
- требованиями профессиональных стандартов;
- результатами оценки корпоративных, управленческих и профессионально-технических компетенций;
- результатами оценки эффективности ранее проведенного обучения.

КС АО «Иркутскнефтепродукт» инициируют процедуру сбора потребности в корпоративном

обучении, а также адресном обучении работников АО «Иркутскнефтепродукт».

Отдел ПБОТОС АО «Иркутскнефтепродукт», сектор по ГО и ЧС, отдел главного энергетика, специалисты по мобилизационной и режимно-секретной работе АО «Иркутскнефтепродукт», совместно с руководителями СП АО «Иркутскнефтепродукт» осуществляют контроль сроков периодичности обучения работников, определяют перечень должностей работников, направляют данные в КС АО «Иркутскнефтепродукт» для формирования плана обязательного обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт».

КС АО «Иркутскнефтепродукт» совместно с профильным СП (по тематике обучения) или СП ОГ АО «Иркутскнефтепродукт» – инициатором обучения на этапе анализа потребности в обучении принимают решение о выборе внутреннего или внешнего ресурса обучения для реализации каждой программы обучения.

5.1.2. ПЛАНИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ

На этапе планирования обучения формируются:

- План и потребность Общества в корпоративном обучении на планируемый год.
- Планы и потребность в обязательном, а также адресном обучении работников.
- Список внутренних тренеров и перечень проводимых ими внутренних семинаров-тренингов на планируемый год, включенных в План корпоративного обучения работников.
- Планы обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт».
- Предварительные списки участников обучения.
- План закупочной деятельности в области подготовки кадров, включая перечень лотов по обучению персонала для включения в Расширенный план закупок АО «Иркутскнефтепродукт», перечень программ обучения, планируемых к закупке способом – мелкая закупка.
- Бизнес-план Общества включает расходы на подготовку кадров.

КС АО «Иркутскнефтепродукт» инициирует процедуру формирования Плана обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт», включающего разделы «Участие АО «Иркутскнефтепродукт» в программах корпоративного обучения», обязательное обучение, адресное обучение работников АО «Иркутскнефтепродукт».

Планы обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» утверждаются генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт».

5.1.3. ПРОВЕДЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ

На этапе проведения обучения:

- уточняются списки участников обучения;
- проводится выбор места проведения обучения;
- проводятся процедуры закупки и заключения договора на обучение;

- утверждается программа обучения;
- осуществляется обучение, в соответствии с утвержденной программой курса.

СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения принимают непосредственное участие в разработке содержания курсов, принятии решения о выборе внутреннего или внешнего ресурса обучения и отборе провайдеров.

КС АО «Иркутскнефтепродукт» отвечает за направление работников АО «Иркутскнефтепродукт» на корпоративное обучение, а также за организацию обязательного, профессионально-технического, управленческого и адресного обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт».

При организации обучения в приоритетном порядке используется УЦ.

При организации корпоративного обучения, нацеленного на систематизацию, сохранение и передачу профессиональных знаний, методологии и корпоративных стандартов внутри Компании, адаптацию новых работников используется внутренний ресурс обучения (внутренние тренеры).

Отбор внешних ресурсов обучения (провайдеров) осуществляется в соответствии с нормами Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ услуг отдельными видами юридических лиц», а также требованиями Положения Компании «О закупке товаров, работ, услуг» № П2-08 Р-0019.

При организации процедур закупки услуг в области подготовки кадров могут быть применены следующие способы закупки:

- Конкурентные закупки – в случае, когда тематика обучения широко представлена на образовательном рынке.
- Безальтернативные закупки – в случае, когда провайдер является единственной организацией, уполномоченной контролирующим органом регионального или федерального уровня проводить обязательное обучение: подготовку и аттестацию работников с выдачей соответствующих удостоверений (свидетельств).
- Внутригрупповые закупки - в случае, когда провайдер является УЦ.
- Неконкурентные закупки (закупки у единственного поставщика) – в случае, когда провайдер является высшим учебным заведением – стратегическим партнером Компании или эксклюзивным провайдером услуг по организации обучения, не имеющем аналогов на рынке.
- Мелкие закупки – на основе анализа рынка.

Закупки в области подготовки кадров могут планироваться с учетом перспективной потребности в обучении персонала – на срок от 1 – до 5 лет.

КС АО «Иркутскнефтепродукт» имеют право инициировать процедуру заключения с лицами, ищущими работу, или с работниками ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

5.1.4. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Учебные курсы оцениваются с точки зрения:

- прогресса в знаниях (результаты входного/выходного среза знаний);
- качества обучения (обратная связь от участников);
- качества работы корпоративного преподавателя/ внутреннего тренера;
- успешности применения приобретенных знаний и навыков в работе;
- необходимости корректировки программ для повышения эффективности обучения.

Критерии оценки учебного курса определяются КС АО «Иркутскнефтепродукт» совместно с СП АО «Иркутскнефтепродукт» - инициаторами обучения в зависимости от содержания курса и формата организации учебного процесса.

КС АО «Иркутскнефтепродукт» инициируют процедуру оценки эффективности обязательного и адресного профессионально-технического и управленческого обучения АО «Иркутскнефтепродукт».

Руководители СП АО «Иркутскнефтепродукт» по запросу представляют КС АО «Иркутскнефтепродукт» информацию об успешности применения работниками приобретенных в ходе обучения знаний и навыков в повседневной работе.

5.2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

5.2.1. ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ

Цели создания и развития внутреннего обучения:

- систематизация, сохранение и передача знаний внутри Общества, в том числе экспертных научных знаний кадров высшей квалификации;
- создание новых возможностей для развития работников;
- быстрое внедрение новых корпоративных стандартов и процедур;
- развитие лидерского потенциала работников;
- создание сообщества признанных внутренних тренеров – экспертов в бизнес-направлениях;
- оптимизация затрат на обучение путем применения более эффективного обмена информацией с использованием внутренних тренеров-экспертов и дистанционного обучения.

Направления внутреннего обучения:

- Общекорпоративного уровня – для достижения знаний по ключевым политикам, кодексам и стандартам через передачу на регулярной основе всем работникам имеющихся и формирующихся локально-нормативных документов Общества.
- Профильного уровня – для формирования знаний и навыков по специфике деятельности Общества.

Форматы внутреннего обучения:

- Очный - в виде семинара или тренинга.
- Дистанционный – в виде вебинара или самостоятельное изучение локально-нормативных документов Общества и развитие компетенций работника через прохождение электронных курсов с использованием обучающего портала (системы дистанционного обучения).

Назначение внутренних тренеров.

Профильные топ-менеджеры ПАО «НК «Роснефть», руководители СП ПАО «НК «Роснефть» и руководители ОГ ежегодно в рамках формирования Плана корпоративного обучения работников и Планов обучения работников ОГ определяют темы внутреннего обучения и назначают внутренних тренеров для проведения внутренних семинаров-тренингов на регулярной основе, привлекая в приоритетном порядке кадры высшей квалификации (докторов и кандидатов наук профильных специальностей, работников, получивших квалификацию международного уровня, действующих преподавателей высших учебных заведений - партнеров и т.д.), а также работников из числа внутреннего кадрового резерва.

Подготовка внутренних тренеров.

ДК ежегодно в рамках Плана корпоративного обучения работников предусматривает и организует проведение корпоративной модульной программы подготовки внутренних тренеров.

Руководители СП ПАО «НК «Роснефть» и СП АО «Иркутскнефтепродукт» на системной основе обеспечивают участие работников, назначенных внутренними тренерами, в корпоративной модульной программе подготовки внутренних тренеров.

Мотивация внутренних тренеров.

Руководители СП АО «Иркутскнефтепродукт» обеспечивают из фонда руководителя СП АО «Иркутскнефтепродукт» выплату вознаграждения внутренним тренерам в соответствии с параметрами материального стимулирования, с применением повышающих коэффициентов при оплате участия в программе кадров высшей квалификации, в пределах фонда заработной платы, утвержденного бизнес-планом АО «Иркутскнефтепродукт» исходя из следующих условий:

- Если должностная инструкция работника предусматривает полную занятость в качестве внутреннего тренера – премия не выплачивается.
- Если работником разработана программа одного тренинга – премия выплачивается после проведения первого тренинга по утвержденной программе и материалам тренинга.
- Если работником проведено несколько тренингов в течение одного квартала - премия выплачивается по итогам квартала.
- За выдающийся вклад в разработку и проведение внутренних тренингов – премия выплачивается после подведения итогов года в номинации «Лучший тренер предприятия». Номинация может быть присвоена нескольким внутренним тренерам разных дисциплин.

Конкретные параметры и размеры выплат утверждаются распорядительными документами АО «Иркутскнефтепродукт».

Оценка эффективности работы внутренних тренеров:

КС АО «Иркутскнефтепродукт», с привлечением руководителей СП АО «Иркутскнефтепродукт» проводят экспертную оценку работы внутренних тренеров:

- Проверку проводимых тренером семинаров-тренингов.
- Проверку наличия согласования учебных материалов семинара-тренинга с руководителями профильных СП (по тематике обучения).
- Анализ обратной связи участников обучения.
- Опрос участников и их руководителей об эффективности и полезности проведенного обучения через 3 месяца после окончания обучения.

5.2.2. КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ВНУТРЕННЕГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМАТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цели создания и развития наставничества:

- Привлечение, профессиональное развитие и удержание рабочих и молодых специалистов.
- Профессиональное развитие рабочих и молодых специалистов, их быстрое и качественное вхождение в новую должность.
- Закрепление наставничества как элемента корпоративной культуры: передача ценностей и традиций коллектива АО «Иркутскнефтепродукт», формирование корпоративной идентичности и лояльности Общества с ориентацией на длительные трудовые отношения.

Особенности реализации наставничества для отдельных категорий работников АО «Иркутскнефтепродукт».

Наставничество рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

Программа наставничества рабочих АО «Иркутскнефтепродукт» реализуется для всех работников-стажеров (новичков) АО «Иркутскнефтепродукт» любой возрастной категории, вновь принятых или переведенных с другого рабочего места, не имеющих опыта работы по профессии, или если выполнение ими работы требует расширения знаний и овладения новыми практическими навыками, сменивших профессию/совмещающих профессию (в начальной стадии работы), в том числе для выпускников и учащихся профессиональных и иных образовательных организаций, без стажа работы по профессии (в т.ч. совмещаемой), обучение по которой работник-стажер (новичок) проходит или уже прошёл.

Основные элементы Программы наставничества рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

Стажировка и наставничество на рабочем месте под руководством наставника рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

- Стажировке подлежат лица, принимаемые на работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- Срок стажировки работника-стажера (новичка) от 14 до 21 рабочей смены (в зависимости от характера работы, квалификации работника). При стажировке на

рабочем месте при работе на опасных производственных объектах и эксплуатации энергетических объектов устанавливается срок стажировки - 21 рабочая смена.

- Стажировка распространяется также на работников АО «Иркутскнефтепродукт» со стажем работы по профессии, принятых по той же профессии на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, переведённых в составе АО «Иркутскнефтепродукт», но имеющих перерыв в стаже работы по профессии более 1 года, или не имеющих опыта работы с конкретным оборудованием, а также знаний конкретного технологического процесса.
- Назначение наставника рабочих на должность производится распорядительным документом АО «Иркутскнефтепродукт» при приеме нового рабочего или переводе рабочего на новое место работы с определением срока наставничества. На время отсутствия наставника рабочих работник-стажер (новичок) работает в бригаде/звене.
- Срок наставничества может составлять от 3 месяцев до 9 месяцев, включая период стажировки на рабочем месте (в зависимости от характера работы, квалификации работника) и может быть изменен в зависимости от профессиональных результатов наставляемого.

Оценка знаний, умений и навыков:

- Проводится с использованием тестов по профессиям. Целевой уровень знаний, практических умений и навыков по результатам оценки устанавливается на уровне 100%.
- Координация и организация оценки осуществляется КС АО «Иркутскнефтепродукт».

Обучение и развитие:

- Обязательное обучение, профессиональное обучение, в том числе по результатам оценки знаний, умений и навыков.
- Стажировки.
- Отработка практических навыков на тренажерах.
- Наставничество на рабочем месте.

Участие в корпоративных мероприятиях:

- Конкурс «Лучший по профессии».
- Конкурс «Лучший наставник рабочих».

Роли и ответственность в реализации Программы наставничества рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

Наставник рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

- Способствует эффективному развитию наставляемого на рабочем месте, участвует в оценке наставляемого в процессе и по окончании наставничества.
- Передает собственный профессиональный опыт, при необходимости организует взаимодействие с коллегами-наставниками рабочих, помогает наставляемому при вхождении в коллектив.
- В случае участия наставляемого в конкурсе «Лучший по профессии» осуществляет его подготовку к конкурсу.

- Дает рекомендации КС АО «Иркутскнефтепродукт» по дальнейшему развитию программы наставничества рабочих.

Наставляемый рабочий АО «Иркутскнефтепродукт»:

- Отвечает за свое профессиональное развитие, осваивает полный объем должностных обязанностей, выполняет развивающие задания на овладение практическими навыками, полученными от наставника рабочих.
- При приеме на работу проходит входную оценку профессиональных знаний и навыков.
- Проходит обязательное, профессиональное обучение, в том числе по результатам оценки.
- Участвует в корпоративных мероприятиях.

Непосредственный руководитель наставляемого и наставника рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

- Отвечает за оперативное управление работой наставника рабочих и осуществляет постановку задач наставнику рабочих, определение объемов и приоритетов профессионального развития наставляемых.
- Совместно с руководителем СП АО «Иркутскнефтепродукт» осуществляет оценку эффективности работы наставника рабочих.
- Отвечает за своевременное предоставление и точность информации о количестве наставляемых и наставников рабочих, находящихся в его непосредственном подчинении.

Руководитель СП АО «Иркутскнефтепродукт», в непосредственном подчинении которого работают наставляемый и наставник рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

- Рекомендует назначение наставника рабочих, координирует работу наставника рабочих, проводит оценку работы наставника, обеспечивает материальную и нематериальную мотивацию наставника рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»; инициирует смену наставника рабочих АО «Иркутскнефтепродукт» в случае необходимости.
- Отвечает за своевременный сбор информации о численности наставляемых и наставников рабочих, согласование списков с КС АО «Иркутскнефтепродукт».
- Дает рекомендации КС АО «Иркутскнефтепродукт» по дальнейшему развитию программы наставничества рабочих.

Работник КС АО «Иркутскнефтепродукт» – координатор программы наставничества рабочих в АО «Иркутскнефтепродукт»:

- Отвечает за методическую, организационную и административную поддержку программы наставничества рабочих.
- Координирует работу с наставниками рабочих.
- Осуществляет оценку эффективности программы наставничества рабочих:
 - ♦ Иницирует анкетирование и подведение итогов оценки работы наставников рабочих. Формат анкеты оценки работы наставника рабочих АО «Иркутскнефтепродукт» в [Приложении 1](#).

- ◆ Анализирует прогресс в развитии наставляемых по итогам оценки и обучения и предоставляет обратную связь руководителю СП АО «Иркутскнефтепродукт» и в ДК ПАО «НК «Роснефть».
- ◆ Отвечает за проведение выборочного контроля работы наставников рабочих и оценку программы наставничества рабочих в целом.
- ◆ Анализирует предложения руководителей СП АО «Иркутскнефтепродукт» по изменениям в программе наставничества рабочих.
- Обеспечивает информационную поддержку программы наставничества рабочих.

Обучение наставников рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

- Вновь назначенные наставники рабочих АО «Иркутскнефтепродукт» и потенциальные наставники рабочих АО «Иркутскнефтепродукт» проходят установочный семинар, получают учебное пособие – курс для самоподготовки.
- Опытные наставники рабочих (обучившие не менее одного наставляемого) проходят дополнительное очное обучение по корпоративной программе «Мастерство наставника рабочих».

Мотивация наставников рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

По итогам анкетирования оценки работы наставника рабочих руководители СП АО «Иркутскнефтепродукт» обеспечивают из фонда руководителя выплату вознаграждения наставникам рабочих в соответствии с параметрами материального стимулирования, в пределах фонда заработной платы, утвержденного бизнес-планом АО «Иркутскнефтепродукт» исходя из следующих условий:

- Оплата работы наставников рабочих производится при условии оформления наставничества распорядительным документом АО «Иркутскнефтепродукт»:
 - ◆ 1 раз в год по итогам оценки;
 - ◆ Лучший наставник рабочих года – разовая премия по итогам года.
 - ◆ За победу наставляемого на Конкурсе «Лучший по профессии».
- Общий фонд материального поощрения наставников рабочих ежегодно планируется КС АО «Иркутскнефтепродукт» из расчета:
 - ◆ Ожидаемого количества новых рабочих по всем профессиям.
 - ◆ Средней продолжительности наставничества – 6 месяцев.

Конкретные параметры и размеры выплат утверждаются распорядительными документами ПАО «НК «Роснефть» и АО «Иркутскнефтепродукт».

Оценка эффективности наставничества рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»:

Оценка эффективности Программы наставничества рабочих производится ежегодно КС АО «Иркутскнефтепродукт» с привлечением руководителей СП АО «Иркутскнефтепродукт» и наставников рабочих.

В качестве ключевого критерия эффективности Программы наставничества рабочих используется - динамика роста профессионализма - повышение уровня теоретических

знаний, практических умений и навыков (результаты оценки до и после прохождения программы наставничества).

Наставничество молодых специалистов АО «Иркутскнефтепродукт»:

Программа наставничества молодых специалистов реализуется для всех молодых специалистов, принимаемых на должности ИТР и рабочих в АО «Иркутскнефтепродукт».

Назначение наставника молодых специалистов производится распорядительным документом АО «Иркутскнефтепродукт» в течение месяца с даты выхода приказа о приеме на работу молодого специалиста. Срок наставничества – 3 года. За одним наставником молодых специалистов закрепляются не более двух молодых специалистов.

Основные элементы Программы наставничества молодых специалистов АО «Иркутскнефтепродукт», роли и ответственность в реализации Программы наставничества молодых специалистов ОГ, обучение, мотивация наставников молодых специалистов АО «Иркутскнефтепродукт», оценка эффективности Программы наставничества молодых специалистов АО «Иркутскнефтепродукт» регламентируются Положением Компании «Организация работы с молодыми специалистами» № П2-03 Р-0481.

5.2.3. УЧЕБНО-ТРЕНИНГОВАЯ БАЗА

Основные корпоративные требования к организации учебного процесса в Общества и деятельности корпоративных УЦ подробно описываются в Методических указаниях Компании «Организация деятельности региональных учебных центров Компании» № П2-03 М-0017.

Цели создания и развития учебно-тренинговой базы:

- Создание условий обучения, обеспечивающих высокий уровень усвоения знаний и отработки практических навыков.
- Снижение издержек производства, связанных с ликвидацией последствий нарушений технологии выполнения работ, порчи оборудования при неправильной его эксплуатации, снижение травматизма на производстве.
- Оптимизация затрат на организацию учебного процесса.

Организация учебного процесса на учебно-тренинговой базе.

Корпоративный УЦ:

- Ключевой функцией корпоративного УЦ является организация обучения работников.
- В целях обеспечения отработки практических навыков эксплуатационного персонала опасных производственных объектов на базе корпоративного УЦ создаются участки практического тренинга, реализуются программы оснащения корпоративного УЦ технологическими тренажерами.
- Организация обучения на базе корпоративного УЦ осуществляется в соответствии с утвержденным генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт» Планом обучения на год.

УК:

- Площадка АО «Иркутскнефтепродукт» для организации всех видов обучения.
- Планирование учебной нагрузки УК осуществляется КС АО «Иркутскнефтепродукт».

5.2.4. КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И КОНТРОЛЯ УРОВНЯ ЗНАНИЙ

Корпоративная система дистанционного обучения и контроля уровня знаний представляет собой инновационную форму обучения персонала, при которой обучение, усвоение и контроль оценки знаний осуществляется с помощью специализированного программного обеспечения.

Целевой аудиторией курсов дистанционного обучения являются все работники.

Состав Корпоративной системы дистанционного обучения и контроля уровня знаний:

- курсы дистанционного обучения;
- база данных результатов прохождения курсов дистанционного обучения;
- набор технологий по выявлению потребности в разработке курсов дистанционного обучения.

Организаторы Корпоративной системы дистанционного обучения и контроля уровня знаний:

- Работники ДК, КС АО «Иркутскнефтепродукт», корпоративных УЦ, отвечающие за организацию дистанционного обучения.
- Работники СП ПАО «НК «Роснефть» и СП АО «Иркутскнефтепродукт», владеющие технологиями работы в сфере своей экспертизы и привлеченные к разработке курсов дистанционного обучения.
- Внутренние тренеры и корпоративные преподаватели (специалисты по обучению), использующие в своей работе Корпоративную систему дистанционного обучения и контроля уровня знаний и привлекаемые для выявления потребностей и разработки учебных материалов для дистанционного обучения.

Цели создания и развития Корпоративной системы дистанционного обучения и контроля уровня знаний:

- Увеличение количества обучаемых.
- Проведение обучения в свободном графике и индивидуализация хода усвоения учебного материала.
- Повышение качества учебных материалов и снижение затрат на их тиражирование.
- Унификация качества обучения во всех АО «Иркутскнефтепродукт».
- Унификация критериев оценки уровня усвоенных знаний работников.
- Возможность постоянного улучшения курсов на основе обратной связи от участников обучения.

Организация учебного процесса с использованием Корпоративной системы дистанционного обучения и контроля уровня знаний.

Ключевыми задачами организаторов дистанционного обучения являются:

- Проведение детального анализа потребности в дистанционном обучении.
- Проведение планирования состава разрабатываемых курсов дистанционного обучения и объема затрат (стоимости).
- Разработка курсов дистанционного обучения.
- Организация дистанционного обучения.
- Оценка эффективности курсов дистанционного обучения.

6. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

6.1. НА ЭТАПЕ АНАЛИЗА ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ

Таблица 2

Порядок взаимодействия на этапе анализа потребности в обучении

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
1	Сбор и анализ потребности в обучении персонала АО «Иркутскнефтепродукт» и формирование проекта плановых расходов на подготовку кадров в рамках работ по подготовке проекта бизнес-плана АО «Иркутскнефтепродукт».	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала, СП АО «Иркутскнефтепродукт» Отдел ПБОТОС Сектор по ГО и ЧС Специалист по мобилизационной и работе АО «Иркутскнефтепродукт»</p> <p><u>Срок:</u> В течение 10 рабочих дней с даты получения запроса ДК</p>	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Запрос ДК в АО «Иркутскнефтепродукт», с приложением Меню программ корпоративного обучения на планируемый год. ▪ Базовая матрица видов, форм и периодичности обязательного обучения по категориям персонала (Приложение 3). <p><u>Продукт:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Проекты плановых расходов на подготовку кадров как часть проектов бизнес-планов АО «Иркутскнефтепродукт». ▪ Консолидированная потребность в обучении персонала АО «Иркутскнефтепродукт». <p><u>Требования:</u> Ведущий специалист по оценке и развитию персонала организует процесс сбора и анализа потребности в обучении персонала на планируемый год по всем видам обучения: корпоративное, обязательное, адресное обучение работников АО «Иркутскнефтепродукт». Отдел ПБОТОС, Сектор по ГО и ЧС, и специалист по мобилизационной работе совместно со всеми СП АО «Иркутскнефтепродукт» осуществляют контроль сроков периодичности обязательного обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт», определяют перечень должностей работников АО «Иркутскнефтепродукт» для формирования плана обязательного обучения. Отдел ПБОТОС, Сектор по ГО и ЧС, и специалист по мобилизационной работе направляют ведущему специалисту по оценке и развитию персонала письма с консолидированной потребностью в обязательном обучении СП АО «Иркутскнефтепродукт». СП АО «Иркутскнефтепродукт» направляют в адрес ведущего специалиста по оценке и</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			<p>развитию персонала потребность в корпоративном и адресном обучении работников СП АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год.</p> <p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала консолидирует потребность СП в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год, а также, в соответствии с требованиями Стандарта Компании «Основные принципы бизнес-планирования и бюджетирования» № ПЗ-10 С-0003 и Приказа о бизнес-планировании и бюджетировании формируют проекты плановых расходов на подготовку кадров в рамках работ по подготовке проектов бизнес-планов АО «Иркутскнефтепродукт».</p>
2	<p>Направление в ДК ответа на запрос ДК, с приложением потребности в обучении персонала АО «Иркутскнефтепродукт» и проектов плановых расходов на подготовку кадров как части проектов бизнес-планов АО «Иркутскнефтепродукт».</p>	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала</p> <p><u>Срок:</u> В течение 20 рабочих дней с даты получения запроса ДК</p>	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Проекты плановых расходов на подготовку кадров как часть проектов бизнес-планов АО «Иркутскнефтепродукт». ▪ Консолидированная потребность в обучении персонала АО «Иркутскнефтепродукт». <p><u>Продукт:</u> Ответ АО «Иркутскнефтепродукт» на запрос ДК, с приложением потребности в обучении персонала АО «Иркутскнефтепродукт» и проектов плановых расходов на подготовку кадров как части проекта бизнес-плана АО «Иркутскнефтепродукт».</p> <p><u>Требования:</u> Ведущий специалист по оценке и развитию персонала направляет на согласование в ДК потребность в обучении персонала АО «Иркутскнефтепродукт» и проекты плановых расходов на подготовку кадров как часть проектов бизнес-планов АО «Иркутскнефтепродукт».</p>

6.2. НА ЭТАПЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3
Порядок взаимодействия на этапе планирования обучения

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
1.	<p>Формирование проекта Плана обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт»</p>	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала</p> <p><u>Срок:</u></p>	<p><u>Входящие:</u> Потребности в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год.</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
	на планируемый год.	Не позднее 01 декабря каждого календарного года.	<p>Продукт: Проект Плана обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год.</p> <p>Требования: Ведущий специалист по оценке и развитию персонала консолидирует потребность СП АО «Иркутскнефтепродукт» в корпоративном, адресном и обязательном обучении и формирует проект Плана обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год. По результатам подготовки окончательной версии бизнес-плана этап может быть выполнен повторно.</p>
2.	Планирование закупочной деятельности по подготовке кадров.	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения</p> <p>Срок: В соответствии с Положением Компании «О закупке товаров, работ, услуг» № П2-08 Р-0019.</p>	<p>Входящие:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Сводная потребность в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год. <p>Продукт:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Перечень лотов по обучению персонала, включенных в планы закупок АО «Иркутскнефтепродукт». ▪ Перечень программ обучения, планируемых к закупке способом – мелкая закупка. <p>Требования: Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения проводят анализ потребности в обучении СП АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год и определяют способ закупки по каждой учебной программе – конкурентная, безальтернативная, внутригрупповая, неконкурентная, мелкая. В соответствии с требованиями Положения Компании «О закупке товаров, работ, услуг» № П2-08 Р-0019:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения формируют перечень лотов по обучению персонала для включения в планы закупок АО «Иркутскнефтепродукт». ▪ Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения формируют перечень программ обучения, планируемых к закупке способом – мелкая закупка.
3.	Утверждение планов обучения работников АО	КС АО «Иркутскнефтепродукт»	Входящие:

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
	«Иркутскнефтепродукт» на планируемый год и доведение Планов до СП АО «Иркутскнефтепродукт».	– организация утверждения Генеральный директор АО «Иркутскнефтепродукт» <u>Срок:</u> Не установлен.	<ul style="list-style-type: none"> Проект Плана обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год. <p><u>Продукт:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Планы обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год. <p><u>Требования:</u> КС АО «Иркутскнефтепродукт» направляет на утверждение генеральному директору Планы обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год. Ведущий специалист по оценке и развитию персонала после утверждения Планов обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» Генеральным директором доводят Планы до сведения СП АО «Иркутскнефтепродукт».</p>

6.3. НА ЭТАПЕ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ

Таблица 4
Порядок взаимодействия на этапе проведения обучения

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
1	Инициирование процедур закупки услуг по обучению персонала.	Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения <u>Срок:</u> В случае применения способа мелкой закупки - за 1 месяц до даты начала обучения; в остальных случаях – в соответствии со сроками закупок, утвержденными в рамках Расширенного плана закупок АО «Иркутскнефтепродукт».	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Планы обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год. Перечень лотов по обучению персонала, включенных в план закупок АО «Иркутскнефтепродукт». Перечень программ обучения, планируемых к закупке способом – мелкая закупка. <p><u>Продукт:</u> Материалы, переданные для проведения закупки.</p> <p><u>Требования:</u> Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения иницируют работу по проведению процедур закупки услуг по обучению персонала в соответствии с требованиями Положения Компании «О закупке товаров, работ, услуг» № П2-08 Р-0019.</p>
2	Подготовка проектов договоров на обучение.	Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Решение закупочного органа АО «Иркутскнефтепродукт».

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
		<p>«Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения</p> <p>Срок: Не установлен.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Протокол анализа рыночных предложений по обучению (при мелкой закупке). <p>Продукт: Проект договора с выбранным провайдером программ обучения.</p> <p>Требования: Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» инициируют работу по администрированию договоров с выбранными провайдерами в соответствии с требованиями Положения АО «Иркутскнефтепродукт» «Администрирование договоров» № ПЗ-06 Р-0001 ЮЛ-048. Формат Протокола анализа рыночных предложений по обучению (Приложение 7).</p>
3	Формирование учебной программы.	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения. Внутренние и внешние провайдеры.</p> <p>Срок: За 1 месяц до даты начала обучения по программе обучения.</p>	<p>Входящие: Договор с выбранным провайдером программ обучения.</p> <p>Продукт: Программа обучения.</p> <p>Требования: Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/СП инициируют работу по разработке содержания программ обучения, с участием СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторов обучения и выбранного провайдера: Определяют цели обучения.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Устанавливают критерии и способы оценки эффективности обучения. ▪ Осуществляют выбор методов (форм) обучения. ▪ Согласуют с провайдером структуру программы обучения, ее содержание, условия реализации. <p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения согласовывают содержание программы обучения. Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения оказывают методическую поддержку разработки программ обязательного обучения.</p>
4	Уточнение списков участников обучения.	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения</p> <p>Срок: За 1 месяц до даты начала обучения по</p>	<p>Входящие:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Планы обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год. ▪ Предварительный список участников обучения. <p>Продукт: Список участников программы обучения.</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
		программе обучения.	<p><u>Требования:</u> Ведущий специалист по оценке и развитию персонала АО «Иркутскнефтепродукт» направляет в СП АО «Иркутскнефтепродукт» запрос подтверждения актуальности списков планового обучения, собранных на этапе анализа потребности в обучении и вносят коррективы в списки в связи с актуальной потребностью в обучении. Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения доводят до провайдеров актуальные списки участников. Внутренние и внешние провайдеры при необходимости настраивают программу обучения под потребности заявленных участников обучения.</p>
5	Информирование участников обучения.	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения. <u>Срок:</u> За 5 рабочих дней до даты начала обучения.</p>	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Программа обучения. ▪ Список участников программы обучения. <p><u>Продукт:</u> Информация о времени и месте проведения обучения.</p> <p><u>Требования:</u> Ведущий специалист по оценке и развитию персонала/ СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения направляют участникам обучения учебную программу курса, информацию о времени и месте проведения обучения.</p>
6	Проведение обучения.	<p>Внутренние и внешние провайдеры. <u>Срок:</u> В соответствии с утвержденными Планами обучения или заявками СП АО «Иркутскнефтепродукт» на организацию внепланового обучения.</p>	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Программа обучения. ▪ Список участников программы обучения. ▪ Информация о времени и месте проведения обучения. <p><u>Продукт:</u> Документ, подтверждающий прохождение обучения (диплом /свидетельство / сертификат / удостоверение / справка / протокол / лист присутствия и т.д.).</p> <p><u>Требования:</u> Внутренние и внешние провайдеры проводят обучение и выдают документ, подтверждающий прохождение обучения.</p>
7	Формирование и направление Отчета СП АО «Иркутскнефтепродукт» о пройденном работниками СП АО «Иркутскнефтепродукт» профессионально-техническом и	<p>СП АО «Иркутскнефтепродукт» <u>Срок:</u> е позднее 3-х рабочих дней с даты окончания обучения.</p>	<p><u>Входящие:</u> Документ, подтверждающий прохождение обучения (диплом /свидетельство / сертификат / удостоверение / справка/ протокол / лист присутствия и т.д.).</p> <p><u>Продукт:</u> Отчет руководителя СП АО «Иркутскнефтепродукт» о пройденном работниками СП АО «Иркутскнефтепродукт»</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
	управленческом обучении в АО «Иркутскнефтепродукт»		<p>профессионально-техническом и управленческом обучении.</p> <p>Требования: СП АО «Иркутскнефтепродукт» формируют и направляют ведущему специалисту по оценке и развитию персонала Отчет руководителя СП АО «Иркутскнефтепродукт» о пройденном работниками СП АО «Иркутскнефтепродукт» профессионально-техническом и управленческом обучении (Приложении 8).</p>

6.4. НА ЭТАПЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Таблица 5

Порядок взаимодействия на этапе оценки эффективности обучения

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
1.	Оценка прогресса в знаниях.	<p>КС АО «Иркутскнефтепродукт», СП АО «Иркутскнефтепродукт» – инициаторы обучения</p> <p>Срок: В день начала и день окончания обучения.</p>	<p>Входящие:</p> <ul style="list-style-type: none"> Программа обучения. Тесты входного/ выходного контроля. <p>Продукт: Результаты входного/выходного среза знаний.</p> <p>Требования: КС АО «Иркутскнефтепродукт» совместно с СП АО «Иркутскнефтепродукт» ОГ – инициаторами обучения определяют необходимость проведения входного/выходного среза знаний по курсам корпоративного профессионально-технического обучения. КС АО «Иркутскнефтепродукт» при необходимости организуют процедуру входного/ выходного тестирования в рамках обучения.</p>
2.	Сбор и анализ обратной связи участников.	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала. Участники обучения.</p> <p>Срок: В день окончания обучения</p>	<p>Входящие: Формат Анкеты обратной связи по результатам обучения (Приложение 9).</p> <p>Продукт: Заполненные анкеты обратной связи по результатам обучения.</p> <p>Требования: Ведущий специалист по оценке и развитию персонала после завершения обучения предлагают для заполнения участникам курса Анкету обратной связи по результатам обучения. Участники обучения заполняют предложенные Анкеты обратной связи.</p>
3.	Формирование рекомендаций по необходимости	<p>КС АО «Иркутскнефтепродукт».</p> <p>Срок:</p>	<p>Входящие:</p> <ul style="list-style-type: none"> Отчет руководителя СП АО «Иркутскнефтепродукт» о

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
	корректировки курса обучения	Ориентировочно в течение месяца после окончания обучения	<p>пройденном работниками СП АО «Иркутскнефтепродукт» профессионально-техническом и управленческом обучении.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Результаты входного/выходного среза знаний. ▪ Заполненные анкеты обратной связи по результатам обучения. <p>Продукт: Рекомендации по необходимости корректировки курса обучения.</p> <p>Требования: КС АО «Иркутскнефтепродукт» анализируют результаты входного/выходного среза знаний, заполненные анкеты обратной связи по результатам обучения, Отчет руководителя СП АО «Иркутскнефтепродукт» о пройденном работниками СП АО «Иркутскнефтепродукт» профессионально-техническом и управленческом обучении, делают выводы о качестве работы провайдера, формируют рекомендации о возможности продолжения курса согласно программы обучения или по необходимости корректировки программы обучения.</p>
4.	Оценка проведения внутреннего обучения.	<p>КС АО «Иркутскнефтепродукт». Руководитель СП АО «Иркутскнефтепродукт». Корпоративные УЦ.</p> <p>Срок: В день окончания обучения</p>	<p>Входящие: Заполненные анкеты обратной связи по результатам обучения.</p> <p>Продукт: Заполненный контрольный лист экспертной оценки проведения внутреннего обучения.</p> <p>Требования: КС АО «Иркутскнефтепродукт» проводят экспертную оценку курсов внутреннего обучения / учебных программ корпоративных УЦ и заполняют контрольный лист экспертной оценки проведения внутреннего обучения.</p> <p>Формат контрольного листа экспертной оценки проведения внутреннего обучения в Приложении 10.</p> <p>КС АО «Иркутскнефтепродукт» инициируют дополнительное обучение внутреннего тренера, корректировку программы и методологии проведения внутреннего семинара/тренинга/учебного курса.</p> <p>Руководитель СП АО «Иркутскнефтепродукт» ОГ согласует скорректированные учебные материалы.</p>
5.	Формирование отчета по обучению персонала ОГ.	<p>Ведущий специалист по оценке и развитию персонала.</p> <p>Срок: Ежемесячно, в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным</p>	<p>Входящие: Формат Отчета ОГ по обучению персонала в</p> <p>Продукт: Отчет АО «Иркутскнефтепродукт» по обучению персонала.</p> <p>Требования: Ведущий специалист по оценке и развитию</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			персонала в автоматизированном формате направляют в ДК отчеты по обучению персонала (нарастающим итогом на конец отчетного месяца). Формат Отчета ОГ по обучению персонала в Приложении 11 .

7. ССЫЛКИ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Федеральный закон от 10.01.2002 № 7-ФЗ «Об охране окружающей среды».
3. Федеральный закон от 24.06.1998 № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления».
4. Федеральный закон от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ услуг отдельными видами юридических лиц».
5. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе, утвержденный Минтрудом России.
6. ISO 14001:2015 Environmental management systems - Requirements with guidance for use = Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению.
7. ISO 9001:2015 Quality management systems. Requirements = Системы менеджмента качества. Требования.
8. OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems. Requirements = Системы менеджмента охраны труда и техники безопасности. Требования.
9. Стандарт Компании «Основные принципы бизнес-планирования и бюджетирования» № ПЗ-10 С-0003 версия 2.00, утвержденный решением Правления ОАО «НК «Роснефть» 22.06.2015 (протокол от 22.06.2015 № Пр-ИС-24п), введенный в действие приказом ОАО «НК «Роснефть» от 10.09.2015 № 403.
10. Положение Компании «О закупке товаров, работ, услуг» № П2-08 Р-0019 версия 1.00, утвержденное решением Совета Директоров ОАО «НК «Роснефть» 03.04.2015 (протокол от 06.04.2015 № 27), введенное в действие приказом ОАО «НК «Роснефть» от 29.05.2015 № 230.
11. Положение Компании «Организация работы с молодыми специалистами» П2-03 Р-0481.
12. Методические указания Компании «Организация деятельности региональных учебных центров Компании» № П2-03 М-0017 версия 1.00, утвержденные приказом ОАО «НК «Роснефть» от 27.10.2010 № 514.
13. Технологическая инструкция Компании «Технические условия на ведение монтажных работ и условия безопасности при текущем, капитальном ремонте и освоении скважин после бурения» № П2-05.01 ТИ-0001 версия 2.00, утвержденная приказом ОАО «НК «Роснефть» от 03.03.2010 № 85.
14. Положение АО «Иркутскнефтепродукт» «Администрирование договоров в ПАО «НК «Роснефть» № ПЗ-06 Р-0001 ЮЛ-048 версия 3.00.

8. РЕГИСТРАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Таблица 6
Перечень изменений Стандарта Общества

ВЕРСИЯ	ВИД И НАИМЕНОВАНИЕ ДОКУМЕНТА	НОМЕР ДОКУМЕНТА	ДАТА УТВЕРЖДЕНИЯ	ДАТА ВВЕДЕНИЯ В ДЕЙСТВИЕ	РЕКВИЗИТЫ РД
1	2	3	4	5	6
1.00	Стандарт ЗАО «Иркутскнефтепродукт» «Организация обучения персонала»	П2-03 С-0005 ЮЛ-048	15.02.2011.	15.02.2011	Приказ №47 от 15.02.2011.
2.00	Стандарт ЗАО «Иркутскнефтепродукт» «Организация обучения персонала»	П2-03 С-0005 ЮЛ-048	20.05.2011	20.05.2011	Приказ № 142 от 20.05.2011

ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 7
Перечень Приложений к Стандарту Общества

НОМЕР ПРИЛОЖЕНИЯ	НАИМЕНОВАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
1	2	3
1	Формат Анкеты оценки работы наставника рабочих АО «Иркутскнефтепродукт»	Включено в настоящий файл
2	Формат Протокола согласования направлений корпоративного обучения СП АО «Иркутскнефтепродукт» на планируемый год	Включено в настоящий файл
3	Базовая матрица видов, форм и периодичности обязательного обучения по категориям персонала.	Включено в настоящий файл
4	Формат Меню программ корпоративного обучения на планируемый год	Включено в настоящий файл
5	Формат Плана корпоративного обучения работников на планируемый год	Включено в настоящий файл
6	Формат Плана адресного обучения работников АО «Иркутскнефтепродукт»	Включено в настоящий файл
7	Формат Протокола анализа рыночных предложений по обучению	Включено в настоящий файл
8	Формат отчета руководителя СП АО «Иркутскнефтепродукт» о пройденном работниками СП АО «Иркутскнефтепродукт» профессионально-техническом и управленческом обучении	Включено в настоящий файл
9	Формат Анкеты обратной связи по результатам обучения	Включено в настоящий файл
10	Формат контрольного листа экспертной оценки проведения внутреннего обучения	Включено в настоящий файл
11	Формат Отчета АО «Иркутскнефтепродукт» по обучению персонала	Включено в настоящий файл

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ФОРМАТ АНКЕТЫ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА РАБОЧИХ АО «ИРКУТСКНЕФТЕПРОДУКТ»

Наименование ОГ: АО «Иркутскнефтепродукт»

ФИО наставника: _____
 Подразделение: _____

Должность: _____

ФИО наставляемого: _____
 Подразделение: _____

Должность: _____

1.	Функциональные обязанности по работе с наставляемым выполнены наставником в полном объеме (оценивает Руководитель /Заместитель руководителя СП АО «Иркутскнефтепродукт»)	
2.	Наставляемый удовлетворен работой своего наставника (оценивает наставляемый)	
3.	Результат оценки умений наставляемого (оценивает наставник заполняя чек-лист)	
4.	Результат оценки знаний наставляемого (результат оценки знаний по профессии)	
5.	Наставник готов сам развиваться дальше и / или делиться своим опытом с другими наставниками (оценивает непосредственный руководитель наставника)	

Обработка анкеты: необходимо суммировать проценты по формуле (в скобках указаны значения процентов по каждому вопросу и вес значения):

$$\text{Итоговая оценка} = \frac{(1) + (2) + (3) \cdot 0.5 + (4) \cdot 0.5 + (5)}{4} =$$

 Руководитель СП
 АО «Иркутскнефтепродукт»
 « ____ » _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ФОРМАТ ПРОТОКОЛА СОГЛАСОВАНИЯ НАПРАВЛЕНИЙ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СП АО «ИРКУТСКНЕФТЕПРОДУКТ» НА ПЛАНИРУЕМЫЙ ГОД

Наименование СП АО «Иркутскнефтепродукт»: _____
 Фактическая численность работников СП АО «Иркутскнефтепродукт»: _____

Потребность в корпоративном обучении:

№	ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ ОБУЧЕНИЯ В СП И СП ОГ	ТЕМА ОБУЧЕНИЯ	ВОЗМОЖНЫЕ ПРОВАЙДЕРЫ ОБУЧЕНИЯ	ДАТА ОБУЧЕНИЯ	МЕСЯЦ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ	ЗАТРАТЫ НА 1ЧЕЛ. (БЕЗ НДС), РУБ	КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ ОБУЧЕНИЯ ОТ СП
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
3							

Потребность в адресном обучении:

№	ТАБЕЛЬНЫЙ НОМЕР РАБОТНИКА	ШТАТНАЯ ДОЛЖНОСТЬ	ТЕМА ОБУЧЕНИЯ	ВОЗМОЖНЫЕ ПРОВАЙДЕРЫ ОБУЧЕНИЯ	МЕСЯЦ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ	МЕСТО ОБУЧЕНИЯ	ЗАТРАТЫ НА 1ЧЕЛ. (БЕЗ НДС), РУБ
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
2							
3							

Потребность во внутреннем обучении:

№	НАПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ (ДИСЦИПЛИНА)	ТЕМА ОБУЧЕНИЯ	ТАБЕЛЬНЫЙ НОМЕР РАБОТНИКА	ШТАТНАЯ ДОЛЖНОСТЬ	МЕСЯЦ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

Возможность проведения внутреннего обучения с привлечением работников СП (внутренних тренеров):

№	НАПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ (ДИСЦИПЛИНА)	ТЕМА ОБУЧЕНИЯ	ТАБЕЛЬНЫЙ НОМЕР РАБОТНИКА – ВНУТРЕННЕГО ТРЕНЕРА	ШТАТНАЯ ДОЛЖНОСТЬ	МЕСЯЦ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. БАЗОВАЯ МАТРИЦА ВИДОВ, ФОРМ И ПЕРИОДИЧНОСТИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА*

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
1	Инструктаж по ОТ	Вводный	При приеме на работу.
		Первичный	До начала самостоятельной работы/производственной деятельности, проводится на рабочем месте. При условии, что данные работники связаны с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утверждается генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт»
		Повторный	Не реже одного раза в шесть месяцев, или не реже одного раза в три месяца (если такая периодичность установлена отраслевыми и межотраслевыми нормативными правовыми актами по безопасности и ОТ) при условии, что данные работники связаны с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, хранением и применением сырья и материалов. Повторный инструктаж не проходят работники, должность или профессия которых включена в Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте, утвержденный генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт»
		Внеплановый	В случаях определенных нормативными правовыми актами в области ПБОТОС.
		Целевой	Целевой инструктаж проводится при выполнении разовых работ, при ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение или другие специальные документы, а также при проведении в организации массовых мероприятий.
2	Стажировка перед допуском к самостоятельной работе лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не требуется	После первичного инструктажа до начала самостоятельной работы.
3	Обучение по ОТ	Первичное	Не позднее одного месяца после приема на работу. Обучение по ОТ руководителей и специалистов Общества
			При подготовке по рабочим профессиям, переподготовке и обучении их другим рабочим профессиям

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ		РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2		3	4
			<p>проводится по соответствующим программам обучения по ОТ непосредственно генеральным директором ПАО «НК «Роснефть», АО «Иркутскнефтепродукт» или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность.</p>	
		Периодическое	<p>Не реже 1 раза в 3 года. Обучение по ОТ руководителей и специалистов Общества проводится по соответствующим программам обучения по ОТ непосредственно ПАО «НК «Роснефть», АО «Иркутскнефтепродукт» или образовательными учреждениями профессионального образования, учебными центрами и другими учреждениями и организациями, осуществляющими образовательную деятельность</p>	<p>Перед очередной проверкой знаний не реже 1 раза в год</p>
4	Обучение перед внеочередной проверкой знаний		<p>В случаях, определенных нормативными правовыми актами в области ПБОТОС.</p>	
5	<p>Предаттестационная подготовка руководителей и специалистов Компании, обслуживающих объекты, поднадзорные Ростехнадзору</p>	Первичная	<p>Не позднее одного месяца с даты приема на работу. Подготовка может проводиться: в образовательных организациях, в т.ч. в корпоративных УЦ, очной и дистанционной формах; в режиме самоподготовки.</p>	<p>Не требуется</p>
		Периодическая	<p>Не реже 1 раза в 5 лет. Подготовка может проводиться: в образовательных</p>	<p>Не требуется</p>

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
		организациях, в т.ч. в корпоративных УЦ, очной и дистанционной формах; в режиме самоподготовки.	
6	Противопожарный инструктаж	Вводный	При приеме на работу.
Первичный		До начала самостоятельной работы/производственной деятельности. Проводится непосредственно на рабочем месте.	
Повторный		Со всеми работниками, независимо от квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы не реже 1 раза в год; С работниками АО «Иркутскнефтепродукт», имеющих пожароопасное производство, - не реже одного раза в полугодие.	
Внеплановый		Со всеми работниками, независимо от квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы. Объем и содержание внепланового противопожарного инструктажа определяются генеральным директором АО «Иркутскнефтепродукт». После перерыва в работе: для работ, к которым предъявляются дополнительные требования пожарной безопасности, более чем 30 календарных дней, для остальных работ – 60 календарных дней.	
Целевой		Со всеми работниками при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями работника по специальности.	
7	Обучение по специальным программам пожарно-технического минимума в специализированных образовательных учреждениях пожарно-технического профиля (с отрывом от производства).	Первичное	<p><u>Не позднее одного месяца после приема на работу:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>руководители и главные специалисты Общества или лица, исполняющие их обязанности;</u> - <u>работники, назначенные приказом или иным распорядительным документом по АО «Иркутскнефтепродукт» ответственными за пожарную безопасность и проведение противопожарного инструктажа;</u> - <u>руководители добровольной пожарной охраны (дружины, команды);</u> - <u>работники, выполняющие газосварочные и другие огневые работы;</u> - <u>иные категории работников по решению генерального директора АО «Иркутскнефтепродукт».</u> <p><u>Примечание:</u> <u>Работники, имеющие квалификацию инженера (техника) пожарной безопасности, уполномоченного на решение задач в области пожарной безопасности, имеющие стаж непрерывной работы в области пожарной безопасности не менее пяти лет, в течение года после поступления на работу (службу) могут не проходить обучение пожарно-техническому минимуму.</u></p>

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
	Обучение по специальным программам пожарно-технического минимума непосредственно в Обществе.	Первичное	<p>Не позднее одного месяца после приема на работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - генеральный директор, руководители СП, руководители и главные специалисты СП взрывопожароопасных производств; - работники, ответственные за обеспечение пожарной безопасности в СП или АО «Иркутскнефтепродукт»; - работники, осуществляющие круглосуточную охрану объектов Общества; - работники, участвующие в деятельности подразделений пожарной охраны по предупреждению и (или) тушению пожаров на добровольной основе; - работники, привлекаемые к выполнению взрывопожароопасных работ.
	Обучение пожарно-техническому минимуму.	Периодическое	<p>Всех категории персонала, указанных выше в разделе «первичное обучение», в том числе: Руководителей, специалистов и работников Общества, не связанных с взрывопожароопасным производством, - не реже 1 раза в 3 года после последнего обучения Руководителей, специалистов и работников Общества, связанных с взрывопожароопасным производством – 1 раз в год.</p>
8	Обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим	Первичное	Не позднее месяца после приема на работу.
		Периодическое	Не реже 1 раза в год.
9	Инструктаж перед присвоением групп электробезопасности (с проверкой знаний).	Первичный инструктаж	<p>1 группа Не позднее одного месяца после приема на работу 2-5 группа Не позднее одного месяца после приема на работу</p>
		Повторный инструктаж	<p>1 группа Не реже 1 раза в год 2-5 группа Не реже 1 раза в 3 года</p>
		Целевой инструктаж	<p>1 группа Не реже 1 раза в год 2-5 группа Не реже 1 раза в год</p> <p>При производственной необходимости</p>
10	Обучение по безопасности работ на высоте	Периодическое	<p>1, 2, 3 группа Не реже 1 раза в 3 года</p>
11	Обучение в области ГО и защиты от ЧС	Периодическое	<p>Со всеми работниками, независимо от квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы, а также входящими в состав органов управления и сил ГО ПАО «НК «Роснефть» и АО «Иркутскнефтепродукт» - каждый год по программам подготовки, разработанным на основе примерных программ МЧС России, утверждаемых распорядительными документами ПАО «НК «Роснефть» и АО «Иркутскнефтепродукт» соответственно</p>
12	Обучение (повышение квалификации) в учебно-методических центрах ГО и защиты от ЧС	Первичное	<p>Руководителей органов управления и сил ГО АО «Иркутскнефтепродукт» - при первичном назначении на должность в течение первого года работы</p>
		Периодическое	<p>Руководителей органов управления и сил ГО АО «Иркутскнефтепродукт» - не реже одного раза в</p>

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
		5 лет	
13	Обучение в области ГО и защиты от ЧС по требованию надзорных органов	Внеплановое	Руководителей органов управления и сил ГО АО «Иркутскнефтепродукт» в сроки, указанные надзорным органом МЧС России
14	Специальные виды обучения:		
14.1	Специальная подготовка работников АО «Иркутскнефтепродукт» из числа оперативного и оперативно – ремонтного персонала электростанций и сетей.	Не требуется	Ежемесячно После первичной проверки знаний, длительного перерыва в работе или в других случаях по усмотрению генерального директора АО «Иркутскнефтепродукт» или СП АО «Иркутскнефтепродукт».
14.2	Обучение по курсу «Контроль скважины. Управление скважиной при газонефтеводопроявлениях».	Первичное	Работники, осуществляющие непосредственное руководство и выполнение работ по бурению, освоению после бурения, ремонту и реконструкции, техническому перевооружению, консервации и ликвидации скважин, ведению геофизических и прострелочно-взрывных работ на скважинах, инженеры-супервайзеры - до начала самостоятельной работы по виду деятельности
		Периодическое	Работники, осуществляющие непосредственное руководство и выполнение работ по бурению, освоению после бурения, ремонту и реконструкции, техническому перевооружению, консервации и ликвидации скважин, ведению геофизических и прострелочно-взрывных работ на скважинах, инженеры-супервайзеры - 1 раз в 2 года
14.3	Обучение визуальному и измерительному контролю	Первичное	3 года – для специалистов 1, 2 уровня 5 лет – для специалистов 3 уровня
14.4	Обучение допускам к опасным видам работ в соответствии с требованиями отдельных Правил безопасности по видам работ/надзора	Первичное	Специалисты Общества, осуществляющие непосредственное руководство опасными видами работ и ответственные за исправное состояние оборудования – при назначении ответственным лицом до начала работ. Работники, осуществляющие ведение опасных видов работ и эксплуатацию оборудования – по окончании профессионального обучения до начала самостоятельной работы.
14.5	Предаттестационная подготовка по видам и уровням сварочного производства	Первичная	Специалисты Общества, осуществляющие непосредственное руководство опасными видами работ и ответственные за исправное состояние оборудования – при назначении ответственным лицом Работники, осуществляющие ведение опасных видов работ и эксплуатацию оборудования – по окончании профессионального обучения до начала самостоятельной работы

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
		до начала работ.	
		Периодическая Специалисты сварочного производства 2 и 3 уровней – 1 раз в 3 года 4 уровня – 1 раз в 5 лет	Не реже 1 раза в 2 года
14.6	Обучение по курсу «Перевозка опасных грузов видами транспорта, в том числе погрузо-разгрузочные работы»	Первичное Специалисты Общества, осуществляющие непосредственное руководство опасными видами работ и ответственные за исправное состояние оборудования – при назначении ответственным лицом до начала работ.	По окончании профессионального обучения до начала самостоятельной работы
		Периодическое Автомобильным транспортом – 1 раз в 5 лет Железнодорожным транспортом – 1 раз в 3 года	Автомобильным транспортом – 1 раз в 3 года; Железнодорожным транспортом – 1 раз в год
14.7	Обучение по курсу «Перевозочная деятельность автомобильным транспортом (Грузовые и пассажирские перевозки)»	Первичное Специалисты Общества, осуществляющие непосредственное руководство – при назначении до начала работ	По окончании профессионального обучения
		Периодическое Специалисты Общества, осуществляющие непосредственное руководство – 1 раз в 5 лет	Ежегодная проверка знаний по безопасности дорожного движения
14.8	Обучение нештатных формирований аварийно-спасательных работ	Первичное При создании нештатного аварийно-спасательного формирования При включении работника АО «Иркутскнефтепродукт» в состав нештатного аварийно-спасательного формирования	
		Периодическое В отношении действующего нештатного аварийно-спасательного формирования с периодичностью 1 раз в 3 года	
14.9	Обучение формирований сил ГО, объектовых звеньев единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций	Периодическое Со всеми работниками, входящими в состав формирований сил ГО, объектовых звеньев единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций - каждый год по программам базовой и специальной подготовки, разработанным на основе примерных программ МЧС России, утверждаемых распорядительными документами ПАО «НК «Роснефть» и АО «Иркутскнефтепродукт» соответственно.	

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ		РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2		3	4
15	Проверка знаний по Технологической инструкции Общества «Технические условия на ведение монтажных работ и условия безопасности при текущем, капитальном ремонте и освоении скважин после бурения» № П2-05.01 ТИ-0001	Первичная	Не позднее одного месяца с даты приема на работу	
		Периодическая	Не реже 1 раза в 3 года	Не реже 1 раза в год
16	Повышение квалификации по основной рабочей профессии (подтверждение разряда)	Периодическая	-	Не реже 1 раза в 5 лет
17	Подготовка в области охраны окружающей среды и экологической безопасности	Периодическая	Руководители в объеме - Не реже 1 раза в 5 лет ; Лица, ответственные за обращение с отходами - Не реже 1 раза в 3 года	
18	Обучение лиц, допущенных к сбору, транспортированию, обработке, утилизации, обезвреживанию, размещению отходов I - IV классов опасности	Первичное		Профессиональная подготовка (разовая)
19	Обучение по курсу «Основы безопасности на морских объектах и подготовка к реагированию на чрезвычайные ситуации» (BOSIET)	Периодическое	Работники, которые в рамках своих должностных обязанностей совершают / могут совершать поездки / перемещения на и с морских буровых платформ вертолетом или судном Не реже 1 раза в 4 года	
20	Обучение по курсу «Аварийное покидание вертолета под водой» (HUET)	Периодическое	В случае краткосрочного пребывания на морских буровых платформах - для работников, которые в рамках своих должностных обязанностей совершают / могут совершать поездки / перемещения на и с морских буровых платформ вертолетом или судном Не реже 1 раза в 4 года	
21	Инструктаж для посетителей морских буровых платформ	Первичный	Лица, посещающие объекты по причинам, не касающимся непосредственно проводимых на морских буровых платформах работ, включая представителей органов государственной власти и органов местного самоуправления	
22	Мобилизационная подготовка и мобилизация экономики	Первичное	Руководители Общества, имеющие мобилизационные задания, Работники мобилизационных органов В течение одного года после назначения на должность	
		Периодическое	Руководители Общества, имеющие мобилизационные задания Работники мобилизационных органов Не реже 1 раза в 3 года	

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ		РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2		3	4
23	Методы и специальные технические средства обеспечения безопасности информации	Периодическое	Требования по организации специальной связи. Не реже 1 раза в 5 лет для специалистов отдела Специальной связи, Специального управления.	

*Примечание: *Данная Матрица обновляется по мере изменения нормативных требований в областях надзора и расширения корпоративных требований.*

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. ФОРМАТ МЕНЮ ПРОГРАММ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПЛАНИРУЕМЫЙ ГОД

№	КОД ПРОГРАММЫ	БИЗНЕС-ПРОЦЕСС	ТЕМА ОБУЧЕНИЯ	ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ	МЕСЯЦ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

№	МЕСТО ОБУЧЕНИЯ	ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ (В ДНЯХ)	ОЦЕНОЧНАЯ СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ 1 ЧЕЛ. (БЕЗ НДС), РУБ.	НАИМЕНОВАНИЕ СП – ИНИЦИАТОРА ОБУЧЕНИЯ	КОЛИЧЕСТВО УЧАСТНИКОВ ОБУЧЕНИЯ
7	8	9	10	11	12
1					
2					
3					

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. ФОРМАТ ПЛАНА КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА ПЛАНИРУЕМЫЙ ГОД

№	КОД ПРОГРАММЫ	БИЗНЕС-ПРОЦЕСС	ТЕМА ОБУЧЕНИЯ	ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ	РЕСУРС ОБУЧЕНИЯ (ВНУТРЕННИЙ / ВНЕШНИЙ)
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

№	МЕСЯЦ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ	МЕСТО ОБУЧЕНИЯ	ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ (В ДНЯХ)	ОЦЕНОЧНАЯ СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ 1 ЧЕЛ. (БЕЗ НДС), РУБ.	НАИМЕНОВАНИЕ СП – ИНИЦИАТОРА ОБУЧЕНИЯ
7	8	9	10	11	12
1					
2					
3					

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. ФОРМАТ ПЛАНА АДРЕСНОГО ОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ АО «ИРКУТСКНЕФТЕПРОДУКТ»

№	БИЗНЕС-ПРОЦЕСС	ТЕМА ОБУЧЕНИЯ	МЕСЯЦ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ	МЕСТО ОБУЧЕНИЯ
1	2	3	4	5
1				
2				
3				

№	ТАБЕЛЬНЫЙ НОМЕР РАБОТНИКА	ШТАТНАЯ ДОЛЖНОСТЬ	ОЦЕНОЧНАЯ СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ 1 ЧЕЛ. (БЕЗ НДС), РУБ.	НАИМЕНОВАНИЕ СП – ИНИЦИАТОРА ОБУЧЕНИЯ
6	7	8	9	10
1				
2				
3				

ПРИЛОЖЕНИЕ 7. ФОРМАТ ПРОТОКОЛА АНАЛИЗА РЫНОЧНЫХ ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ОБУЧЕНИЮ

Анализ рыночного предложения на выполнение непроизводственных услуг по лоту:
«Оказание образовательных услуг по программе повышения квалификации на тему:
 «_____».

Тема и дата проведения анализа предложений:

Выбор провайдера на оказание непроизводственных услуг по лоту:

«_____»

Дата проведения анализа предложений: _____

Место проведения анализа предложений: _____

№	Наименование организации	ПРОВАЙДЕР 1	ПРОВАЙДЕР 2	ПРОВАЙДЕР 3
	Адрес организации/ Контакты			
ВОЗМОЖНЫЕ КРИТЕРИИ АНАЛИЗА				
1.	Рекомендации профильного СП (по тематике обучения)			
2.	Аккредитация профильных министерств и ведомств, федеральных органов надзора			
3.	Применяемые формы преподавания			
4.	Ключевой преподаватель курса (квалификация и опыт)			
5.	Корпоративная скидка			
6.	Стоимость услуг			

Принято решение:

1. Провайдер 1 предварительно отобран профильным СП (по тематике обучения), в соответствии с актуальностью предлагаемой тематики и программой семинара для работников СП.
2. Ведущим специалистом по оценке и развитию персонала/работником СП – инициатором обучения проведен анализ рынка, который подтвердил, что стоимость услуг, связанных с проведением обучения на тему: «_____» в г. Москва, предлагаемая Провайдеров 1 не превышает цен на аналогичное обучение у других провайдеров, представленных на рынке.
3. Поручить выполнение услуг по лоту «Оказание услуг, связанных с проведением семинара на тему: «_____» в г. Москва с Провайдером 1 с заключением договора. Способ закупки – мелкая закупка.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 8. ФОРМАТ ОТЧЕТА РУКОВОДИТЕЛЯ СП АО
«Иркутскнефтепродукт» О ПРОЙДЕННОМ РАБОТНИКАМИ СП АО
«Иркутскнефтепродукт» ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМ И
УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ОБУЧЕНИИ**

Заместителю генерального
директора по персоналу и
социальным программам
АО «Иркутскнефтепродукт»

О завершении обучения

Настоящим подтверждаю, что *указывается ФИО и должность работника СП АО «Иркутскнефтепродукт», указывается дата прохождения обучения, в полном объеме прошел(а) обучение по программе: указывается название программы обучения, провайдер – указывается провайдер обучения.*

Содержание обучения соответствует заявленному в программе.

К качеству преподавания и качеству организации учебного процесса претензий нет.

В случае, если имеются замечания к качеству программы или к преподавателям от провайдера необходимо указать суть замечаний.

С уважением,

Руководитель СП

АО «Иркутскнефтепродукт» – инициатор обучения

ФИО

ПРИЛОЖЕНИЕ 9. ФОРМАТ АНКЕТЫ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ

Уважаемый участник программы!

Пожалуйста, заполните данную анкету. Ваши впечатления о семинаре / тренинге и дополнительные комментарии помогут улучшить качество курсов.

Дата проведения:	ФИО:
Курс:	Название организации:
Тренеры:	Должность/ СП

I. Оцените, пожалуйста, следующие параметры, отметив выбранный Вами вариант:

Продолжительность курса:	Коротко <input type="checkbox"/>	Оптимально <input type="checkbox"/>	Затянуто <input type="checkbox"/>
Соотношение теории и практики в данном курсе:	Много теории <input type="checkbox"/>	Оптимально <input type="checkbox"/>	Много практики <input type="checkbox"/>
Я бы рекомендовал этот курс своему коллеге:	Да <input type="checkbox"/>	Нет <input type="checkbox"/>	

Выразите свое мнение по другим параметрам, используя 6-балльную шкалу, где 1 – самый низкий балл, 6 – самый высокий балл

II. Общая оценка курса:

1. Ценность курса лично для Вас	1	2	3	4	5	6
2. Содержание курса раскрывает заявленную программу	1	2	3	4	5	6
3. Полученные знания и навыки я смогу применить на практике	1	2	3	4	5	6
4. В целом я удовлетворен результатами курса	1	2	3	4	5	6

III. Работа тренеров:

1. Степень подготовленности преподавателя. Знание предмета	1	2	3	4	5	6
2. Доступность и ясность изложения материала	1	2	3	4	5	6
3. Взаимодействие с аудиторией	1	2	3	4	5	6
4. Насколько в целом Вы удовлетворены работой тренера	1	2	3	4	5	6

IV. Учебное пособие, раздаточные материалы и презентация:

1. Учебное пособие, раздаточные материалы (наглядность, понятность, дизайн)	1	2	3	4	5	6
2. Презентация (наглядность, понятность, дизайн)	1	2	3	4	5	6

V. Общие пожелания и предложения:

1. Что вам особенно понравилось в тренинге?

2. Что бы вы посоветовали изменить в тренинге?

VI. Дополнительные комментарии:

ПРИЛОЖЕНИЕ 10. ФОРМАТ КОНТРОЛЬНОГО ЛИСТА ЭКСПЕРТНОЙ ОЦЕНКИ ПРОВЕДЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО ОБУЧЕНИЯ

Наименование курса	
ФИО тренера:	
Должность, подразделение:	
Дата проведения:	
Кол-во участников:	

Критерии Параметры	Наличие		Применение		
	Есть	Нет	Полностью	Частично	Не применяется
Учебно-методические материалы					
План курса					
Презентация					
Раздаточный материал					
Иллюстративный материал (фото/аудио/видео)					
Практическая отработка теории					
Тренажеры/программные продукты					
Тестирование по итогам обучения					
Соответствие учебной программе					
Тема курса соответствует программе					
Содержание курса раскрывает заявленную тему					
Работа тренера					
Владение темой (демонстрирует позицию эксперта по теме)					
Готовность ответить на вопросы					
Приводит примеры из личного / чужого опыта					
Работа с аудиторией					
Адаптирует язык и содержание изложения к уровню и специфике деятельности участников					
Проверяет понимание преподнесенной им информации, задавая вопросы по итогам темы обучения и обсуждая ответы в диалоговом режиме					
Ставит конкретную задачу для каждой практической активности учащихся					
Поддерживает хороший личный контакт с группой (уверенная и уважительная позиция)					
Поощряет и стимулирует активность участников, вовлекает в работу пассивных участников					
Демонстрирует адекватные ситуации обучения / невербальное поведение (поза, мимика, жесты, дистанция, движение, контакт глазами, голос)					
	<i>Соответствие</i>				
Итоговая экспертная оценка (по большинству отмеченных критериев)			Нет	Частично	Да
Соответствие тренера критериям					
Соответствие курса критериям					
<i>Комментарии:</i>					

Эксперт _____ / _____ / _____
 (Подпись) (ФИО) (Должность)

ПРИЛОЖЕНИЕ 11. ФОРМАТ ОТЧЕТА ОГ ПО ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА

Наименование ОГ: АО «Иркутскнефтепродукт»

№	ТАБЕЛЬНЫЙ НОМЕР РАБОТНИКА	ШТАТНАЯ ДОЛЖНОСТЬ	ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ	САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ	ПОЛ М/Ж
1	2	3	4	5	6
1					
2					
3					

№	БИЗНЕС-ПРОЦЕСС	КАТЕГОРИЯ ПЕРСОНАЛА	ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ К КАТЕГОРИИ «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ»	ПРИНАДЛЕЖНОСТЬ К КАТЕГОРИИ «КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ»	ФОРМАТ ОБУЧЕНИЯ
7	8	9	10	11	12
1					
2					
3					

№	ТЕМА ОБУЧЕНИЯ	РЕСУРС ОБУЧЕНИЯ ВНУТРЕННИЙ / ВНЕШНИЙ	ПЛАНОВОЕ/ВНЕПЛАНОВОЕ	МЕСТО ПРОВЕДЕНИЯ	МЕСЯЦ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ
13	14	15	16	17	18
1					
2					
3					

№	ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ В ДНЯХ	ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ В ЧАСАХ	ЗАТРАТЫ НА 1 ЧЕЛ. (БЕЗ НДС, РУБ.)
19	20	21	22
1			
2			
3			