

**УТВЕРЖДЕН**

**Решением Правления**

**ПАО «НК «Роснефть»**

**«04» сентября 2017 г.**

**Протокол от «04» сентября 2017 г.**

**№Пр-ИС-31п**

**Введен в действие «02» ноября 2017 г.**

**Приказом ПАО «НК «Роснефть»**

**от «02» ноября 2017 г. № 669**

**Введен в действие**

**Приказом ПАО «Саратовнефтепродукт»**

**от «17» ноября 2017 г. № Пр1542/1-17**

## **СТАНДАРТ КОМПАНИИ**

### **ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

**№ П2-03 С-0005**

**ВЕРСИЯ 3.00**

**МОСКВА  
2017**

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>3</b>
<b>НАЗНАЧЕНИЕ</b> .....	<b>3</b>
<b>ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ</b> .....	<b>3</b>
<b>ПЕРИОД ДЕЙСТВИЯ И ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ</b> .....	<b>3</b>
<b>1. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ</b> .....	<b>5</b>
<b>2. ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ</b> .....	<b>9</b>
<b>3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>12</b>
<b>4. НАПРАВЛЕНИЯ, ВИДЫ, РЕСУРСЫ И ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ</b> .....	<b>14</b>
<b>4.1. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ</b> .....	<b>15</b>
<b>4.2. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ</b> .....	<b>19</b>
<b>4.3. УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ</b> .....	<b>21</b>
<b>5. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ</b> .....	<b>24</b>
<b>5.1. ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ</b> .....	<b>24</b>
5.1.1. <i>АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ</i> .....	24
5.1.2. <i>ПЛАНИРОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ</i> .....	25
5.1.3. <i>ПРОВЕДЕНИЕ ОБУЧЕНИЯ</i> .....	26
5.1.4. <i>ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ</i> .....	27
<b>5.2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ</b> .....	<b>27</b>
5.2.1. <i>ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ</i> .....	27
5.2.2. <i>КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА ВНУТРЕННЕГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМАТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА</i> .....	29
5.2.3. <i>УЧЕБНО-ТРЕНИНГОВАЯ БАЗА</i> .....	33
5.2.4. <i>КОРПОРАТИВНАЯ СИСТЕМА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ И КОНТРОЛЯ УРОВНЯ ЗНАНИЙ</i> .....	34
<b>6. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ</b> .....	<b>36</b>
<b>6.1. НА ЭТАПЕ АНАЛИЗА ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ</b> .....	<b>36</b>
<b>6.2. НА ЭТАПЕ ПЛАНИРОВАНИЯ ОБУЧЕНИЯ</b> .....	<b>41</b>
<b>6.3. НА ЭТАПЕ ПРОВЕДЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ</b> .....	<b>44</b>
<b>6.4. НА ЭТАПЕ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ</b> .....	<b>47</b>
<b>7. ССЫЛКИ</b> .....	<b>50</b>
<b>8. РЕГИСТРАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА</b> .....	<b>52</b>
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	<b>53</b>

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

# ВВОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## НАЗНАЧЕНИЕ

Настоящий Стандарт устанавливает единые требования к порядку взаимодействия ответственных лиц при организации обучения персонала в ПАО «НК «Роснефть» и Обществах Группы и соответствует требованиям ISO 14001, ISO 9001, OHSAS 18001.

## ОБЛАСТЬ ДЕЙСТВИЯ

Настоящий Стандарт обязателен для исполнения работниками:

- Департамента кадров ПАО «НК «Роснефть»;
- Департамента интегрированной системы управления ПБОТ и экологии ПАО «НК «Роснефть»;
- Департамента сводного планирования и отчетности ПАО «НК «Роснефть»;
- Департамента энергетики ПАО «НК «Роснефть»;
- Ситуационного центра управления в кризисных ситуациях ПАО «НК «Роснефть»;
- Специального управления ПАО «НК «Роснефть»;
- иных структурных подразделений ПАО «НК «Роснефть»;
- дочерних обществ ПАО «НК «Роснефть», в отношении которых Уставами Обществ, акционерными и иными соглашениями с компаниями - партнерами не определен особый порядок реализации акционерами/участниками своих прав, в том числе по управлению Обществом,

задействованными в процессе организации обучения персонала.

Требования Стандарта носят рекомендательный характер для исполнения работниками иных Обществ Группы, не являющихся дочерними обществами ПАО «НК «Роснефть».

Требования Стандарта становятся обязательными для исполнения в дочернем обществе ПАО «НК «Роснефть» и ином Обществе Группы, после их введения в действие в Обществе Группы в соответствии с Уставом Общества Группы, с учетом специфики условий договоров или соглашений о совместной деятельности и в установленном в Обществе Группы порядке.

Структурные подразделения ПАО «НК «Роснефть» и дочерние общества ПАО «НК «Роснефть» 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, признается утратившим силу в ПАО «НК «Роснефть» решением Правления ПАО «НК «Роснефть» и вводится в действие в ПАО «НК «Роснефть» приказом ПАО «НК «Роснефть».

Изменения в Стандарт вносятся на основании решения Правления ПАО «НК «Роснефть» и вводятся в действие в ПАО «НК «Роснефть» приказом ПАО «НК «Роснефть».

Инициаторами внесения изменений в Стандарт являются: Департамент кадров ПАО «НК «Роснефть» а также иные структурные подразделения ПАО «НК «Роснефть» и Общества Группы по согласованию с Департаментом кадров ПАО «НК «Роснефть».

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 ПАО «НК «Роснефть» 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 Компании.

**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 ПАО «НК «Роснефть» и структурных подразделений Обществ Группы.

**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 Компании к формированию кадрового резерва работники Компании, занимающие различные должности (в том числе руководящие должности разных уровней управления в ПАО «НК «Роснефть» или Обществе Группы) для подготовки и последующего назначения на целевые позиции (должности) более высоких уровней.

**ВНУТРЕННИЙ ТРЕНЕР** – работник, вовлеченный в процесс передачи знаний Компании, 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 Группы на объектах строительства и реконструкции скважин, осуществляющий организацию и контроль работ в соответствии с регламентирующими документами и интересами Общества Группы.

**ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОМЫШЛЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ, ОХРАНОЙ ТРУДА И ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ** – часть системы управления ПАО «НК «Роснефть», используемая для разработки и достижения политики и целей Компании 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 Компании для подготовки и последующего назначения на должности руководителей высшего звена.

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

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

**КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ** – обучение целевых категорий персонала, инициируемое топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» в рамках реализации долгосрочной стратегии Компании, а также в соответствии с компетенциями (корпоративными, управленческими, профессионально-техническими) для работников ПАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы.

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

**КОРПОРАТИВНЫЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР** – структурное подразделение ПАО «НК «Роснефть / Общества Группы или отдельное юридическое лицо, учредителем которого является ПАО «НК «Роснефть» / Общество Группы, 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 Группы (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 ПАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы; лица, ищущие работу; лица, являющиеся исполнителями по гражданско-правовым договорам с ПАО «НК «Роснефть» и Обществами Группы; стажеры из числа учащихся профессиональных и иных образовательных организаций.

**ПЛАНОВОЕ ОБУЧЕНИЕ** – вид обучения, потребность в проведении которого определяется на перспективу и ежегодно утверждается в Компании в рамках «Плана корпоративного обучения работников ПАО «НК «Роснефть»/ОГ», «Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть», «Плана адресного обучения работников ОГ».

**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 Компании.

**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 ПАО «НК «Роснефть» или его Обществом Группы.

**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 КОМПАНИИ** – документ, утвержденный органами управления ПАО «НК «Роснефть», содержащий четко сформулированные и измеримые стратегические цели развития Компании, информацию о ее текущем положении в отрасли, целевой финансовой бизнес-модели и стратегических инициативах, стоящих перед Компанией, на период не менее 5 лет.

**УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ** – реализуемое в Компании 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 Компании (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 ГРУППЫ (КС ОГ)** – структурное подразделение/работник Общества Группы, ответственный за управление персоналом (в т. ч. оценку и развитие персонала по компетенциям) в Обществе Группы.

**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 ГРУППЫ (ОГ)** – хозяйственное общество, прямая и (или) косвенная доля владения ПАО «НК «Роснефть» акциями или долями в уставном капитале которого составляет 20 процентов и более.

**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 ПАО «НК «Роснефть» /Общества Группы и положениями о структурных подразделениях ПАО «НК «Роснефть» /Общества Группы.

**РАБОТНИК** – работник ПАО «НК «Роснефть» или Общества Группы.

**СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ПАО НК «РОСНЕФТЬ» (СП ПАО НК «РОСНЕФТЬ»)** – структурное подразделение ПАО «НК «Роснефть» с самостоятельными функциями, задачами и ответственностью в рамках своей компетенции, определенной Положением о структурном подразделении.

**СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ ОБЩЕСТВА ГРУППЫ (СП ОГ)** – структурное подразделение Общества Группы с самостоятельными функциями, задачами и ответственностью в рамках своей компетенции, определенной Положением о структурном подразделении.

**СЦУКС** – Ситуационный центр управления в кризисных ситуациях ПАО «НК «Роснефть».

**ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»** – первые вице-президенты ПАО «НК «Роснефть», вице-президенты ПАО «НК «Роснефть», главный бухгалтер ПАО «НК «Роснефть», финансовый директор ПАО «НК «Роснефть», советники и руководители структурных подразделений ПАО «НК «Роснефть» и служб ПАО «НК «Роснефть» в ранге вице-президентов.

**УК** – учебный класс.

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ БЛОК «ГРАЖДАНСКАЯ ОБОРОНА И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ» (БЛОК ГОЧС)** – совокупность структурных подразделений ПАО «НК «Роснефть», уполномоченных на решение задач гражданской обороны и предупреждения чрезвычайных ситуаций, находящихся в непосредственном подчинении у вице-президента по промышленной безопасности, охране труда и экологии ПАО «НК «Роснефть», и структурных подразделений (работников) Обществ Группы, уполномоченных на решение задач гражданской обороны и предупреждения чрезвычайных ситуаций, находящихся в непосредственном подчинении у заместителя руководителя Общества Группы, ответственного за организацию гражданской обороны в мирное время.

**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ БЛОК «ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ» (БЛОК ПБОТОС)** – совокупность структурных подразделений ПАО «НК «Роснефть», находящихся в непосредственном и функциональном подчинении у вице-президента по промышленной безопасности, охране труда и экологии ПАО «НК «Роснефть», Обществ Группы и/или структурных подразделений Обществ Группы, координирующих деятельность структурных подразделений ПАО «НК «Роснефть» и Обществ Группы в области промышленной безопасности, охраны 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.

**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 Компании.
- Обеспечить рост управленческого потенциала Компании 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 Компании инновационными решениями и знаниями.

Ключевые принципы системы обучения персонала Компании:

- Программы обучения формируются на основании Стратегии развития Компании, оперативной и перспективной потребности бизнеса, результатов оценки развития корпоративных, управленческих и профессионально-технических компетенций, с учетом требований профессиональных стандартов.
- Топ-менеджеры ПАО «НК «Роснефть», руководители СП ПАО «НК «Роснефть», руководители ОГ и руководители СП ОГ 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 Компании:

- Топ-менеджеры ПАО «НК «Роснефть», руководители СП ПАО «НК «Роснефть», руководители ОГ и руководители СП ОГ принимают непосредственное участие в определении потребности в обучении, утверждении содержания программы обучения и установлении критериев оценки эффективности обучения.
- ДК осуществляет общую координацию процесса организации обучения работников.
- ДК и корпоративные УЦ осуществляют организацию обучения работников ПАО «НК «Роснефть».
- КС ОГ и корпоративные УЦ осуществляют организацию обучения работников ОГ.
- ДИСУПБОТиЭ и СП ОГ Блока ПБОТОС осуществляют контроль сроков периодичности обучения работников, определение перечня должностей работников для формирования плана обучения, методическое сопровождение программ обучения по вопросам ПБОТОС.

- ДИСУПБОТиЭ формирует дополнительные корпоративные требования к обучению по вопросам ПБОТОС, исходя из поставленных целей в области ПБОТОС.
- Блок ГОЧС формируют перечни должностей работников Компании для обязательного обучения, планы и программы обучения по вопросам ГО и защиты от ЧС, осуществляют контроль сроков периодичности обучения работников по данным видам обучения.
- ДЭ формирует перечни должностей работников для обязательного обучения в области электробезопасности, а также осуществляет контроль сроков периодичности обучения работников ПАО «НК «Роснефть» по данным видам обучения. СП ОГ, ответственные за вопросы энергетики, осуществляют контроль сроков периодичности обучения работников ОГ по данным видам обучения.
- Специальное управление ПАО «НК «Роснефть» и специалисты по мобилизационной и специальной работе ОГ осуществляют контроль сроков периодичности обучения работников, определяют перечень должностей работников для формирования плана обучения, методическое сопровождение программ обучения по вопросам защиты государственной тайны.

## 4. НАПРАВЛЕНИЯ, ВИДЫ, РЕСУРСЫ И ФОРМАТЫ ОБУЧЕНИЯ

В Компании 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	✓	✓	✓
	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 ПАО «НК «Роснефть» ежегодно утверждается в ПАО «НК «Роснефть» - Главным исполнительным директором ПАО «НК «Роснефть» в рамках «Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть»»; в ОГ – руководителем ОГ в рамках «Плана обучения работников ОГ».
- Потребность в обязательном обучении, включая перечень и содержание необходимых программ, а также перечень должностей и требуемые сроки организации обучения определяются ДИСУПБОТиЭ и СП ОГ Блока ПБОТОС, СЦУКС и СП ОГ Блока ГОЧС, СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ, ДЭ и Специальным управлением ПАО «НК «Роснефть» и специалистами по мобилизационной и специальной работе ОГ и утверждаются:
  - ♦ По вопросам ПБОТОС: в ПАО «НК «Роснефть» – вице-президентом по промышленной безопасности, охране труда и экологии ПАО «НК «Роснефть» в ОГ – руководителем ОГ по согласованию с руководителем СП ОГ Блока ПБОТОС.
  - ♦ По вопросам ГО в ПАО «НК «Роснефть» – директором СЦУКС, в ОГ – заместителем руководителя ОГ, ответственным за организацию мероприятий ГО в мирное время.
  - ♦ По вопросам защиты от ЧС в ПАО «НК «Роснефть» - вице-президентом по промышленной безопасности, охране труда и экологии ПАО «НК «Роснефть», в ОГ - заместителем руководителя ОГ, ответственным за организацию мероприятий защиты от ЧС в мирное время.
  - ♦ По вопросам электробезопасности и специальной подготовки в области энергетики - в ПАО «НК «Роснефть» - вице-президентом по энергетике, локализации и инновациям ПАО «НК «Роснефть», в ОГ - руководителем ОГ по согласованию с СП ОГ, ответственные за вопросы энергетики.
  - ♦ По вопросам защиты государственной тайны - в ПАО «НК «Роснефть» – руководителем Специального управления ПАО «НК «Роснефть», в ОГ – руководителем ОГ по согласованию со специалистами по мобилизационной и специальной работе ОГ.

- Порядок проведения обязательной корпоративной подготовки работников в области ГО и защиты от ЧС в ПАО «НК «Роснефть» и ОГ определяется распорядительными документами ПАО «НК «Роснефть» и ОГ 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 ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ направленным в ДК или КС ОГ 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 – корпоративные 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 посещаемости<sup>1</sup>.
- Особые условия:
  - ♦ КС ОГ и корпоративные 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 ПАО «НК «Роснефть» или ОГ и учебного заведения).
  - ♦ При профессиональной подготовке работников / кандидатов на прием во внутренних и внешних обучающих организациях участие полномочного представителя СП ОГ Блока ПБОТОС в экзаменационно-квалификационных комиссиях является обязательным.
  - ♦ Минимальная продолжительность обучения в корпоративных 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 корпоративных УЦ и привлекаемых внешних обучающих организаций в области обязательного обучения персонала, обслуживающего опасные производственные объекты, согласовываются с ДИСУПБОТиЭ (для работников ПАО «НК «Роснефть») и СП ОГ Блока ПБОТОС (для работников ОГ).
  - ♦ Вопросники и билеты для контроля качества обязательного обучения персонала Компании, обслуживающего опасные производственные объекты, проводимого корпоративными УЦ и привлекаемыми внешними обучающими организациями согласовываются с СП ОГ Блока ПБОТОС.

<sup>1</sup> Для обучения, организованного в очной и очно-заочной формах.



- ♦ КС ОГ обеспечивают организацию контроля качества обучения, проводимого корпоративными УЦ и привлекаемыми внешними обучающими организациями в области обязательного обучения персонала, обслуживающего опасные производственные объекты.
- ♦ В случае профессиональной подготовки работников ОГ / кандидатов на прием в ОГ во внешних обучающих организациях в индивидуальном порядке, в ОГ в обязательном порядке должно проводиться дополнительное обучение по соответствующей учебной программе ОГ в момент приема на работу.

#### 4.1.3. Виды обязательного обучения:

Ниже приведен базовый перечень видов обязательного обучения, который может быть изменен и/или дополнен ОГ в соответствии со спецификой деятельности конкретного ОГ и изменением требований контролирующих органов и корпоративных требований.

- 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 СЦУКС и СП ОГ Блока ГОЧС.

- ♦ 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 по специальным программам обучения перед дополнительной периодической проверкой знаний по курсу «Контроль скважины. Управление скважиной при газонефтеводопроявлениях» у работников, осуществляющих непосредственное руководство и выполнение работ по бурению, освоению после бурения, ремонту и реконструкции, консервации и ликвидации скважин, ведению геофизических и прострелочно-взрывных работ на скважинах, специалистов по предупреждению и ликвидации газонефтеводопроявлений и открытых фонтанов, инженеров-супервайзеров, работников, ответственных за предупреждение и ликвидацию аварий всех уровней управления (обеспечение необходимого уровня знаний и отработки практических навыков персонала).

- ♦ Обязательное обучение работников, которые в рамках своих должностных обязанностей командированы / направляются (могут быть командированы / направлены) на морские буровые установки по курсам «Основы безопасности на морских объектах и подготовка к реагированию на чрезвычайные ситуации» (BOSIET), и / или курса «Аварийное покидание вертолета под водой» (HUET), разработанных в соответствии со стандартами OPIГО.
- ♦ 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 Компании.
- Обеспечить стратегические проекты Компании инновационными решениями и знаниями.
- Обеспечить необходимый уровень компетентности, обученности и осведомленности всех работников, которые влияют на ИСУ ПБОГОС Компании.

### 4.2.2. Планирование и организация профессионально-технического обучения:

- Профессионально-техническое обучение планируется в соответствии с текущими и перспективными потребностями бизнеса Компании, а также по результатам оценки профессионально-технических компетенций.
- План профессионально-технического обучения работников ПАО «НК «Роснефть»/ОГ ежегодно утверждается в ПАО «НК «Роснефть» - Главным исполнительным директором ПАО «НК «Роснефть» в рамках «Плана корпоративного обучения работников» и «Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть»; в ОГ – руководителем ОГ в рамках «Плана обучения работников ОГ», который должен включать раздел «Участие ОГ в программах корпоративного профессионально-технического обучения».
- Внеплановое профессионально-техническое обучение работников организуется по заявке СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ, поданной в ДК или 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.

- Участие в зарубежных программах обучения работников ПАО «НК «Роснефть» и ОГ инициируется профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» по направлениям деятельности, согласуется с вице-президентом по кадровым и социальным вопросам ПАО «НК «Роснефть», и утверждается Главным исполнительным директором ПАО «НК «Роснефть».
- 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 Компании.
  - ♦ 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 ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ 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 ОГ 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 корпоративных УЦ вопросы ПБОТОС в обязательном порядке предусматриваются в учебных программах профессиональной подготовки по рабочим профессиям, переподготовки и обучении их вторым/смежным рабочим профессиям, повышения квалификации.
- ♦ КС ОГ и корпоративные 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 ОГ и учебного заведения).
- ♦ В случае несоответствия работников ОГ требованиям к их квалификации, выявленной в ходе оценки (периодической оценки) по компетенциям, КС ОГ и корпоративные УЦ должны организовать повышение квалификации работников ОГ 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 ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ инициируют включение в программу обучения иностранным языкам работников ПАО «НК «Роснефть» и ОГ, включенных в рабочие группы по реализации международных проектов Компании, а также работников ПАО «НК «Роснефть» и ОГ, должностные обязанности которых связаны с регулярным использованием иностранного языка. Списки работников от ПАО «НК «Роснефть» и обоснование включения работников в программу обучения иностранным языкам должны быть согласованы профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» по направлениям деятельности, от ОГ – руководителями ОГ.
  - ♦ 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 Компании.
- 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 Компании, а также по результатам оценки корпоративных и управленческих компетенций.
- План управленческого обучения работников ПАО «НК «Роснефть»/ ежегодно утверждается в ПАО «НК «Роснефть» - Главным исполнительным директором ПАО «НК «Роснефть» в рамках «Плана корпоративного обучения работников» и «Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть»»; в ОГ – руководителем ОГ, в рамках «Плана обучения работников ОГ», который должен включать раздел «Участие ОГ в программах корпоративного управленческого обучения».
- Списки участников управленческого обучения от ПАО «НК «Роснефть» утверждаются профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» по направлениям деятельности, от ОГ – руководителями ОГ.
- Программы МВА реализуются в корпоративном формате. Списки участников программ МВА согласуются профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» по направлениям деятельности и утверждаются Главным исполнительным директором ПАО «НК «Роснефть».
- Управленческое 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.
- 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 ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ.
  - ♦ Программы управленческого развития молодых специалистов.
- Адресное управленческое обучение:
  - ♦ Адресные программы развития управленческих компетенций действующих руководителей СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ.

- ♦ Программы развития кадрового резерва второго и третьего эшелона управления ОГ.

## 5. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

### 5.1. ЦИКЛ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ

В Компании 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.

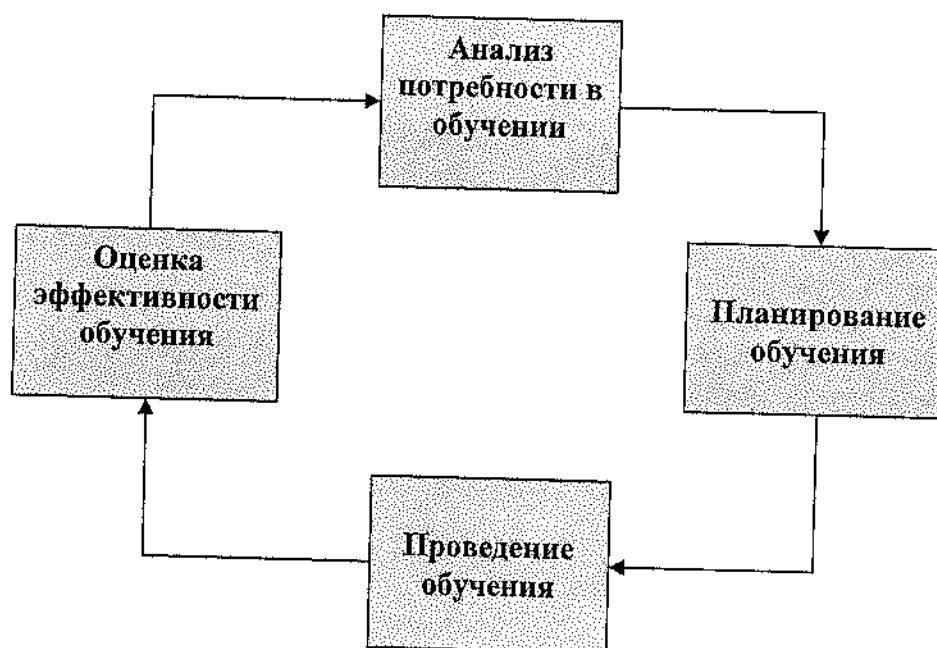


Рис. 1 Схема процесса организации обучения

#### 5.1.1. АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ

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

- текущими и перспективными задачами бизнеса Компании, 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.

ДК инициирует процедуру сбора потребности в корпоративном обучении, а также адресном



обучение работников ПАО «НК «Роснефть».

КС ОГ инициируют процедуру сбора потребности в корпоративном обучении, а также адресном обучении работников ОГ.

ДИСУПБОТиЭ и СП ОГ Блока ПВОТОС, Блок ГОЧС, ДЭ и Специальное управление ПАО «НК «Роснефть», специалисты по мобилизационной и специальной работе ОГ совместно с руководителями СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ осуществляют контроль сроков периодичности обучения работников, определяют перечень должностей работников, направляют данные в ДК и КС ОГ для формирования плана обязательного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» /ОГ.

ДК или КС ОГ совместно с профильным СП (по тематике обучения) или СП ОГ – 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 Компании 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 ОГ.
- Предварительные списки участников обучения.
- План закупочной деятельности в области подготовки кадров, включая перечень лотов по обучению персонала для включения в Расширенный план закупок ПАО «НК «Роснефть», перечень программ обучения, планируемых к закупке способом – мелкая закупка.
- Бизнес-план Компании, включающий расходы на подготовку кадров, включая:
  - ♦ Бизнес-планы ОГ.
  - ♦ Бизнес-план АУиОХР ПАО «НК «Роснефть».

ДК инициирует процедуру формирования Плана корпоративного обучения работников, а также адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть».

План корпоративного обучения работников и адресного обучения ПАО «НК «Роснефть» утверждается Главным исполнительным директором ПАО «НК «Роснефть».

КС ОГ инициируют процедуру формирования Плана обучения работников ОГ, включающего разделы «Участие ОГ в программах корпоративного обучения», обязательное обучение, адресное обучение работников ОГ.

Планы обучения работников ОГ утверждаются руководителем ОГ.

### 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 ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ – инициаторы обучения принимают непосредственное участие в разработке содержания курсов, принятии решения о выборе внутреннего или внешнего ресурса обучения и отборе провайдеров.

ДК отвечает за организацию корпоративного, профессионально-технического, управленческого, а также обязательного и адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть».

КС ОГ отвечают за направление работников ОГ на корпоративное обучение, а также за организацию обязательного, профессионально-технического, управленческого и адресного обучения работников ОГ.

При организации обучения в приоритетном порядке используются корпоративные 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 корпоративным 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.

ДК, КС ОГ 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 ДК, КС ОГ совместно с СП ПАО «НК «Роснефть» и ОГ - инициаторами обучения в зависимости от содержания курса и формата организации учебного процесса.

ДК инициирует процедуру оценки эффективности корпоративного обучения.

КС ОГ инициируют процедуру оценки эффективности обязательного и адресного профессионально-технического и управленческого обучения ОГ.

Руководители СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ по запросу представляют ДК и КС ОГ информацию об успешности применения работниками приобретенных в ходе обучения знаний и навыков в повседневной работе.

ДК устанавливает перечень показателей и инициирует процедуру сбора отчетности по обучению персонала ОГ.

## **5.2. КОРПОРАТИВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ**

### **5.2.1. ВНУТРЕННЕЕ ОБУЧЕНИЕ**

**Цели создания и развития внутреннего обучения:**

- систематизация, сохранение и передача знаний внутри Компании, 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 Компании.
- Профильного уровня – для формирования знаний и навыков по специфике деятельности Компании.

#### **Форматы внутреннего обучения:**

- Очный - в виде семинара или тренинга.
- Дистанционный – в виде вебинара или самостоятельное изучение локально-нормативных документов Компании 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 ОГ на системной основе обеспечивают участие работников, назначенных внутренними тренерами, в корпоративной модульной программе подготовки внутренних тренеров.

#### **Мотивация внутренних тренеров.**

Руководители СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ обеспечивают из фонда руководителя СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ 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 ПАО «НК «Роснефть» или ОГ 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 ПАО «НК «Роснефть» и ОГ.

### **Оценка эффективности работы внутренних тренеров:**

ДК, КС ОГ, с привлечением руководителей СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ 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 ОГ, формирование корпоративной идентичности и лояльности Компании с ориентацией на длительные трудовые отношения.

#### **Особенности реализации наставничества для отдельных категорий работников ОГ.**

##### **Наставничество рабочих ОГ:**

Программа наставничества рабочих ОГ реализуется для всех работников-стажеров (новичков) ОГ 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 ОГ:

Стажировка и наставничество на рабочем месте под руководством наставника рабочих ОГ:

- 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 ОГ со стажем работы по профессии, принятых по той же профессии на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, переведённых в составе ОГ или в иное ОГ, 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 ОГ 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 ОГ.

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:

- «Посвящение в нефтяники».
- Конкурс «Лучший по профессии».
- Конкурс «Лучший наставник рабочих».

## Роли и ответственность в реализации Программы наставничества рабочих ОГ:

Наставник рабочих ОГ:

- 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 ОГ по дальнейшему развитию программы наставничества рабочих.

#### Наставляемый рабочий ОГ:

- 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 ОГ:

- Отвечает за оперативное управление работой наставника рабочих и осуществляет постановку задач наставнику рабочих, определение объемов и приоритетов профессионального развития наставляемых.
- Совместно с руководителем СП ОГ 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 ОГ, в непосредственном подчинении которого работают наставляемый и наставник рабочих ОГ:

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

#### Работник КС ОГ – координатор программы наставничества рабочих в ОГ:

- 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 ОГ в Приложении 1.
  - ♦ Анализирует прогресс в развитии наставляемых по итогам оценки и обучения и предоставляет обратную связь руководителю СП ОГ и в ДК.
  - ♦ Отвечает за проведение выборочного контроля работы наставников рабочих и оценку программы наставничества рабочих в целом.
  - ♦ Анализирует предложения руководителей СП ОГ по изменениям в программе наставничества рабочих.
- Обеспечивает информационную поддержку программы наставничества рабочих.

#### **Обучение наставников рабочих ОГ:**

- Вновь назначенные наставники рабочих ОГ и потенциальные наставники рабочих ОГ 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 ОГ:**

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

- Оплата работы наставников рабочих производится при условии оформления наставничества распорядительным документом ОГ:
  - ♦ 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 ОГ 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 ОГ.

#### **Оценка эффективности наставничества рабочих ОГ:**

Оценка эффективности Программы наставничества рабочих производится ежегодно КС ОГ с привлечением руководителей СП ОГ 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 ОГ:**

Программа наставничества молодых специалистов реализуется для всех молодых специалистов, принимаемых на должности ИТР и рабочих в ОГ.

Назначение наставника молодых специалистов производится распорядительным документом ОГ 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 ОГ, роли и ответственность в реализации Программы наставничества молодых специалистов ОГ, обучение, мотивация наставников молодых специалистов ОГ, оценка эффективности Программы наставничества молодых специалистов ОГ регламентируются Положением «Порядок работы с молодыми специалистами ПАО «НК «Роснефть» № П-12 С-009, Положением Компании «О наставничестве и наставниках ДО ПАО «НК «Роснефть» № П2-03 С-010, Положением Компании «Положение о совете молодых специалистов ДО ПАО «НК «Роснефть» № П2-03 С-033, Положением Компании «О научно-технических конференциях молодых специалистов Компании» № П2-03 СЦ-022.

### **5.2.3. УЧЕБНО-ТРЕНИНГОВАЯ БАЗА**

Основные корпоративные требования к организации учебного процесса в Компании 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.**

##### **Корпоративные УЦ:**

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

##### **УК:**

- Площадка ПАО «НК «Роснефть» и ОГ для организации всех видов обучения.
- Планирование учебной нагрузки УК осуществляется ДК и КС ОГ.

#### **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 ОГ, корпоративных УЦ, отвечающие за организацию дистанционного обучения.
- Работники СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ, 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 ОГ.
- 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	Направление в СП ПАО «НК «Роснефть» запроса ДК на формирование Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП на планируемый год.	ДК <u>Срок:</u> В соответствии со сроками, указанными в Приказе о бизнес-планировании и бюджетировании	<u>Продукт:</u> Запрос ДК, направленный в СП ПАО «НК «Роснефть». <u>Требования:</u> ДК направляет в СП ПАО «НК «Роснефть» запрос определить потребность в обучении на планируемый год и заполнить Формат Протокола согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год (Приложение 2), кроме того, ДК доводит порядок бизнес-планирования СП затрат на обучение».
2	Формирование проектов Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.	СП ПАО «НК «Роснефть» <u>Срок:</u> в течение 20 рабочих дней с даты получения запроса ДК	<u>Входные:</u> Запрос ДК, направленный в СП ПАО «НК «Роснефть». <u>Продукт:</u> Проекты Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год. <u>Требования:</u> СП ПАО «НК «Роснефть», исходя из текущих и перспективных задач бизнеса Компании; требований контролирующих органов по подготовке персонала топливно-энергетического комплекса; требований профессиональных стандартов; результатов оценки корпоративных, управленческих и профессионально-технических компетенций; результатов оценки эффективности ранее проведенного обучения формируют проекты Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год. ДИСУПБОТиЭ, СЦУКС, ДЭ и Специальное управление включают в Протоколы согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» помимо информации о потребности в обучении данных СП ПАО «НК «Роснефть», консолидированную потребность (перечень должностей) для формирования плана обязательного обучения всех СП ПАО «НК «Роснефть». При формировании потребности в обязательном обучении используется Базовая матрица видов, форм и периодичности

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			обязательного обучения ( <u>Приложение 3</u> ). СП ПАО «НК «Роснефть» направляют Проекты Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год на согласование профильных топ-менеджеров ПАО «НК «Роснефть».
3	Согласование Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть».	Профильные топ-менеджеры ПАО «НК «Роснефть» <u>Срок:</u> В течение 10 рабочих дней с даты получения на согласование от СП проектов Протоколов.	<u>Входные:</u> Проекты Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год. <u>Продукт:</u> Согласованные профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» Протоколы согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год. <u>Требования:</u> Профильные топ-менеджеры ПАО «НК «Роснефть» согласовывают подготовленные СП ПАО «НК «Роснефть» проекты Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год с профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть».
4	Направление в ДК ответа на запрос ДК.	СП ПАО «НК «Роснефть» <u>Срок:</u> В течение 3 рабочих дней с даты получения согласования Протоколов топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть»	<u>Входные:</u> Согласованные профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» Протоколы согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год. <u>Продукт:</u> Ответ СП ПАО «НК «Роснефть» на запрос ДК, с приложением согласованных профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год. <u>Требования:</u> СП направляют в ДК ответ на запрос ДК, с приложением согласованных профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ, СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
5	Формирование Меню программ корпоративного обучения и предварительных списков участников обучения на планируемый год.	ДК <u>Срок:</u> Не позднее 15 августа каждого календарного года.	<p><b><u>Входящие:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ответ СП ПАО «НК «Роснефть» на запрос ДК, с приложением согласованных профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</li> <li>▪ Формат Меню программ корпоративного обучения на планируемый год в <u>Приложении 4</u>.</li> </ul> <p><b><u>Продукт:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Меню программ корпоративного обучения на планируемый год.</li> <li>▪ Предварительные списки участников обучения.</li> </ul> <p><b><u>Требования:</u></b> ДК консолидирует потребность в тематиках корпоративного обучения целевых категорий персонала на планируемый год и формирует Меню программ корпоративного обучения и предварительные списки участников обучения на планируемый год.</p>
6	Формирование и защита плановых расходов на подготовку кадров в рамках подготовки и защиты бизнес-планов СП ПАО «НК «Роснефть»/СП ОГ.	СП ПАО «НК «Роснефть»/СП ОГ <u>Срок:</u> В соответствии со сроками, указанными в Приказе о бизнес-планировании и бюджетировании	<p><b><u>Входящие:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Протоколы согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</li> <li>▪ Стандарт Компании «Основные принципы бизнес-планирования и бюджетирования» № ПЗ-10 С-0003.</li> <li>▪ Приказ ПАО «НК «Роснефть» о бизнес-планировании и бюджетировании.</li> </ul> <p><b><u>Продукт:</u></b> Плановые расходы на подготовку кадров, прошедшие защиту в рамках защит бизнес-планов СП ПАО «НК «Роснефть»/СП ОГ.</p> <p><b><u>Требования:</u></b> СП ПАО «НК «Роснефть»/СП ОГ в соответствии с требованиями Стандарта Компании «Основные принципы бизнес-планирования и бюджетирования» № ПЗ-10 С-0003 и приказа ПАО «НК «Роснефть»/ОГ о бизнес-планировании и бюджетировании проходят установленную процедуру формирования и защиты плановых расходов на подготовку кадров в рамках подготовки и защиты бизнес-планов СП ПАО «НК «Роснефть».</p> <p>Формирование окончательной версии бизнес-планов СП ПАО «НК «Роснефть» может привести к изменению расходов на</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			подготовку кадров по сравнению со значениями, собранными в ходе подготовки первоначальной версии и соответствующей корректировке Протоколов согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.
7	Направление в ОГ запроса сформировать и представить на согласование в ДК проекты плановых расходов на подготовку кадров и потребность в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников ОГ на планируемый год.	ДК <u>Срок:</u> Согласно Приказа о бизнес-планировании и бюджетировании	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Меню программ корпоративного обучения на планируемый год.</li> <li>▪ Стандарт Компании «Основные принципы бизнес-планирования и бюджетирования» № ПЗ-10 С-0003.</li> <li>▪ Приказ ПАО «НК «Роснефть» о бизнес-планировании и бюджетировании.</li> </ul> <p><u>Продукт:</u> Запрос ДК в ОГ, с приложением Меню программ корпоративного обучения на планируемый год.</p> <p><u>Требования:</u> ДК направляет в адрес ОГ запрос сформировать и представить на согласование в ДК проекты плановых расходов на подготовку кадров в рамках работ по подготовке проекта бизнес-плана ОГ и потребность в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников ОГ на планируемый год.</p>
8	Сбор и анализ потребности в обучении персонала ОГ и формирование проекта плановых расходов на подготовку кадров в рамках работ по подготовке проекта бизнес-плана ОГ.	КС ОГ СП ОГ СП ОГ Блока ПБОТОС СП ОГ Блока ГОЧС Специалист по мобилизационной и специальной работе ОГ <u>Срок:</u> В течение 10 рабочих дней с даты получения запроса ДК	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Запрос ДК в ОГ, с приложением Меню программ корпоративного обучения на планируемый год.</li> <li>▪ Базовая матрица видов, форм и периодичности обязательного обучения по категориям персонала (Приложение 3).</li> </ul> <p><u>Продукт:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Проекты плановых расходов на подготовку кадров как часть проектов бизнес-планов ОГ.</li> <li>▪ Консолидированная потребность в обучении персонала ОГ.</li> </ul> <p><u>Требования:</u> КС ОГ организуют процесс сбора и анализа потребности в обучении персонала ОГ на планируемый год по всем видам обучения: корпоративное, обязательное, адресное обучение работников ОГ. СП ОГ Блока ПБОТОС, СП ОГ Блока ГОЧС, и специалист по мобилизационной и специальной работе ОГ совместно со всеми СП ОГ осуществляют контроль сроков периодичности обязательного обучения работников ОГ,</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			<p>определяют перечень должностей работников ОГ для формирования плана обязательного обучения.</p> <p>СП ОГ Блока ПБОТОС, СП ОГ Блока ГОЧС, и специалист по мобилизационной и специальной работе ОГ направляют КС ОГ письма с консолидированной потребностью в обязательном обучении СП ОГ.</p> <p>СП ОГ направляю в адрес КС ОГ потребность в корпоративном и адресном обучении работников СП ОГ на планируемый год.</p> <p>КС ОГ консолидируют потребность СП ОГ в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников ОГ 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 ОГ.</p>
9	<p>Направление в ДК ответа на запрос ДК, с приложением потребности в обучении персонала ОГ и проектов плановых расходов на подготовку кадров как части проектов бизнес-планов ОГ.</p>	<p>КС ОГ</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"> <li>▪ Проекты плановых расходов на подготовку кадров как часть проектов бизнес-планов ОГ.</li> <li>▪ Консолидированная потребность в обучении персонала ОГ.</li> </ul> <p><u>Продукт:</u> Ответ ОГ на запрос ДК, с приложением потребности в обучении персонала ОГ и проектов плановых расходов на подготовку кадров как части проекта бизнес-плана ОГ.</p> <p><u>Требования:</u> КС ОГ направляют на согласование в ДК потребность в обучении персонала ОГ и проекты плановых расходов на подготовку кадров как часть проектов бизнес-планов ОГ.</p>
10	<p>Согласование ДК потребности в обучении персонала ОГ и проектов плановых расходов на подготовку кадров как части проектов бизнес-планов ОГ и доведение решений о согласовании до ОГ.</p>	<p>ДК</p> <p><u>Срок:</u> В соответствии со сроками, указанными в Приказе о бизнес-планировании и бюджетировании.</p>	<p><u>Входящие:</u> Ответ ОГ на запрос ДК, с приложением потребности в обучении персонала ОГ и проектов плановых расходов на подготовку кадров как части проекта бизнес-плана ОГ.</p> <p><u>Продукт:</u> Согласованные ДК потребность в обучении персонала ОГ и проекты плановых расходов на подготовку кадров как часть проектов бизнес-планов ОГ.</p> <p><u>Требования:</u> ДК рассматривает и согласовывает потребность в обучении персонала ОГ и проекты плановых расходов на подготовку кадров как часть проектов бизнес-планов ОГ и доводит решение о согласовании до ОГ. Формирование окончательной версии бизнес-плана ОГ может привести к изменению расходов на подготовку кадров по сравнению</p>



№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			со значениями, собранными в ходе подготовки первоначальной версии.
11	Формирование сводной потребности СП ПАО «НК «Роснефть» в участии в программах адресного обучения, а также сводной потребности СП ПАО «НК «Роснефть» и ОГ в участии в программах корпоративного обучения.	ДК <u>Срок:</u> Не установлен.	<u>Входящие:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Протоколы согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</li> <li>▪ Потребность в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников ОГ на планируемый год.</li> </ul> <u>Продукт:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Сводная потребность СП ПАО «НК «Роснефть» в участии в программах адресного обучения.</li> <li>▪ Сводная потребность СП ПАО «НК «Роснефть» и ОГ в участии в программах корпоративного обучения.</li> </ul> <u>Требования:</u> ДК консолидирует потребность в корпоративном обучении СП ПАО «НК «Роснефть» и ОГ.

## 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.	Формирование проекта Плана корпоративного обучения работников на планируемый год.	ДК СП ПАО «НК «Роснефть» - инициатор программы обучения <u>Срок:</u> Не позднее 01 декабря каждого календарного года.	<u>Входящие:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Сводная потребность СП ПАО «НК «Роснефть» и ОГ в участии в программах корпоративного обучения.</li> <li>▪ Формат Плана корпоративного обучения работников ПАО «НК «Роснефть»/ОГ на планируемый год (Приложение 5).</li> </ul> <u>Продукт:</u> Проект Плана корпоративного обучения работников на планируемый год. <u>Требования:</u> ДК анализирует потребность ПАО «НК «Роснефть» и ОГ в участии в программах корпоративного обучения, выявляет наиболее востребованные программы для целевых категорий персонала. ДК совместно с СП ПАО «НК «Роснефть» - инициатором программы обучения определяют ресурс обучения – внутренний или внешний. ДК формирует проект Плана корпоративного обучения работников ПАО «НК «Роснефть»/ОГ на планируемый год.

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ, СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			По результатам подготовки окончательной версии бизнес-плана этап может быть выполнен повторно.
2.	Формирование проекта Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть».	ДК <u>Срок:</u> Не позднее 01 декабря каждого календарного года.	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Согласованные профильными топ-менеджерами ПАО «НК «Роснефть» Протоколы согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</li> <li>▪ Формат Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» (Приложение 6).</li> </ul> <p><u>Продукт:</u> Проект Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</p> <p><u>Требования:</u> ДК консолидирует потребность СП ПАО «НК «Роснефть» в адресном обучении и формирует проект Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть».</p> <p>По результатам подготовки окончательной версии бизнес-плана этап может быть выполнен повторно.</p>
3.	Формирование проекта Плана обучения работников ОГ на планируемый год.	КС ОГ <u>Срок:</u> Не позднее 01 декабря каждого календарного года.	<p><u>Входящие:</u> Потребности в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников ОГ на планируемый год.</p> <p><u>Продукт:</u> Проект Плана обучения работников ОГ на планируемый год.</p> <p><u>Требования:</u> КС ОГ консолидирует потребность СП ОГ в корпоративном, адресном и обязательном обучении и формирует проект Плана обучения работников ОГ на планируемый год.</p> <p>По результатам подготовки окончательной версии бизнес-плана этап может быть выполнен повторно.</p>
4.	Планирование закупочной деятельности по подготовке кадров.	ДК/КС ОГ СП ПАО «НК «Роснефть»/ СП ОГ – инициаторы обучения <u>Срок:</u> В соответствии с Положением Компании «О закупке товаров, работ, услуг» № П2-08 Р-0019.	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Сводная потребность СП ПАО «НК «Роснефть» в участии в программах адресного обучения.</li> <li>▪ Сводная потребность СП ПАО «НК «Роснефть» и ОГ в участии в программах корпоративного обучения.</li> <li>▪ Потребности в корпоративном, обязательном и адресном обучении работников ОГ на планируемый год.</li> </ul> <p><u>Продукт:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Перечень лотов по обучению персонала, включенных в Расширенный план закупок ПАО «НК «Роснефть».</li> </ul>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Перечень лотов по обучению персонала, включенных в планы закупок ОГ.</li> <li>▪ Перечень программ обучения, планируемых к закупке способом – мелкая закупка.</li> </ul> <p><b>Требования:</b> ДК/КС ОГ совместно с СП ПАО «НК «Роснефть»/ СП ОГ - инициаторами обучения проводят анализ потребности в обучении СП ПАО «НК «Роснефть» и ОГ 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"> <li>▪ ДК формирует перечень лотов по обучению персонала для включения в Расширенный план закупок ПАО «НК «Роснефть»;</li> <li>▪ КС ОГ формируют перечень лотов по обучению персонала для включения в планы закупок ОГ.</li> <li>▪ ДК, КС ОГ формируют перечень программ обучения, планируемых к закупке способом – мелкая закупка.</li> </ul>
5.	Утверждение планов обучения работников ПАО «НК «Роснефть» и ОГ на планируемый год и доведение Планов до СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ.	ДК/ КС ОГ – организация утверждения Главный исполнительный директор ПАО «НК «Роснефть» - утверждение <b>Срок:</b> Не установлен.	<p><b>Входящие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Проект Плана корпоративного обучения работников на планируемый год.</li> <li>▪ Проект Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</li> <li>▪ Проект Плана обучения работников ОГ на планируемый год.</li> </ul> <p><b>Продукт:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ План корпоративного обучения работников.</li> <li>▪ План адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</li> <li>▪ Планы обучения работников ОГ на планируемый год.</li> </ul> <p><b>Требования:</b> ДК направляет на утверждение Главного исполнительного директора ПАО «НК «Роснефть» План корпоративного обучения работников и План адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год. КС ОГ направляют на утверждение руководителей ОГ Планы обучения</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			<p>работников ОГ на планируемый год.            ДК после утверждения Плана корпоративного обучения работников и Плана адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» Главным исполнительным директором доводят Планы до сведения СП ПАО «НК «Роснефть».            КС ОГ после утверждения Планов обучения работников ОГ руководителями ОГ доводят Планы до сведения СП ОГ.</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.	<p>ДК/КС ОГ.  <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 ПАО «НК «Роснефть» или ОГ.</p>	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ План корпоративного обучения работников.</li> <li>▪ План адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</li> <li>▪ Планы обучения работников ОГ на планируемый год.</li> <li>▪ Перечень лотов по обучению персонала, включенных в Расширенный план закупок ПАО «НК «Роснефть».</li> <li>▪ Перечень лотов по обучению персонала, включенных в планы закупок ОГ.</li> <li>▪ Перечень программ обучения, планируемых к закупке способом – мелкая закупка.</li> </ul> <p><u>Продукт:</u>            Материалы, переданные для проведения закупки.</p> <p><u>Требования:</u>            ДК/ КС ОГ 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.	<p>ДК/КС ОГ.  <u>Срок:</u>            Не установлен.</p>	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Решение закупочного органа ПАО «НК «Роснефть» / ОГ.</li> <li>▪ Протокол анализа рыночных предложений по обучению (при мелкой закупке).</li> </ul> <p><u>Продукт:</u></p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ, СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			<p>Проект договора с выбранным провайдером программ обучения.</p> <p><b>Требования:</b> ДК/КС ОГ инициируют работу по администрированию договоров с выбранными провайдерами в соответствии с требованиями Положения ПАО «НК «Роснефть» «Администрирование договоров в ПАО «НК «Роснефть» № ПЗ-06 Р-0001 ЮЛ-001 и ЛНД ОГ, регламентирующими порядок администрирования договоров. Формат Протокола анализа рыночных предложений по обучению (Приложение 7).</p>
3	<p>Формирование учебной программы.</p>	<p>ДК/КС ОГ, СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ – инициаторы обучения. Внутренние и внешние провайдеры.</p> <p><b>Срок:</b> За 1 месяц до даты начала обучения по программе обучения.</p>	<p><b>Входящие:</b> Договор с выбранным провайдером программ обучения.</p> <p><b>Продукт:</b> Программа обучения.</p> <p><b>Требования:</b> ДК/КС ОГ инициируют работу по разработке содержания программ обучения, с участием СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ – инициаторов обучения и выбранного провайдера: Определяют цели обучения.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Устанавливают критерии и способы оценки эффективности обучения.</li> <li>▪ Осуществляют выбор методов (форм) обучения.</li> <li>▪ Согласуют с провайдером структуру программы обучения, ее содержание, условия реализации.</li> </ul> <p>ДК/КС ОГ совместно с СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ – инициаторами обучения согласовывают содержание программы обучения. СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ – инициаторы обучения оказывают методическую поддержку разработки программ обязательного обучения.</p>
4	<p>Уточнение списков участников обучения.</p>	<p>ДК/КС ОГ.</p> <p><b>Срок:</b> За 1 месяц до даты начала обучения по программе обучения.</p>	<p><b>Входящие:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ План корпоративного обучения работников и План адресного обучения работников ПАО «НК «Роснефть» на планируемый год.</li> <li>▪ Планы обучения работников ОГ на планируемый год.</li> <li>▪ Предварительный список участников обучения.</li> </ul> <p><b>Продукт:</b> Список участников программы обучения.</p> <p><b>Требования:</b> ДК/КС ОГ направляют в СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ запрос подтверждения актуальности списков</p>

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			<p>планового обучения, собранных на этапе анализа потребности в обучении и вносят коррективы в списки в связи с актуальной потребностью в обучении.</p> <p>ДК/КС ОГ доводят до провайдеров актуальные списки участников.</p> <p>Внутренние и внешние провайдеры при необходимости настраивают программу обучения под потребности заявленных участников обучения.</p>
5	Информирование участников обучения.	<p>ДК/КС ОГ.</p> <p><u>Срок:</u> За 5 рабочих дней до даты начала обучения.</p>	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Программа обучения.</li> <li>▪ Список участников программы обучения.</li> </ul> <p><u>Продукт:</u> Информация о времени и месте проведения обучения.</p> <p><u>Требования:</u> ДК/КС ОГ направляют участникам обучения учебную программу курса, информацию о времени и месте проведения обучения.</p>
6	Проведение обучения.	<p>Внутренние и внешние провайдеры.</p> <p><u>Срок:</u> В соответствии с утвержденными Планами обучения или заявками СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ на организацию внепланового обучения.</p>	<p><u>Входящие:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Программа обучения.</li> <li>▪ Список участников программы обучения.</li> <li>▪ Информация о времени и месте проведения обучения.</li> </ul> <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 руководителя СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ о пройденном работниками СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ профессионально-техническом и управленческом обучении в ДК, КС ОГ.	<p>Руководитель СП ПАО «НК «Роснефть»/ СП ОГ</p> <p><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 ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ о пройденном работниками СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ профессионально-техническом и управленческом обучении.</p> <p><u>Требования:</u> СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ формируют и направляют в ДК/КС ОГ Отчет руководителя СП ПАО «НК «Роснефть» о пройденном работниками СП ПАО «НК «Роснефть» 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.	ДК/КС ОГ СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ – инициаторы обучения <u>Срок:</u> В день начала и день окончания обучения.	<u>Входящие:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Программа обучения.</li> <li>▪ Тесты входного/ выходного контроля.</li> </ul> <u>Продукт:</u> Результаты входного/выходного среза знаний. <u>Требования:</u> ДК/КС ОГ совместно с СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ – инициаторами обучения определяют необходимость проведения входного/выходного среза знаний по курсам корпоративного профессионально- технического обучения. ДК/КС ОГ при необходимости организуют процедуру входного/ выходного тестирования в рамках обучения.
2.	Сбор и анализ обратной связи участников.	ДК/КС ОГ. Участники обучения. <u>Срок:</u> В день окончания обучения	<u>Входящие:</u> Формат Анкеты обратной связи по результатам обучения (Приложение 9). <u>Продукт:</u> Заполненные анкеты обратной связи по результатам обучения. <u>Требования:</u> ДК/КС ОГ после завершения обучения предлагают для заполнения участникам курса Анкеты обратной связи по результатам обучения. Участники обучения заполняют предложенные Анкеты обратной связи.
3.	Формирование рекомендаций по необходимости корректировки курса обучения	ДК/КС ОГ. <u>Срок:</u> Ориентировочно в течение месяца после окончания обучения	<u>Входящие:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Отчет руководителя СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ о пройденном работниками СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ профессионально-техническом и управленческом обучении.</li> <li>▪ Результаты входного/выходного среза знаний.</li> <li>▪ Заполненные анкеты обратной связи по результатам обучения.</li> </ul> <u>Продукт:</u> Рекомендации по необходимости корректировки курса обучения. <u>Требования:</u> ДК/КС ОГ анализируют результаты входного/выходного среза знаний, заполненные анкеты обратной связи по результатам обучения, Отчет руководителя СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ о

№	ОПЕРАЦИЯ (ФУНКЦИЯ)	ОТВЕТСТВЕННЫЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ. СРОК ИСПОЛНЕНИЯ	МЕТОД И ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ
1	2	3	4
			пройденном работниками СП ПАО «НК «Роснефть» и СП ОГ 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.
4.	Оценка проведения внутреннего обучения.	ДК/КС ОГ. Руководитель СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ. Корпоративные УЦ. <u>Срок:</u> В день окончания обучения	<u>Входящие:</u> Заполненные анкеты обратной связи по результатам обучения. <u>Продукт:</u> Заполненный контрольный лист экспертной оценки проведения внутреннего обучения. <u>Требования:</u> ДК/КС ОГ проводят экспертную оценку курсов внутреннего обучения / учебных программ корпоративных УЦ и заполняют контрольный лист экспертной оценки проведения внутреннего обучения. Формат контрольного листа экспертной оценки проведения внутреннего обучения в Приложении 10. ДК/КС ОГ инициируют дополнительное обучение внутреннего тренера, корректировку программы и методологии проведения внутреннего семинара/тренинга/учебного курса. Руководитель СП ПАО «НК «Роснефть», СП ОГ согласует скорректированные учебные материалы.
5.	Формирование отчета по обучению персонала ОГ.	КС ОГ. <u>Срок:</u> Ежемесячно, в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным	<u>Входящие:</u> Формат Отчета ОГ по обучению персонала в <u>Продукт:</u> Отчет ОГ по обучению персонала. <u>Требования:</u> КС ОГ 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.
6.	Формирование сводных отчетов по обучению персонала ПАО «НК «Роснефть»/ ОГ	ДК <u>Срок:</u> До 10 числа месяца, следующего за отчетным	<u>Входящие:</u> Отчеты ОГ по обучению персонала. <u>Продукт:</u> Автоматизированная форма сводного Отчета по обучению персонала ПАО «НК «Роснефть»/ОГ. <u>Требования:</u> ДК формирует Сводный отчет по обучению персонала ПАО «НК «Роснефть» и ОГ. ДК анализирует данные Сводного отчета по обучению персонала ПАО «НК «Роснефть»/ОГ, инициирует корректировки: в программы обучения, целевые категории обучения, состав учебных групп и планируемые затраты.





## 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 «Интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды» № П4-05 С-009 версия 2.00, утвержденный приказом ОАО «НК «Роснефть» от 13.03.2007 № 83.
10. 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.
11. 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.
12. Положение «Порядок работы с молодыми специалистами ПАО «НК «Роснефть» № П-12 С-009 версия 1.00, утвержденное решением Правления ОАО «НК «Роснефть» (протокол от 29.08.2005. № 26).
13. Положение Компании «О наставничестве и наставниках ДО ПАО «НК «Роснефть» № П2-03 С-010 версия 1.00, утвержденное приказом ОАО «НК «Роснефть» от 06.03.2007 № 76.
14. Положение Компании «Положение о совете молодых специалистов ДО ПАО «НК «Роснефть» № П2-03 С-033 версия 1.00, утвержденное приказом ОАО «НК «Роснефть» от 06.03.2007 №75.
15. Положение Компании «О научно-технических конференциях молодых специалистов Компании» № П2-03 СЦ-022 версия 1.00, утвержденное приказом

ОАО «НК «Роснефть» от 30.01.2008 № 26.

16. Положение ПАО «НК «Роснефть» «Администрирование договоров в ПАО «НК «Роснефть» № ПЗ-06 Р-0001 ЮЛ-001 версия 3.00, утвержденное приказом ПАО «НК «Роснефть» от 15.12.2016 № 736
17. 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.
18. 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.

# 8. РЕГИСТРАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ ЛОКАЛЬНОГО НОРМАТИВНОГО ДОКУМЕНТА

Таблица 6  
Перечень изменений Стандарта Компании

ВЕРСИЯ	ВИД И НАИМЕНОВАНИЕ ДОКУМЕНТА	НОМЕР ДОКУМЕНТА	ДАТА УТВЕРЖДЕНИЯ	ДАТА ВВЕДЕНИЯ В ДЕЙСТВИЕ	РЕКВИЗИТЫ РД
1	2	3	4	5	6
1.00	Стандарт Компании «Организация обучения персонала»	П2-03 С-005	23.05.2006	23.05.2006	Приказ ОАО «НК «Роснефть» № 132 от 23.05.2006.
2.00	Стандарт Компании «Организация обучения персонала»	П2-03 С-0005	28.12.2010	28.12.2010	Приказ ОАО «НК «Роснефть» № 670 от 28.12.2010

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Таблица 7  
Перечень Приложений к Стандарту Компании

НОМЕР ПРИЛОЖЕНИЯ	НАИМЕНОВАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ	ПРИМЕЧАНИЕ
1	2	3
1	Формат Анкеты оценки работы наставника рабочих ОГ	Включено в настоящий файл
2	Формат Протокола согласования направлений корпоративного обучения СП ПАО «НК «Роснефть» 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 ПАО «НК «Роснефть»	Включено в настоящий файл
7	Формат Протокола анализа рыночных предложений по обучению	Включено в настоящий файл
8	Формат отчета руководителя СП ПАО «НК «Роснефть» о пройденном работниками СП ПАО «НК «Роснефть» 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 ОГ по обучению персонала	Включено в настоящий файл

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ФОРМАТ АНКЕТЫ ОЦЕНКИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА РАБОЧИХ ОГ

Наименование ОГ: \_\_\_\_\_

ФИО наставника: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Подразделение: \_\_\_\_\_

ФИО наставляемого: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Подразделение: \_\_\_\_\_

1.	Функциональные обязанности по работе с наставляемым выполнены наставником в полном объеме (оценивает Руководитель /Заместитель руководителя СП ОГ)	<p>0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%</p> <p>Несогласен Скорее несогласен, чем согласен Скорее согласен, чем несогласен Согласен</p>
2.	Наставляемый удовлетворен работой своего наставника (оценивает наставляемый)	<p>0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%</p> <p>Несогласен Скорее несогласен, чем согласен Скорее согласен, чем несогласен Согласен</p>
3.	Результат оценки умений наставляемого (оценивает наставник заполняя чек-лист)	<p>0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%</p> <p>Несогласен Скорее несогласен, чем согласен Скорее согласен, чем несогласен Согласен</p>
4.	Результат оценки знаний наставляемого (результат оценки знаний по профессии)	<p>0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%</p> <p>Несогласен Скорее несогласен, чем согласен Скорее согласен, чем несогласен Согласен</p>
5.	Наставник готов сам развиваться дальше и / или делиться своим опытом с другими наставниками (оценивает непосредственный руководитель наставника)	<p>0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%</p> <p>Несогласен Скорее несогласен, чем согласен Скорее согласен, чем несогласен Согласен</p>

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 ОГ

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ФОРМАТ ПРОТОКОЛА СОГЛАСОВАНИЯ НАПРАВЛЕНИЙ КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СП ПАО «НК «РОСНЕФТЬ» НА ПЛАНИРУЕМЫЙ ГОД

Наименование СП ПАО «НК «Роснефть»:

Фактическая численность работников СП ПАО «НК «Роснефть»:

### 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 руководителем ОГ		
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 руководителем ОГ.		
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 Компании проводится по соответствующим программам обучения	При подготовке по рабочим профессиям, переподготовке и и обучении их другим рабочим профессиям



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

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
	инструктаж	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 ОГ, 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 руководителем ОГ. 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"> <li>- <u>руководители и главные специалисты Компании или лица, исполняющие их обязанности;</u></li> <li>- <u>работники, назначенные приказом или иным распорядительным документом по</u></li> <li>- <u>ПАО «НК «Роснефть» или ОГ ответственными за пожарную безопасность и проведение противопожарного инструктажа;</u></li> <li>- <u>руководители добровольной пожарной охраны (дружины, команды);</u></li> <li>- <u>работники, выполняющие газосварочные и другие огневые работы;</u></li> <li>- <u>иные категории работников по решению профильного топ-менеджера ПАО «НК «Роснефть», а в ОГ – руководителем ОГ.</u></li> </ul> <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>
	Обучение по специальным программам пожарно-технического минимума непосредственно в Компании или ОГ.	Первичное	<p>Не позднее одного месяца после приема на работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководители СП или ОГ, руководители и главные специалисты СП</li> <li>- работники, ответственные за обеспечение пожарной безопасности в СП или ОГ;</li> <li>- работники, осуществляющие круглосуточную охрану объектов Компании;</li> </ul>

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
	Обучение пожарно-техническому минимуму.	Периодическое	<p>– работники, участвующие в деятельности подразделений пожарной охраны по предупреждению и (или) тушению пожаров на добровольной основе;</p> <p>– работники, привлекаемые к выполнению взрывопожароопасных работ.</p> <p>Всех категории персонала, указанных выше в разделе «первичное обучение», в том числе: Руководителей, специалистов и работников Компании, не связанных с взрывопожароопасным производством, - не реже 1 раза в 3 года после последнего обучения Руководителей, специалистов и работников Компании, 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</p> <p>2-5 группа Не позднее одного месяца после приема на работу</p>
		Повторный инструктаж	<p>1 группа Не реже 1 раза в год</p> <p>2-5 группа Не реже 1 раза в 3 года</p>
		Целевой инструктаж	1 группа Не реже 1 раза в год 2-5 группа Не реже 1 раза в год
10	Обучение по безопасности работ на высоте	Периодическое	При производственной необходимости
11	Обучение в области ГО и защиты от ЧС	Периодическое	1, 2, 3 группа Не реже 1 раза в 3 года
12	Обучение (повышение квалификации) в учебно-методических центрах ГО и защиты от ЧС	Первичное	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 ОГ - каждый год по программам подготовки, разработанным на основе примерных программ МЧС России, утверждаемых распорядительными документами ПАО «НК «Роснефть» и ОГ соответственно
		Периодическое	Руководителей органов управления и сил ГО ПАО «НК «Роснефть» и ОГ - при первичном назначении на должность в течение первого года работы
13	Обучение в области ГО и защиты от ЧС по требованию надзорных органов	Внеплановое	Руководителей органов управления и сил ГО ПАО «НК «Роснефть» и ОГ - не реже одного раза в 5 лет
14	Специальные виды обучения:		
14.1	Специальная подготовка работников ОГ из числа оперативного и оперативно – ремонтного персонала электростанций и сетей.	Не требуется	Ежемесячно  После первичной проверки знаний,

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ		
1	2	3	4		
			длительного перерыва в работе или в других случаях по усмотрению руководителя ОГ или СП ОГ.		
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	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="852 1048 1166 1417">Специалисты Компании, осуществляющие непосредственное руководство опасными видами работ и ответственные за исправное состояние оборудования – при назначении ответственным лицом до начала работ.</td> <td data-bbox="1166 1048 1469 1417">Работники, осуществляющие ведение опасных видов работ и эксплуатацию оборудования – по окончании профессионального обучения до начала самостоятельной работы.</td> </tr> </table>	Специалисты Компании, 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.
Специалисты Компании, 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 Компании, осуществляющие непосредственное руководство опасными видами работ и ответственные за исправное состояние оборудования – при назначении ответственным лицом до начала работ.		
		Периодическая	Специалисты сварочного производства 2 и 3 уровней – 1 раз в 3 года 4 уровня – 1 раз в 5 лет		
14.6	Обучение по курсу «Перевозка опасных грузов видами транспорта, в том числе погрузо-разгрузочные	Первичное	Специалисты Компании, осуществляющие непосредственное		
			По окончании профессионального обучения до начала самостоятельной		

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
	работы»	руководство опасными видами работ и ответственные за исправное состояние оборудования – при назначении ответственным лицом до начала работ.	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 Компании, осуществляющие непосредственное руководство – при назначении до начала работ	По окончании профессионального обучения
	Периодическое	Специалисты Компании, 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 ОГ 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 ОГ соответственно.
15	Проверка знаний по Технологической инструкции Компании «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

№	ВИДЫ ОБУЧЕНИЯ	РУКОВОДИТЕЛИ И СПЕЦИАЛИСТЫ	РАБОЧИЕ
1	2	3	4
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 Компании, имеющие мобилизационные задания, Работники мобилизационных органов В течение одного года после назначения на должность
		Периодическое	Руководители Компании, имеющие мобилизационные задания Работники мобилизационных органов Не реже 1 раза в 3 года
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  
ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»**

№	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			
<b>ВОЗМОЖНЫЕ КРИТЕРИИ АНАЛИЗА</b>				
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. Департаментом кадров ПАО «НК «Роснефть» 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 ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»  
О ПРОЙДЕННОМ РАБОТНИКАМИ СП ПАО «НК «РОСНЕФТЬ»  
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОМ И УПРАВЛЕНЧЕСКОМ ОБУЧЕНИИ**

Директору  
Департамента кадров  
ПАО «НК «Роснефть»

*О завершении обучения*

Настоящим подтверждаю, что указывается ФИО и должность работника СП ПАО «НК «Роснефть», 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

ПАО «НК «Роснефть» – 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
<b>Учебно-методические материалы</b>					
План курса					
Презентация					
Раздаточный материал					
Иллюстративный материал (фото/аудио/видео)					
Практическая отработка теории					
Тренажеры/программные продукты					
Тестирование по итогам обучения					
<b>Соответствие учебной программе</b>					
Тема курса соответствует программе					
Содержание курса раскрывает заявленную тему					
<b>Работа тренера</b>					
Владение темой (демонстрирует позицию эксперта по теме)					
Готовность ответить на вопросы					
Приводит примеры из личного / чужого опыта					
<b>Работа с аудиторией</b>					
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>		
<b>Итоговая экспертная оценка (по большинству отмеченных критериев)</b>			<b>Нет</b>	<b>Частично</b>	<b>Да</b>
Соответствие тренера критериям					
Соответствие курса критериям					
<i>Комментарии:</i>					

Эксперт \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (Подпись) (ФИО) (Должность)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 11. ФОРМАТ ОТЧЕТА ОГ ПО ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА

Наименование ОГ: \_\_\_\_\_

№	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			