

ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ГАЗПРОМ»

**ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОТРАСЛЕВОЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УЧЕБНО-ТРЕНАЖЕРНЫЙ ЦЕНТР ГАЗПРОМА»
«УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ГАЗОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ»**

УТВЕРЖДЕНЫ

Управлением (Т.В. Токарева)
Департамента ПАО «Газпром»

28 июня 2016 г.

Направление: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**о порядке приема на работу специалистов с высшим и средним
профессиональным образованием на рабочие должности
и организация их обучения по рабочим профессиям
в обществах и организациях ПАО «Газпром»**

СНО 05.11.09.957.03

Москва 2016

АННОТАЦИЯ

Настоящие методические рекомендации направлены на оказание практической помощи руководителям и специалистам отделов (служб) управления персоналом и образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром» в организации приема на работу специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на рабочие должности и обучения их по рабочим профессиям в обществах и организациях ПАО «Газпром».

Методические рекомендации раскрывают особенности приема специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на рабочие должности и единый порядок их обучения рабочим профессиям в системе ПАО «Газпром».

Методические рекомендации предназначены для специалистов отделов (служб) управления персоналом, специалистов, занимающихся организацией обучения персонала на производстве, руководителей и преподавательского состава образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром».

Сведения о документе:

1 РАЗРАБОТАНЫ	«УМУГазпром» ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ»
2 ВНЕСЕНЫ	Управлением (Т.В. Токарева) Департамента ПАО «Газпром»
3 УТВЕРЖДЕНЫ И ВВЕДЕНЫ В ДЕЙСТВИЕ	Управлением (Т.В. Токарева) Департамента ПАО «Газпром» 28 июня 2016 г.
4 СРОК ДЕЙСТВИЯ	5 лет
5 ВВЕДЕНЫ ВПЕРВЫЕ	

© ПАО «Газпром», 2016

© Разработка «УМУГазпром»
ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», 2016

© Оформление «УМУГазпром»
ЧУ ДПО «Газпром ОНУТЦ», 2016

Распространение настоящих УММ осуществляется в соответствии с действующим законодательством и с соблюдением правил, установленных ПАО «Газпром».

Список исполнителей:

Методическое обеспечение разработки и составления методических рекомендаций:

Начальник отдела по разработке учебно-методических материалов «УМУгазпром».

Е.В. Тихонова

Рецензент:

Канд. пед. наук, начальник отдела научно-методической экспертизы и психометрических исследований Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный институт педагогических измерений» (ФГБНУ «ФИПИ»)

М.В. Полежаева

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Основные термины и определения	8
1 Порядок приема на работу специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на рабочие должности	12
2 Организация обучения по рабочим профессиям специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в обществах и организациях ПАО «Газпром»	21
Заключение	26
Список рекомендуемой литературы	28
Приложение № 1 Форма стажировочного листа прохождения производственной практики	29
Приложение № 2 Форма заключения на выполненную практическую квалификационную работу	30
Приложение № 3 Форма заключения о достигнутом уровне квалификации	31
Приложение № 4 Форма свидетельства о присвоении квалификации (разряда, класса, категории) по профессии	32
Приложение № 5 Форма удостоверения для допуска к работе на подконтрольных Ростехнадзору производственных объектах, выдаваемого в результате успешного обучения	33

Введение

Работа любого производства всегда связана с людьми, которые в них работают. Эффективное функционирование компаний, организаций или предприятий во многом зависит от того, могут ли они подобрать требуемых им работников.

Для каждой организации или предприятия очень важно найти работников, соответствующих всем требованиям выполняемой ими работы, а также требованиям руководителей. В условиях современного производства повышается роль персонала и изменяется отношение к нему. Это связано, прежде всего, с глубокими преобразованиями в производстве. Традиционные технологии постепенно уступают место гибким производственным комплексам, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на компьютерной технике, и современных средствах связи. Вследствие их внедрения сокращается численность персонала, но при этом повышается удельный вес рабочих высокой квалификации. Расширение полномочий на рабочем месте, контроль за производственным процессом самого работника (с вытекающими последствиями для мотивации и управления персоналом) – главная отличительная черта современности.

Одним из направлений работы службы управления персоналом является наем новых работников, отвечающих этим требованиям. Основная задача при подборе и найме персонала на предприятии – это найти компетентного по всем вопросам работника, обладающего необходимой квалификацией, дисциплинированностью, мотивацией, способностью решать проблемы, восприимчивостью к обучению.

Современное производство все более требует от рабочих новых качеств. К числу таких качеств относятся высокое профессиональное мастерство, способность принимать самостоятельные решения, навыки коллективного взаимодействия, ответственность за качество готовой продукции, знание техники и организации производства, творческие навыки. На комплектование производства рабочими кадрами влияют многочисленные факторы внутренней и внешней среды.

К факторам внешней среды могут относиться такие факторы, как:

- ограничения по законодательству;
- конъюнктура рынка рабочей силы;
- состав специалистов на рынке;

– местонахождение предприятия, открывающего вакантную должность.

К факторам внутренней среды причисляют:

– политику в компании, организации, на предприятии в отношении персонала;

– привлекательность компании, организации, предприятия для постоянного места работы;

– цели самого кандидата, его планы и особенности, а также ситуацию, которая происходит у него на данный момент.

В условиях современных экономических и социальных отношений мы присутствуем при некоем тренде, когда востребованность в рабочих профессиях увеличивается в соответствии с требованиями работодателей.

Многие нефтегазовые компании при трудоустройстве рекомендуют, чтобы специалист, закончивший вуз (образовательную организацию высшего образования), прошел через рабочую профессию. Если человек начинает с рабочей профессии и остается в одной отрасли, то такому специалисту обеспечен более плодотворный карьерный рост.

Каждый год образовательные организации выпускают больше половины выпускников с высшим образованием и около 44% выпускников со средним профессиональным образованием (по рабочим профессиям и по специальностям). Не всегда отказ от трудоустройства по специальности бывает добровольным – многим выпускникам не удается найти работу по своей специальности. Найти работу по специальности для выпускника даже при сильном желании оказывается непросто, так как на большинство позиций требуются все же специалисты с опытом. И конечно, выпускники образовательных организаций восполняют потребность в рабочих профессиях.

Но в определенных случаях при решении работодателями вопросов комплектования рабочими кадрами допускается прием на работу лиц, уровень квалификации которых не отвечает требованиям квалификационных характеристик по рабочим профессиям. Причин много. Например, везде требуются специалисты с опытом работы, а чтобы был опыт работы нужно устроиться по специальности. Вот так и получается, нет специальности - нет опыта работы и наоборот. Попросту получается замкнутый круг. Поэтому приходится устраиваться на любую другую работу. Работодателю сегодня уже недостаточно общего (основного, среднего) образования или среднего профессионального и высшего образования не по профилю профессиональной деятельности. Ему

нужен специалист, который после короткой адаптации смог бы решать поставленные задачи.

Усложнившиеся социально-экономические процессы, повысившаяся уязвимость людей со стороны внешних действий, конкурентность – все это обуславливает новейшие и более твердые требования к профессиональной подготовке принимаемых на работу рабочих кадров.

Формирование у работников нужной компетентности начинается уже при подборе и приеме на работу персонала. Люди, которые приходят на производство в дочерние общества и организации ПАО «Газпром» должны стремиться овладеть необходимыми компетенциями для успешного осуществления своей профессиональной деятельности. Но часто это больше вопрос желания самих работников, нежели их предшествующего опыта трудовой деятельности или базового образования.

Например, представители профессионального образования готовят кадры с общей подготовкой по специальности или профессии, Что это значит? Переобучение. Однако, руководство организаций и предприятий осознает, что самостоятельное возвращение кадров - острая необходимость сегодняшнего дня, без которой сформировать хороший кадровый состав на производстве будет невозможно.

Профессиональная пригодность, необходимые компетенции формируются в процессе профессионального обучения и труда при наличии положительной профессиональной мотивации.

При этом встают вопросы: как осуществлять прием на работу специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на рабочие должности, как правильно организовать обучение по рабочим профессиям специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в обществах и организациях ПАО «Газпром».

Основной задачей данных методических рекомендаций является оказание помощи руководителям и специалистам отделов (служб) управления персоналом и образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром» в решении этих вопросов.

Основные термины и определения

В настоящих методических рекомендациях применяют следующие термины с соответствующими определениями:

знания: Зафиксированная и проверенная практикой информация, которая может многократно использоваться людьми для решения тех или иных задач.

итоговая аттестация (квалификационный экзамен): Определение подготовленности обученного рабочего к трудовой деятельности по избранной профессии и установление уровня квалификации (разряда, класса, категории). Квалификационный экзамен, независимо от форм профессионального обучения рабочих на производстве, включает в себя выполнение экзаменуемыми практической квалификационной работы и проверку их знаний в пределах требований квалификационных характеристик и программы обучения.

качество обучения: Совокупность существенных свойств и характеристик результатов обучения, способных удовлетворить потребности обучаемых и заказчиков на обучение.

квалификация: Уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

практическая квалификационная работа: Составляющая образовательного процесса, направленная на определение сформированности необходимых профессиональных компетенций, на оценку профессиональных навыков и умений рабочих, а также проверку качества владения ими приемами и способами выполнения трудовых операций.

компетенции: Совокупность личностно-деловых и профессиональных характеристик работника, которые необходимы для эффективного решения определенных задач.

навыки: Двигательные, сенсорные и умственные действия, доведенные до автоматизма путем многократного повторения, упражнений, не требующие постоянного контроля сознания.

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

ресов.

образовательная организация: Некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

обучающийся: Физическое лицо, осваивающее образовательную программу. К обучающимся в зависимости от уровня осваиваемой образовательной программы, формы обучения, режима пребывания в образовательной организации относятся:

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

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

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

обучение: Целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни.

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

практика (производственное обучение): Вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с профессиональной деятельностью.

профессиональное обучение: Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенций, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных

функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий).

профиль компетенций: Структурированный для конкретной должности перечень компетенций необходимых для эффективного выполнения должностных обязанностей, с указанием требуемого уровня их развития.

рабочие: Работники, занятые преимущественно физическим трудом во всех сферах производственной деятельности.

рабочий квалифицированного труда: Рабочий, имеющий специальную предварительную подготовку и необходимые для выполнения определенных видов работы компетенции, знания, навыки и умения. В отличие от неквалифицированного рабочего, занятого выполнением простого труда, рабочий квалифицированного труда выступает в роли исполнителя сложного труда. Один час его эквивалентен нескольким часам неквалифицированного рабочего. В соответствии с этим определяется и размер заработной платы.

рабочий высокой квалификации: Тип рабочего, обладающего необходимыми профессиональными компетенциями, широкими общеобразовательными, общетехническими и профессиональными знаниями, навыками и умениями, дающими ему возможность легко ориентироваться в системе производства данной отрасли промышленности, в новой производственной обстановке, овладевать новыми компетенциями, необходимыми для выполнения все усложняющихся и изменяющихся трудовых функций.

трудовой договор: Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

умения: Освоенные человеком способы выполнения действий на основе приобретенных знаний и навыков. При качественном формировании умений, возможно выполнение одного действия разными способами, в зависимости от разных условий.

ученический договор: Двустороннее соглашение между юридическим

лицом (работодателем) и гражданином (обучающимся), предметом которого являются процесс организации и проведения профессионального обучения (переобучения) ученика по определенной профессии (специальности, квалификации). Ученический договор имеет возмездный характер, то есть юридическое лицо не только организует и осуществляет обучение, но и оплачивает время обучения путем начисления стипендии. Кроме того, продукция, произведенная учеником, должна быть оплачена.

формы обучения персонала: Внешняя сторона организации учебного процесса, которая связана с количеством обучающихся, временем и местом обучения, порядком его осуществления.

экзамен: Составляющая образовательного процесса, направленная на оценку знаний человека. Экзамен проводится с использованием экзаменационных билетов, составленных на основе вопросов, охватывающих все темы программы дисциплины.

1 Порядок приема на работу специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на рабочие должности

Прием на работу — это завершающий процесс найма персонала, выражающийся в юридическом оформлении принадлежности сотрудника к организации.

Процесс отбора и найма персонала, как правило, везде одинаков и включает четыре основных этапа:

- поиск кандидатов на требуемые должности (профессии);
- отбор кандидатов;
- оформление соглашения между Обществом и работником, в соответствии с которым Общество обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, т.е. подписание трудового договора (контракта) и издание приказа (распоряжения) о приеме на работу;
- адаптацию принятого персонала.

Все четыре этапа являются составной частью системы управления персоналом, причем каждый этап включает в себя общую схему действий, инструментарий, методы и приемы работы. Конечной целью реализации системы отбора и найма персонала является максимальное совпадение ожиданий кандидата и ожиданий работодателя.

Примерная схема согласования целей работодателя с индивидуальными целями кандидатов на требуемую должность (профессию), преследуемыми нанимаемыми работниками в процессе их будущей профессиональной деятельности, представлена на рисунке 1.

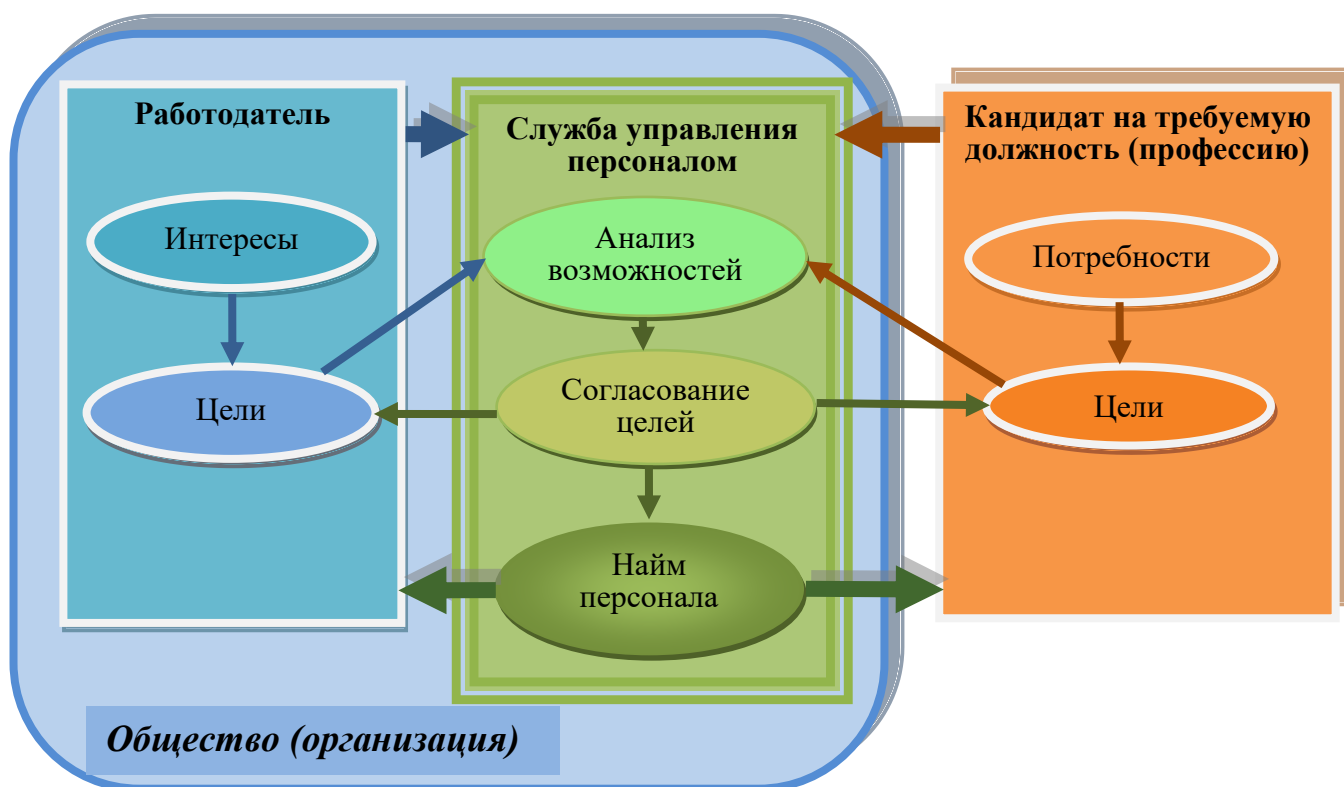


Рисунок 1 – Схема отбора и найма персонала

Рассмотрение схемы поиска кандидатов на требуемые должности (профессии) не является целью данных методических рекомендаций. Поэтому остановимся на особенностях отбора кандидатов на рабочие должности из лиц с высшим и средним профессиональным образованием и их приема на работу.

При любом процессе отбора кандидатов специалистами служб управления персоналом первоначально разрабатывается комплекс требований к кандидату, включая профессиональные, личностные, медицинские и другие требования, которые формируются исходя из трудовых функций (должностных обязанностей) и описания рабочего места (паспорта рабочих мест, как правило, разрабатываются для всех должностей в самой организации).

После изучения представленных кандидатами анкетных данных и принятия решения о приглашении кандидата на собеседование (предварительный отбор по документам), начинается самый ответственный период в работе кадровых служб – период отбора персонала, включающий в себя несколько последовательных ступеней:

- оформление в установленном порядке анкетных и автобиографических данных претендента;
- анализ рекомендаций и послужного списка;

- проведение собеседования;
- проведение освидетельствования на профессиональную пригодность, включая оценку деловых и личностных качеств претендента;
- медицинский контроль;
- анализ результатов испытаний и вынесение заключения о профпригодности;
- принятие решения и подготовка материалов для найма.

В качестве кандидатов на рабочие должности могут претендовать:

- рабочие низкой (I и II разряды), средней (III–IV разряды) и высокой (V–VIII разряды) квалификации (по требуемой, родственной и неродственной профессии);
- специалисты с высшим и средним профессиональным образованием (с профессиональным образованием по профилю и не по профилю рабочей профессии);
- лица, ранее не имеющие профессии.

Следует отметить, что система профессионального образования на современном этапе подразумевает:

- два вида получения среднего профессионального образования – по рабочим профессиям и специальностям, и направленных, соответственно, на подготовку квалифицированных рабочих, служащих и подготовку специалистов среднего звена;
- четыре вида получения высшего образования: бакалавриат, специалитет, магистратуру и подготовку кадров высшей квалификации (в ординатуре, аспирантуре (адъюнктуре) и т.д.).

При этом **не** все выпускники после окончания образовательных организаций в результате имеют документ о получении какой-либо профессии и присвоении им квалификационных разрядов. Такие кандидаты на рабочие должности, даже если они имеют профессиональное образование по профилю требуемой рабочей профессии, не могут отвечать в полной мере требованиям квалификационных характеристик для выполнения необходимых трудовых функций по профессиям.

Если кандидат на рабочую должность по определенной профессии имеет документ о профессиональном обучении по программе профессиональной подготовки и о присвоении ему квалификационного разряда по итогам квалификационного экзамена по этой профессии, то с таким кандидатом заключается трудовой договор и издается приказ о его приеме на работу.

Процедура оформления трудового договора и издания приказа о приеме на работу выполняется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

На рабочие должности, в соответствии с Положением о работе со студентами и молодыми специалистами в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утвержденного приказом ОАО «Газпром» от 09 июня 2015 г № 310, для приобретения практических навыков, допускается прием на работу молодых специалистов, имеющих высшее образование. Период работы молодых специалистов, имеющих высшее образование, на рабочих должностях, в этом случае, не должен превышать 6 месяцев. В период стажировки такие молодые специалисты выполняют должностные обязанности в соответствии с трудовым договором.

Одним из необходимых условий допуска к самостоятельной работе является наличие у рабочего документа о прохождении им профессионального обучения, в котором указывается присваиваемая квалификация (профессия) и разряд. Профессиональное обучение предусматривает освоение обучающимися теоретических знаний и приобретение практических навыков. Рабочие организации, поднадзорной Ростехнадзору, должны иметь документ о профессиональной подготовке, проводимой в формах подготовки вновь принятых рабочих, переподготовки (переобучения) рабочих, обучения рабочих вторым (смежным) профессиям, повышения квалификации рабочих. Присвоение разряда осуществляется решением квалификационной комиссии организации на основании проверки соответствия рабочего квалификационным требованиям, предъявляемым к профессии. В трудовой книжке делается соответствующая запись. Предусмотрено также, что квалификационная комиссия присваивает более высокий разряд на основании документа о прохождении повышения квалификации.

Таким образом, при приеме на работу рабочего необходимо наличие у него свидетельства о профессиональном обучении. Процедура подтверждения разряда, указанного в трудовой книжке, может производиться квалификационной комиссией поднадзорной организации.

Когда подтвержденный дипломом (о высшем или среднем профессиональном образовании по соответствующей специальности) теоретический курс соответствует теоретическому курсу программы профессиональной подготовки

вновь принятых рабочих, то данному работнику прохождение теоретического курса по программе профессиональной подготовки вновь принятых рабочих не требуется. Такой работник допускается к работе на основании диплома о высшем или среднем профессиональном образовании (освоение теоретических знаний) и обязательной стажировки на рабочем месте в организации для приобретения практических навыков. Присвоение разряда по рабочей профессии этой категории работников проводится квалификационной комиссией поднадзорной организации в порядке, предусмотренном «Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих».

В зависимости от сложности приобретаемой профессии при профессиональной подготовке, по решению дочернего общества (организации), лица с высшим образованием с идентичной квалификацией по диплому могут сдать теоретический экзамен по дисциплине «Специальная технология» аттестационной комиссии без прохождения теоретического обучения. Практика, в этом случае, проводится в соответствии с программой профессиональной подготовки по профессии, может проводиться на рабочем месте под руководством инструктора производственного обучения или в виде стажировки на рабочем месте в объеме производственной практики по соответствующей профессии с последующим выполнением квалификационной работы.

Таким образом, перед приемом на работу (для снижения рисков несчастных случаев на производстве и незнания эксплуатируемого и обслуживаемого оборудования на опасном производстве) рекомендуется оценить соответствие и уровень имеющихся теоретических знаний у будущего работника для успешного выполнения им необходимых трудовых функций по профессии. Для этого специалисты с высшим и средним профессиональным образованием, не имеющие соответствующего свидетельства (удостоверения) по рабочей профессии, перед приемом на работу по профессии, идентичной квалификации по диплому, должны сдать теоретический экзамен по дисциплине «Специальная технология» квалификационной (аттестационной) комиссии того дочернего общества ПАО «Газпром», в которое они принимаются на работу. По решению дочернего общества (организации), для оценки необходимости прохождения специалистом теоретического курса обучения по рабочей профессии, кандидаты на рабочую должность с профильным высшим или средним профессиональным образованием могут пройти собеседование с руководителем (например, с главным инженером) или заместителем той службы, в которую нанимается

кандидат. Результаты экзаменов и собеседований должны быть зафиксированы в необходимых для этого документах (актах, протоколах).

С целью постепенного вхождения работника в новые профессиональные и социально-экономические условия труда, а также включение в систему внутриколлективных связей и отношений должно проводиться целевое (опережающее) обучение принятых работников по «Программе повышения квалификации на курсах целевого назначения по адаптации вновь принятых рабочих в обществах и организациях ПАО «Газпром».

В том случае, когда подтвержденный дипломом (о высшем или среднем профессиональном образовании по соответствующей специальности) теоретический курс не соответствует теоретическому курсу программы профессионального обучения рабочих, работнику необходимо пройти полный курс обучения по программе профессиональной подготовки.

То есть, если кандидат (в нашем рассматриваемом случае – специалист с высшим или средним профессиональным образованием) на рабочую должность не отвечает требованиям характеристики квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, например:

- имеет документ о профессиональном обучении по программе профессиональной подготовки с присвоением ему квалификационного разряда по итогам квалификационного экзамена не по требуемой, но по родственной профессии;
- имеет документ о профессиональном обучении по программе профессиональной подготовки с присвоением ему квалификационного разряда по итогам квалификационного экзамена по неродственной профессии;
- не имеет документа о профессиональном обучении по программе профессиональной подготовки с присвоением ему квалификационного разряда по итогам квалификационного экзамена,

то в таких случаях кандидатам требуется профессиональное обучение по необходимой рабочей профессии (по программам профессиональной подготовки или переподготовки по необходимой профессии) и с ними заключается ученический договор.

Ученический договор – это самостоятельный вид договора. Нормы, регулирующие его, содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Существуют две разновидности ученического договора:

– ученический договор на профессиональное обучение по определенной профессии, заключаемый работодателем - юридическим лицом (организацией) с лицом, желающим получить профессию в данной организации, т.е. с лицом, ищущим работу;

– ученический договор, который является дополнительным к трудовому договору, который заключается с работниками организации, поступающими на профессиональное обучение с последующей работой в данной организации. С работником организации может быть заключен ученический договор на профессиональное обучение с отрывом или без отрыва от работы или на переобучение - также с отрывом или без отрыва от работы. При этом работодатель вступает с учеником в отношения по профессиональному обучению (подготовке и переподготовке работников), которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и подпадают под действие трудового законодательства, т.е. регулируются Трудовым кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.

В рамках цели данных методических рекомендаций требуется рассматривать второй тип ученического договора, т.е. ученический договор, заключаемый с работником.

Коллективным договором закрепляется обязанность работодателя по организации обучения или переобучения работников на производстве. В соответствующих разделах коллективного договора устанавливается численность работников, подлежащих подготовке или переподготовке по профессиям, специальностям, необходимым для данного общества (организации), определяются условия, обеспечивающие ученикам успешное усвоение теоретических знаний и профессиональных навыков по приобретаемой профессии. В ученическом договоре эта обязанность работодателя должна быть конкретизирована. В частности, в нем фиксируется соглашение по поводу обучения по определенной профессии в объеме установленных требований к уровню теоретических знаний и практических навыков.

Работодатель несет определенные обязательства, обеспечивающие возможность обучения в соответствии с ученическим договором:

- использовать ученика на работе по избранной им профессии;
- не привлекать к сверхурочным работам;
- не направлять в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Во время обучения ученик выполняет определенную работу или производит определенную продукцию, подлежащую оплате. В связи с этим ученический договор обязательно должен содержать указание на размер заработной платы, причитающейся ему в период ученичества. В содержание ученического договора также могут включаться условия дополнительные, устанавливаемые соглашением сторон: сроки сдачи квалификационных экзаменов, расписание теоретических занятий и графики практической работы, условия обеспечения жильем, компьютером, справочной литературой и т.д.

Ученик со своей стороны в соответствии с ученическим договором должен пройти профессиональное обучение в объеме утвержденной учебной программы и в соответствии с получаемой профессией. Как правило, в ученическом договоре также фиксируется обязанность ученика проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, определенного соглашением сторон в ученическом договоре.

Соглашением сторон ученического договора определяется конкретный срок обучения, который зависит от образовательной подготовки лица и степени соответствия профессионального образования поступающего на обучение требованиям квалификации, необходимой работнику для осуществления трудовых функций по приобретаемой профессии, от сложности получаемой профессии.

Типовая форма ученического договора законодательством не предусмотрена, поэтому его содержание определяется усмотрением сторон. В любом случае ученический договор заключается в письменной форме. Договор составляется в двух экземплярах - один для работодателя, другой для ученика. Каждый его экземпляр подписывается обеими сторонами.

Содержание ученического договора можно изменить только по соглашению его сторон. Действие ученического договора начинается со дня, указанного в самом договоре, и продолжается до истечения срока профессионального обучения, установленного в данном договоре по соглашению его сторон.

Ученику, проходящему обучение без отрыва от работы, на время обучения с его согласия устанавливается режим неполного рабочего времени, предусмотренный Трудовым кодексом.

В период профессионального обучения в обществе (организации) ученики пользуются всеми правами и несут обязанности работников данной организации. Ученикам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством. На них распространяются действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка, требования охраны труда,

установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Конечно, все это справедливо с некоторыми оговорками – к ученикам не следует предъявлять такие же требования об исполнении трудовых обязанностей, что и к работающим самостоятельно лицам, имеющим определенную квалификацию и достаточный опыт, т.к. необходимо учитывать специфику их положения в производственном процессе.

После успешного окончания обучения (успешной сдачи квалификационного экзамена) с учеником – работником общества (организации) (т.е. с которым был заключен трудовой договор) заключается соглашение об изменении условий трудового договора, предусматривающее выполнение новой трудовой функции по полученной профессии. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным в самом договоре без издания приказа об окончании ученичества. Да это и нецелесообразно, т.к. ученический договор прекращается в связи с истечением срока, указанного в нем самом.

В трудовую книжку работника в установленном порядке заносится присвоенный квалификационной комиссией разряд, класс, категория по полученной профессии.

Наименование профессии записывается в строгом соответствии с наименованием, указанным в тарифно-квалификационном справочнике, в протоколе квалификационной комиссии, свидетельстве, трудовой книжке и других документах.

2 Организация обучения по рабочим профессиям специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в обществах и организациях ПАО «Газпром»

Профессиональное обучение рабочих из числа лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, осуществляется в соответствии с действующим федеральным законодательством и корпоративными нормативными актами.

Обучение специалистов по основным рабочим профессиям для подконтрольных Ростехнадзору промышленных производств и объектов проводится только на курсах (курсовое обучение) и в профессиональных образовательных подразделениях, и не допускается в форме экстерната.

Сроки обучения устанавливаются в соответствии с Перечнем профессий для подготовки рабочих в дочерних обществах и организациях ОАО «Газпром», утв. Департаментом (Е.Б.Касьян) ОАО «Газпром» 25 января 2013 г. При этом допускается сокращать нормативные сроки обучения по профессиям, родственным полученной специальности по диплому о высшем или среднем профессиональном образовании. Сокращение сроков обучения может осуществляться путем создания интегрированного курса, предусматривающего сжатое изложение теоретического учебного материала и исключения ранее изученных дисциплин.

Лица с высшим и средним профессиональным образованием с идентичной рабочей должности квалификацией по диплому, и не имеющие соответствующего свидетельства (удостоверения) по рабочей профессии, в зависимости от сложности приобретаемой профессии при профессиональной подготовке, по решению дочернего общества (организации), перед приемом на работу по профессии могут сдать теоретический экзамен по дисциплине «Специальная технология» квалификационной комиссии без прохождения теоретического обучения. Практика, в этом случае, проводится в соответствии с программой профессиональной подготовки по профессии, может проводиться на рабочем месте под руководством инструктора производственного обучения или в виде стажировки на рабочем месте в объеме производственной практики по соответствующей профессии с последующим выполнением квалификационной работы.

Практика и стажировка проводится в обществах и организациях, для которых осуществляется обучение рабочих кадров и может осуществляться в учебно-производственных мастерских, лабораториях, на полигонах образова-

тельных подразделений, а также в цехах организаций, на учебных участках и других объектах.

Как правило, практика проходит в два этапа. На первом этапе обучающийся в составе группы приобретает первичные профессиональные умения и навыки по соответствующей профессии и квалификации под руководством мастера производственного обучения на специально созданной для этого учебно-материальной базе образовательного подразделения дочернего общества. Второй этап обучения проводится на рабочих местах на производственном объекте общества (организации) в учебной группе под руководством инструктора производственного обучения или индивидуально (под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного работника).

При обучении рабочих непосредственно на производстве в дочернем обществе (организации) (в структурном подразделении) издается приказ о начале производственной практики, в котором оговариваются все условия ее проведения, назначаются руководители и инструкторы производственного обучения для руководства и проведения производственной практики.

Руководители организаций назначают специалистов и квалифицированных рабочих – инструкторов производственного обучения для руководства практикой рабочих в условиях производства.

Основной задачей практики является приобретение необходимых компетенций в соответствии с выполняемыми трудовыми функциями, получение профессиональных умений и навыков рабочими по избранной профессии и соответствующей квалификации, дальнейшее закрепление, расширение, углубление и систематизация знаний, полученных при изучении специальных дисциплин, а также приобретение практического опыта.

Основной задачей стажировки является приобретение необходимых компетенций, закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта и безопасных методов и приемов труда.

Порядок проведения стажировки определяется приказом по образовательному подразделению и предприятию (а там, где нет образовательных подразделений – по обществу), на котором она проводится.

Для прохождения стажировки обучаемому специалисту выдается стажировочный лист (форма стажировочного листа прохождения производственной практики приведена в приложении № 1).

По профессиям, связанным с обслуживанием современной сложной техники и технологии, предусматривается стажировка продолжительностью до трех месяцев. Стажировка проводится на рабочих местах производственных объектов обществ (организаций).

В процессе прохождения стажировки рабочие под руководством мастера или высококвалифицированного рабочего должны выполнять работы, отвечающие по сложности требованиям тарифных разрядов (классов, категорий), на которые они обучаются.

Подготавливаемые сварщики, которые будут задействованы после обучения в работах по ремонту, монтажу, реконструкции (модернизации) оборудования под давлением, должны пройти в установленном порядке аттестацию в соответствии с Правилами аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства, утвержденными постановлением Федерального горного и промышленного надзора России от 30 октября 1998 года № 63, а обучаемый персонал, который будет осуществлять неразрушающий контроль качества сварных соединений, должен в установленном порядке пройти аттестацию в соответствии с Правилами аттестации персонала в области неразрушающего контроля, утвержденными постановлением Федерального горного и промышленного надзора России от 23 января 2002 года № 3.

Следует отметить также, что подготовка вновь принятых рабочих (ученичество) проводится в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для рабочих с учетом их возраста и вида (категории) выполняемых работ по курсовой и индивидуальной формам обучения после заключения с ними ученического договора. Продолжительность занятий, согласно составленному учебному расписанию, не должна превышать пределы рабочего времени.

По окончании обучения обучающиеся должны пройти итоговую аттестацию. Итоговая аттестация лиц, прошедших курс обучения по профессиям, проводится в форме квалификационных экзаменов.

Цель квалификационных экзаменов – установить соответствие приобретенных профессиональных компетенций (знаний, умений и навыков) экзаменуемых лиц требованиям квалификационных характеристик в соответствии с программой обучения и с тем, чтобы на этой основе присвоить им квалификационные разряды, классы, категории по соответствующим профессиям.

К квалификационным экзаменам допускаются лица, успешно прошедшие полный курс теоретического и производственного обучения в процессе курсового или индивидуального обучения на производстве.

Квалификационные экзамены проводятся в конце установленного срока обучения работников на производстве, но не позднее 10 дней после его окончания. Для проведения таких экзаменов в организациях, осуществляющих обучение, создаются соответствующие квалификационные комиссии.

По программам, по которым предусмотрена стажировка, итоговая аттестация проводится после ее завершения.

Теоретический экзамен (для специалистов с непрофильным образованием) – итоговая аттестация (квалификационный экзамен) проводится на основании рабочих учебных планов и программ, разработанных на основе типовых программ профессионального обучения, утвержденных Управлением (Т.В.Токарева) ПАО «Газпром»*, а также заключений на практическую квалификационную работу и о достигнутом уровне квалификации (для специалистов с непрофильным образованием) (форма заключения на выполненную практическую квалификационную работу и форма заключения о достигнутом уровне квалификации приведены в приложениях № 2 и № 3 соответственно).

Конкретный перечень экзаменов и практических квалификационных работ, входящих в состав итоговой аттестации (квалификационного экзамена), порядок, форма и сроки проведения экзаменов, а также выполнения практических квалификационных работ, устанавливаются образовательным подразделением (предприятием) исходя из учебного плана и программы по профессии и соответствующих рекомендаций Министерства образования и науки Российской Федерации.

Итоговый экзамен по отдельным учебным дисциплинам должен определять уровень усвоения обучающимся материала, предусмотренного программой обучения по дисциплине.

Выпускная практическая квалификационная работа по профессии должна соответствовать требованиям к уровню профессиональной подготовки обучающегося, предусмотренному квалификационной характеристикой и трудовыми функциями.

* При отсутствии разработанных в СНФПО ПАО «Газпром» типовых программ профессионального обучения по соответствующим профессиям, рекомендуется брать за основу сборники учебных планов и программ для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих, разработанные ФГУ ФИРО Минобрнауки России.

Профессии, по которым квалификация не может быть определена путем выполнения конкретной практической работы, квалификацию обучающегося квалификационная комиссия устанавливает при проверке профессиональной подготовленности непосредственно на его рабочем месте.

Итоговая аттестация (квалификационный экзамен) обучающихся не может быть заменена оценкой уровня их подготовки на основе текущего контроля успеваемости и результатов промежуточной аттестации.

Квалификационный экзамен считается сданным при условии выполнения практической квалификационной работы в полном соответствии с техническими условиями и при наличии у экзаменуемого теоретических знаний, предусмотренных тарифно-квалификационным справочником, для данного уровня квалификации и профессии.

По результатам итоговой аттестации (квалификационных экзаменов) специалистов и представления стажировочного листа (для специалистов, не проходивших производственную практику по профилю избранной профессии), им присваивается соответствующий квалификационный разряд по рабочей профессии с выдачей свидетельства (удостоверения) установленного образца (Форма свидетельства о присвоении квалификации (разряда, класса, категории) по профессии и форма удостоверения для допуска к работе на подконтрольных Ростехнадзору производственных объектах, выдаваемого в результате успешного обучения, приведены в приложениях № 4 и № 5 соответственно).

Для специалистов, имеющих соответствующие удостоверения по рабочим профессиям, устанавливается порядок повышения квалификации по рабочим профессиям, определенный Положением о Системе непрерывного фирменного профессионального обучения рабочих в обществах и организациях ПАО «Газпром» и другими нормативными документами о повышении квалификации.

Персональная ответственность за организацию и проведение непрерывного фирменного профессионального обучения рабочих, поддержание высокого профессионального уровня рабочих возлагается на главных инженеров филиалов обществ, а непосредственное исполнение на руководителей служб управления персоналом и образовательных подразделений дочерних обществ ПАО «Газпром».

Заключение

Работа по поиску, отбору и найму персонала является одним из основных направлений в деятельности Общества и его филиалов и должна носить непрерывный характер.

Целью работы по поиску и отбору персонала является своевременное обеспечение общества или организации с минимальными затратами необходимым количеством работников, по своим качественным характеристикам соответствующих требованиям вакантных рабочих мест.

Современный работник должен проявлять в условиях постоянных изменений в технологическом базисе производства высокую профессиональную гибкость и мобильность, он должен быть подготовлен не только к современным, но и к будущим условиям производства. В то же время профессиональное обучение должно носить интенсивный краткосрочный характер и увеличивать вероятность трудоустройства граждан по полученным профессиям, специальностям, роду трудовой деятельности. В работе с персоналом должны учитываться особенности рабочего места, сложность и значение обслуживаемого оборудования и профессиональная подготовка работника.

Подбор кандидатов производится исходя из критериев, устанавливаемых квалификационной характеристикой, выполняемыми трудовыми функциями, описанием рабочего места, а также других требований, предъявляемых к будущему работнику.

Основной целью работы по отбору персонала является выбор из числа кандидатов на занятие вакантного рабочего места лица, наиболее удовлетворяющего предъявляемым требованиям и способного эффективно выполнять необходимые трудовые функции.

Роль специалистов с высшим и средним профессиональным образованием возрастает с повышением сложности осуществляемых трудовых функций по многим рабочим профессиям, используемых на опасных производственных объектах, и с повышением требований к качеству их исполнения.

Определить наличие и уровень развития у кандидата важных профессиональных качеств для конкретного рабочего места позволяет проведение освидетельствования на профессиональную пригодность с помощью экзаменов, экспертных оценок, психологического тестирования, инструментальных измерений.

Прием на работу кандидата с высшим и средним профессиональным образованием, наиболее подходящего для занятия вакантной рабочей должности, является необходимостью современного производства.

Служба управления персоналом, осуществляющая прием на работу необходимого персонала, согласует цели, потребности и возможности работодателя и кандидата на рабочее место. Прием на работу является заключительной, после поиска и отбора, фазой найма персонала, выражающейся в документальном юридическом оформлении соглашения о трудовых отношениях между обществом или организацией и работником. Формой выражения такого соглашения является заключение трудового договора.

При этом к принятым специалистам на рабочие должности предъявляются строгие требования от наличия документов о присвоении разряда по профессии до наличия допуска на выполнение необходимых работ. Все эти требования удовлетворяются в процессе осуществления профессионального обучения в системе непрерывного фирменного профессионального образования ПАО «Газпром».

Система профессионального обучения персонала обеспечивает работникам обучение и повышение своей квалификации в течение всей трудовой деятельности на производстве. Именно в этой системе может реально осуществляться сближение интересов и разумное объединение работодателей и работников, направленное на повышение конкурентоспособности как самих работников, так и производимых ими товаров и услуг.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или опыта работы, как вновь принятые, так и переводимые на новую должность, проходят обучение по действующей в отрасли форме обучения. Приобретение и совершенствование профессиональных компетенций и соответствующих им умений и навыков происходит на сложной современной технике, на учебных полигонах или на рабочих местах, где оснащение мест для обучения соответствует поставленным задачам перед обучаемыми.

Современная система профессионального развития персонала обеспечивает потребности работников (в том числе и рабочих) в получении и повышении профессиональной подготовки в течение всей их трудовой деятельности, на всех уровнях квалификации и ответственности.

Список рекомендуемой литературы

Гузеев В.В. Методы и организационные формы обучения / В.В. Гузеев. – М.: Народное образование, 2001.

Ишунин П. Управление рисками персонала: проблемы и решения / П. Ишенин // Кадровик. – 2011. – №3. – С.129-135.

Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2012

Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Пресс, 2007.

Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Е.В. Маслов. – М. Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЗиУ, 2006.

Савина Е.П. Искусство планировать развитие персонала/ Е.П. Савина // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – №1. – С.9–14.

Форма стажировочного листа прохождения производственной практики

УТВЕРЖДАЮ

Главный инженер _____
 _____ / _____ /
 «__» _____ 20__ г.

СТАЖИРОВОЧНЫЙ ЛИСТ
прохождения производственной практики

1. Фамилия, имя, отчество обучающегося (стажера) _____
 2. Место прохождения производственного обучения _____
 (наименование организации) _____

Прохождение стажировки

Дата	Кол-во часов	Краткая характеристика вида работы	Подпись инструктора

Г. _____ прошел полный курс стажировки с «__» _____ 20__ г.

по «__» _____ 20__ г. на _____

(наименование участка, установки, агрегата, аппарата и т. п.)

и достиг следующих производственных показателей: _____

(правильность и самостоятельность ведения технологического процесса, выполнение установленных норм,

качественные показатели, умения и навыки управления механизмами, соблюдение требований охраны труда и т. п.)

Качество выполненных работ и достигнутые производственные показатели г. _____

соответствуют _____ разряду, классу, категории по профессии _____

Подпись инструктора _____ Подпись начальника цеха (участка) _____

**Форма заключения на выполненную
практическую квалификационную работу**

УТВЕРЖДАЮ

Начальник цеха (участка) _____

«__» _____ 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

на практическую квалификационную работу, выполненную г. _____
(фамилии, имя, отчество)

Составлено «__» _____ 20__ г. о том, что обучающийся(щаяся)

г. _____, оканчивающий(щая) профессиональное обучение
(фамилия, и., о.)

_____ по профессии _____
(форма обучения: курсовая, индивидуальная)

_____ выполнил (а) практическую
квалификационную работу _____
(наименование работы и краткая ее характеристика)

По нормам времени на работу отведено _____ часов; фактически затрачено _____ часов;

Оценка за практическую квалификационную работу _____
(по пятибалльной системе)

Выполненная работа соответствует уровню квалификации _____ разряда, класса, категории
по профессии _____

Мастер цеха, участка _____
(подпись)

Форма заключения о достигнутом уровне квалификации

УТВЕРЖДАЮ

Начальник цеха (участка) _____

« ____ » _____ 20__ г.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о достигнутом уровне квалификации г. _____
 (фамилия, имя, отчество.)

Составлено « ____ » _____ 20__ г. о том, что г. _____
 (фамилия, и., о.)

с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

самостоятельно выполнял обязанности _____
 (по профессии)

по обслуживанию _____
 (наименование участка, установки, агрегата, аппарата и т. п.)

и достиг следующих производственных показателей: _____

(правильность и самостоятельность ведения технологического процесса, выполнение установленных норм,

качественные показатели, умения и навыки управления механизмами, соблюдение требований охраны труда и т. п.)

Качество выполненных работ и достигнутые производственные показатели г. _____
 _____ соответствуют _____ разряду, классу, категории по
 профессии _____

Мастер цеха, участка _____
 (подпись)

Члены квалификационной комиссии _____

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



Рисунок 4.1 – Форма обложки свидетельства

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

Рисунок 4.2 – Форма обратной стороны свидетельства

Примечания

1 Размер свидетельства в соответствии с утвержденным ПАО «Газпром» Макетом свидетельства о профессиональном обучении и присвоении квалификационного разряда (класса, категории) по профессии.

**Форма удостоверения для допуска к работе на подконтрольных
Ростехнадзору производственных объектах,
выдаваемого в результате успешного обучения
по программам профессиональной подготовки, переподготовки,
получения второй (смежной) профессии, повышения квалификации
на профессионально-технических курсах**



Рисунок 5.1 – Форма обложки удостоверения

Рисунок 5.2 – Форма оборотной стороны удостоверения

Примечания

1 Размер удостоверения в соответствии с утвержденным ПАО «Газпром» Макетом удостоверения о допуске к работе на подконтрольных Ростехнадзору производственных объектах.

2 Размер фотографии 30х40 мм.

3 Форма и размер вкладыша к удостоверению о повторной проверке знаний – в соответствии с утвержденным ПАО «Газпром» Макетом вкладыша к удостоверению о допуске к работе на подконтрольных Ростехнадзору производственных объектах.