Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
педагогический университет»
Институт менеджмента и права
факультет юриспруденции
Кафедра права и методики его преподавания

Процессный подход к формированию системы локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой ПиМП
к.и.н., доцент
Ильченко В.Н.

_____ _____
дата подпись

Руководитель ОПОП

_____
подпись

Исполнитель:
Зырянова Марина
Викторовна,
студент группы МПО-1501z

_____
подпись

Научный руководитель:
Зорин Алексей Иванович,
к.ю.н., доцент кафедры
права и МП

_____
подпись

Екатеринбург 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ..... 3
Глава 1. Теоретические основы формирования системы локальных нормативных актов организации..... 7
1.1 Исторические подходы к формированию системы локальных нормативных актов организации..... 7
1.2 Система локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования в современных условиях..... 17
Глава 2. Проектирование системы формирования локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования на основе процессного подхода..... 32
2.1 Теоретические основы процессного подхода к формированию системы локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования..... 32
2.2 Проектирование системы локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования на основе процессного подхода..... 48
3. Опытно – экспериментальная работа по формированию локальных нормативных актов в рамках организации среднего профессионального образования……53
3.1 Реализация процессного подхода к формированию системы локальных нормативных актов в рамках организации среднего профессионального образования..... 53
3.2 Анализ результатов работы по формированию системы локальных нормативных актов в рамках организации среднего профессионального образования..... 66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 72
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 79

ВВЕДЕНИЕ

Необходимость и полезность документов, используемых организацией для упорядочения собственной деятельности – далеко не аксиома.

Как правило, к написанию таких документов организацию подталкивают прямые требования законодательства или обязательства организации как стороны договора или как члена добровольного сообщества. В более редких случаях организация (а точнее – ее собственники или руководители) занимается внутренним законотворчеством по собственной инициативе.

Следует признать, что и законы (в привычном для нас понимании) рождались по мере необходимости и далеко не сразу приобретали совершенную форму.

Основной движущей силой законотворчества всегда являлось осознание величины риска, вызванного:

– неоднозначной трактовкой какого-либо события его участниками;

– несогласованностью или несвоевременностью действий участников какой-либо целенаправленной деятельности.

Закон задает границы или определяет правила для принятия решений, которые в документах разного уровня формулируются как в самом общем, так и в предельно конкретном виде.

Отсутствие в организации писаных правил выгодно тем, кто не желает нести ответственность за необоснованные, нецелесообразные действия либо, желая придать себе статус «незаменимого», стремиться замкнуть на себя как можно больше вопросов.

Между указанными полюсами создается индивидуальная нормативная база конкретной организации.

Среднестатистическая внутренняя нормативная база даже небольшой организации отнюдь не скудна. В ее состав входят должностные инструкции,

правила документооборота, требуемые законом положения о коммерческой тайне и о защите персональных данных, регламенты, правила работы, сформулированные в приказах, и многое другое.

Актуальность исследования объясняется тем, что в современных реалиях наличие локального регулирования отношений в образовательных учреждениях стала одной из приоритетных задач поставленных законодателем перед образовательными организациями. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. от 31.12.2014) «Об образовании в Российской Федерации»[1] определенно предусматривает принятие образовательным учреждением более 28 локальных нормативных актов (ст. ст. 14, 25, 28, 30, 32, 34, 36, 38, 39, 43, 44, 45, 47), но образовательному учреждению предоставлено право принимать и иные локальные нормативные акты, которые не установлены законом согласно принципа автономности образовательного учреждения. Особенностью принятий локальных нормативных актов образовательными учреждениями является то, что положения данных актов имеют направленность на урегулирование не только определенно образовательных процессов, а на всю деятельность образовательного учреждения, которая имеет многогранность характера и отражается не только на образовательных процессах. Следовательно, локальное нормативное регулирование образовательной деятельности носит межинституциональный и сложный характер, требующий тщательного анализа.

Гипотеза – на основании данного исследования осуществим выявление особенностей формирования системы локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования на основе процессного подхода.

Проблема - само понятие, правовая природа, классификация и признаки локальных нормативных актов образовательных учреждений

[1] 12.Собрание законодательства РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

законодательном не определено и, следовательно, на практике имеют место вопросы в разработках и принятии данных актов (круг определенных отношений, механизмы реализации акта, название акта и др.), в том числе их качественное состояние (юридическая эффективность и грамотность, продуманность механизма реализации акта).

Проблемы управления системой образования были предметом многочисленных педагогических, психологических и правовых исследований. Актуальные вопросы управления системой образования на современном этапе рассматривались в работах В.Г. Афанасьева, В.П. Беспалько, Ю.А. Конаржевского, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовой и др. Вопросам правового регулирования системы образования, в том числе среднего профессионального образования, посвящены труды В.М. Боер, Н.А. Бокатюк, В.Е. Бородкина, А.П. Горшунова, В.В. Спасской и др.

Анализ научной литературы по проблемам управления системой образования и правового регулирования системы среднего профессионального образования свидетельствует о том, что в меньшей степени изучены вопросы локального регулирования профессиональной образовательной организации в новых условиях, не уделяется должного внимания проблеме формирования правовой компетентности работников образовательных организаций.

Объектом исследования является система управления средним профессиональным образованием.

Предмет исследования - локальное нормативно-правовое обеспечение управления учреждением СПО.

Целью данной работы является выявление особенностей формирования системы локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования на основе процессного подхода.

Актуальность, а также проблема, цель, гипотеза, проблема, объект и предмет исследования определили необходимость постановки и решения следующих задач:

1) Определить содержание и сущность процессного подхода в формировании системы локальных нормативных актов в профессиональной образовательной организации.

2) Рассмотрим процесс проектирование системы формирования локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования на основе процессного подхода.

3) Провести опытно – экспериментальную работу по формированию локальных нормативных актов в рамках организации среднего профессионального образования

В качестве методологической базы исследования были использованы научные труды отечественных и зарубежных ученых в области формирования системы локальных нормативных актов управления профессиональным образованием и образовательного законодательства.

Научная новизна исследования состоит в формировании и научном обосновании комплекса организационных и методологических положений по повышению эффективности управления профессиональной образовательной организацией и формированию единого правового поля.

Глава 1. Теоретические основы формирования системы локальных нормативных актов организации

1.1 Исторические подходы к формированию системы локальных нормативных актов организации

Историческое развитие локального регулирования трудовых отношений включает в себя периоды, которые, определенно, с неразрывностью связаны с периодизацией утверждений и становлений трудового права как самостоятельной отрасли права.

Следовательно, определить периоды развития локального регулирования возможно при помощи проецирования периодов истории трудового права на сферы локального регулирования.

В соответствии с предложением И.Я. Киселева, периодизация развития российского трудового права, делящаяся на периоды, то есть на достаточно большие временные отрезки, которые характеризуются единством концепции развития трудового законодательства и этапы, то есть наиболее короткие временные отрезки, для которых характерно единство способов и целей формирования трудового права. Соответственно, смена этапов осуществляется при изменении способов и целей правового регулирования трудовых правоотношений.

Далее, И.Я. Киселев выделяет следующие периоды и этапы развития нормативно-правового регулирования труда в России.[2]

I период: развитие правого регулирования труда в России до октября 1917 г.

1 этап: развитие трудового права в границах развития фабрично-трудового законодательства в Российской империи.

---

[2] Михалкина Е.В. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Под ред. Михалкиной Е.В. - 2-е изд., перераб. и доп.; Южный федеральный университет. – Ростов н/Д: Изд-во Южного федерального университета, 2013. - с.87

2 этап: изменение законодательства о труде после Февральской революции 1917 г.

3 этап: становление российского трудового права.

II период: развитие правового регулирования труда в границах советского трудового права.

1 этап: развитие трудового права во время военного коммунизма.

2 этап: развитие трудового права при реализации новой экономической политики

3 этап: развитие трудового права в реалиях командно-административной системы.

4 этап: развитие трудового права при либерализации советской общественной системы.

При проецировании развития локального регулирования трудовых отношений на предложенную периодизацию, возможно выделить следующие основные этапы данного развития.[3]

1. Начальный период формирования локального регулирования трудовых отношений (начиная с первой половины XIX в. до 1917 г.). Это время, кроме большой длительности, характерно постоянными поисками баланса интересов страны, работника и работодателя. Следовательно, определенно в данное время имело место формирования основных постулатов локального регулирования труда в России.

Этот период возможно подразделить на несколько следующих этапов:

1 этап — развитие локального регулирования в границах отдельных «тарифных и коллективных соглашений», которые не обладают значениями юридической сделки.

2 этап — легализация государством существующих локальных актов в сфере труда.

---

[3]Михалкина Е.В. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Под ред. Михалкиной Е.В. - 2-е изд., перераб. и доп.; Южный федеральный университет. – Ростов н/Д: Изд-во Южного федерального университета, 2013. - с.91

3 этап — унификация локального регулирования (принятие Закона Российской империи от 3.06.1886 г. «Об утверждении Проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях рабочих и фабрикантов и об увеличении числа чинов фабричной инспекции»).

4 этап — развитие локального регулирования при помощи взаимных инициатив работников (их союзов) и работодателя и принятие локальных актов, которые ужесточают положение работников

2. Период развития локального регулирования в советской стране (1917 г. — 1965 г.). Характеры для этого времени системность преобразований всего трудового права, имевшие место по причинам коренной перестройкой всей правовой системы советской страны.

Этот период в том числе возможно подразделить на несколько этапов:

1 этап — становление локального регулирования в границах советского трудового права.

2 этап — развитие локального регулирования во время военного коммунизма.

3 этап — развитие локального регулирования во время реализации новой экономической политики.

4 этап — развитие локального регулирования при условиях командно-административной системы.

3. Период развития локального регулирования в процессе хозяйственной реформы 1965 г. (1965 г. – 1985 г.). В данный период возрастает значимость локального регулирования трудовых отношений на фоне внедрения методов хозяйственного расчета и расширения границ хозяйственной самостоятельности предприятий.

4. Период развития локального регулирования в процессе либерализации правовой системы России (1980 г. – 2001 г.). В данном отрезке времени локальное регулирование труда, поднимает на новые

ступени развития, так как в основе данного регулирования утверждается развитие самоуправления трудовых коллективов

5. Период современности развития локального регулирования трудовых отношений (2001 г. – 2017 г.). Для данного времени характерно то, что локальные нормативные акты занимают вполне самостоятельное место в иерархии других источников трудового права. По данным причинам имеет место начала роста наработок теории в сфере исследований локальных нормативно-правовых актов как источников права в общем и трудового права также.

Локальный акт – это правовой документ, который основан на действующих нормах законодательства, принятый в установленном порядке органом управления учреждения и регулирующий внутриорганизационные отношения.[4]

Осуществление правового регулирования образовательных отношений реализуется и внутри образовательных организаций. Для этой цели служат локальные акты. Согласно статьей 28, 30 закона «Об образовании в Российской Федерации» образовательное учреждение принимает локальные нормативные акты в границах своих компетенций, согласно законодательства Российской Федерации, в порядке, который установлен ее уставом.

Обоснования потребности изданий локальных нормативных актов: на первых этапах издания локальных нормативных актов выделяют стадию, которая связана с появлением идей локальных актов, их всеобщих замыслов (концепции). Должны иметь место аргументы, которые обосновывают их издание (изменение). Для данного требуется осуществить отбор, обобщение и анализ имеющихся данных, в первую очередь, норм, которые установлены законом и подзаконными актами федерального, муниципального и регионального уровней. При разработках концепций локальных актов

[4]Петров, М. П. Локальные акты организации высшего образования: правовая природа, виды и основания принятия / М. П. Петров // Ежегодник рос. образоват. законодательства. — 2014. — Т. 9. — С. 7—69.

требуется просчитывать последствия их применений в образовательном учреждении, осуществить оценку возможных рисков.

На фоне вступления в силу федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» потребность издания в новых локальных правовых актах и осуществления внесения изменений в действующие определяется установленными в ст. 28 ФЗ №273 компетенциями образовательной организации, они позволяют выделить следующие аспекты локального нормативного обеспечения на уровне образовательного учреждения:[5]

– правовое оформление статуса образовательной организации, формирование структуры организации и органов управления (разработка и утверждение программы развития, правил внутреннего распорядка, трудового распорядка, приема обучающихся в образовательную организацию, проведения самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования, обеспечение в образовательной организации, имеющей интернат, необходимых условий содержания обучающихся);

– организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров);

– правовое обеспечение образовательного процесса (процесса обучения и воспитания или содержания образования, выбора учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым образовательным программам, разработка и утверждение основных образовательных программ, осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся, индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ) и его методического сопровождения (определение списка учебников, учебных пособий;

[5]Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, N 2326).

– правовая обеспеченность безопасных условий труда и учебы в образовательной организации (создание требуемых условий для укрепления и охраны здоровья, организации питания работников образовательного учреждения и обучающихся; организация социально-психологического тестирования обучающихся с целью ранних выявления незаконного употребления психотропных веществ и наркотических средств в порядке, который установлен федеральным органом исполнительной власти, который осуществляет функции по нормативно-правовому регулированию и реализации государственной политики в области образования;

– правовое обеспечение экономическо-финансового функционирования, материально-технического снабжения (предоставление учредителю и общественности ежегодных отчетов о расходовании и поступлении материальных и финансовых средств, в том числе отчетов о итогах самообследований);

– обеспечение условий для осуществления занятий обучающимися спортом и физической культурой; установка требований к одежде обучающихся);

– обеспечение правовое трудовых отношений (работа с кадрами; прием на работу работника, заключение с ним и расторжение трудового договора, установление штатного расписания, если другое не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– правовое оформление материально-технического обеспечения образовательной деятельности (материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений согласно государственных и местных норм и требований, также согласно федеральных государственных образовательных стандартов);

– распределение должностных обязанностей, организация и создание условий дополнительного профессионального образования работников);

– изготовление либо приобретение бланков документов о квалификации) и (либо) об образовании.

– правовое регулирование социальных взаимодействий (содействие деятельности общественных объединений обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, осуществляемых в учебном учреждении и не запрещенной законодательством Российской Федерации; обеспечение создания и ведения официального сайта колледжа в сети интернет);

– правовое обеспечение делопроизводства (документального сопровождения) (хранение в архиве данных об индивидуальных итогах освоений обучающимися образовательных программ на электронных и (либо) бумажных носителях;

– для руководителя учебного учреждения определенно важно иметь понятия, в каких локальных актах находят отражение компетенции образовательной организации.

Локальные нормативные акты принимаются по основным вопросам образовательной деятельности. Это акты, которые регламентируют правила приема обучающихся, режим занятий, периодичность, формы и порядок текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, порядок и основания переводов, восстановления и отчисления обучающихся, порядок оформления возникновения, прекращения и приостановления отношений между обучающимися и образовательной организацией и (либо) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся (ч. 2 ст. 30 федерального закона № 273-ФЗ).[6]

При принятии локальных нормативных актов, относящихся к правам работников и обучающихся, учитывают позиции советов родителей, советов обучающихся, представительных органов обучающихся, в том

[6]Федеральный закон № 273 «Об Образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: http://минобрнауки.рф/документы/2974 (дата обращения: 02.10.2017).

числе при случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, к примеру, ст. 8 и 372 Трудового кодекса РФ, представительных органов работников (при наличии данных органов).[7]

К нормативным локальным актам образовательной организации относят:

– устав образовательного учреждения;

– основной локальный акт, который регламентирует его деятельность;

– инструкции (определяют порядок реализации какой-либо деятельности, функции) – к примеру, должностные инструкции кураторов студенческих групп;

– положения (устанавливают правовой статус структурного подраздела, порядок осуществления полномочий), в условиях среднего профессионального образования – например, положение о студенческом совете; положение о «Поощрении студентов» и т. д.;

– правила (регламентируют отдельные стороны деятельности образовательного учреждения и участников образовательного процесса) – к примеру, правила внутреннего распорядка образовательного учреждения.

Многоуровневая система правового регулирования отношений в системе образования позволяет конкретизировать общие положения российского законодательства в форме, которая доступна для их выполнения на местах, обеспечивает гибкость действующих правовых норм, учет местных и региональных особенностей образования и реальных условий педагогической работы.

Процесс управления формированием и развитием воспитательной системы связан с изменениями, происходящими прежде всего в блоке целей. Они влекут изменения в структуре и организации деятельности,

[7]Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: http://www.trudkod.ru/ (дата обращения: 02.10.2017).

влияют на характер отношений, приводят к формированию новых ценностных ориентаций и нравственных норм.

Изменения в воспитательной системе зависят от процессов и явлений, происходящих в окружающей ее среде. Да и те явления, которые возникают в рамках субъекта воспитания, влияют на другие компоненты системы, на систему в целом. Система развивается, преодолевая противоречия между входящими в нее компонентами, между традициями и инновациями, между воспитателями и воспитанниками.[8]

Для урегулирования противоречий, складывающихся в процессе создания и развития воспитательной системы в образовательном учреждении, формируется структура управления данным процессом, объединяются усилия таких совещательных органов, как педагогический совет, совет кураторов, методический совет, студенческий совет и иных.[9]

Компетенции всех органов управления по созданию и развитию воспитательной системы отражаются в уставе учреждения среднего профессионального образования и соответствующих положениях. Государственно-общественный характер современного образования как норма предполагает участие в создании и развитии воспитательной системы образовательного учреждения участников, не трудоустроенных в образовательном учреждении, в том числе родителей учащихся.

Итак, для организационного обеспечения создания и развития воспитательной системы в образовательном учреждении принимаются локальные акты, обеспечивающие эту работу.

Поскольку, в зависимости от специфики образовательного учреждения, организационное обеспечение может быть возложено на должностное лицо или группу должностных лиц, а также на специально созданные службы, перечень локальных документов, регламентирующих

---

[8] Новикова Л.И. Педагогика воспитания: избранные педагогические труды. – М.: ПЕР СЭ, 2010. – с.87

[9] Садовникова С.М. Теоретическая модель педагогической поддержки студентов в структуре воспитательной системы колледжа // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 8. – С. 53–55.

управление воспитательной системой, может не соответствовать в плане содержания перечням других образовательных учреждений.

Например, к числу локальных актов, в которых отражается процесс управления созданием и развитием воспитательной системы могут быть отнесены: положение колледжа о структурном подразделении по воспитательной работе, должностная инструкция руководителя структурного подразделения по воспитательной работе, положение о кураторе (классном руководителе) студенческой группы, положение о профориентационной работе, положение о студенческом совете, положение о студенческих клубах, положение о совете кураторов, положение о стипендиальной комиссии и иные.

Федеральный закон № 273-ФЗ указывает прямо, какие аспекты подлежат регулированию локальными нормативными актами. Моделировании воспитательной системы ОУ учитывает следующие:

– о структурных подразделениях образовательной организации (ч. 2, ст. 27);

– порядок пользования лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами спорта и объектами культуры образовательного учреждения (п. 21, ч. 1, ст. 34);

– о дополнительных академических правах и мерах социальной поддержки, которые предоставляются обучающимся (п. 29, ч. 1; п. 7, ч. 2., ст. 34);

– порядок посещений студентами по их выбору мероприятий, которые не предусмотрены учебными планами (ч. 4, ст. 34).[10]

Данный перечень локальных нормативных актов не является законченным. Образовательные учреждения обладают самостоятельностью в разработках и принятии локальных нормативных актов согласно

[10] Федеральный закон № 273 «Об Образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: http://минобрнауки.рф/документы/2974 (дата обращения: 02.10.2017).

федерального закона об образовании, прочими нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом (ч. 1, ст. 28).[11]

При потребности из каких-либо из аспектов образовательной и прочей деятельности образовательного учреждения в нормативном регулировании, то есть требуется установление правил, которые касаются неопределенных кругов лиц, то по данным вопросам следует осуществлять принятие определенно локального нормативного акта.

Содержание модели воспитательной системы в образовательном учреждении отражено в плане учебно-воспитательной работы образовательной организации. Система взглядов педагогического коллектива образовательной организации на воспитательный процесс корректирует цели, задачи, принципы, ведущие идеи будущей воспитательной системы.

Таким образом, нормативно-правовое регулирование современных моделей воспитательной системы в управлении образовательным учреждением среднего профессионального образования должно осуществляться в системе: на уровне федерального, регионального, и муниципального законодательства, а также пополняться за счет локальных актов образовательных организаций, отражающих ее специфику.

1.2 Система локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования в современных условиях

Локальным нормативным актом называется официальный правовой документ, принятый компетентным органом организации и регулирующий правовые отношения в рамках данной организации.

[11] Там же.

При принятии такого акта нужно иметь в виду, что правовая деятельность образовательной организации регулируется системой законов и норм, принятых на более высоких уровнях. В иерархии правовых норм локальные акты организации занимают последнее место.

Не имеется официального или устоявшегося общего термина для наименования документов, утверждаемых органами управления организации в установленном порядке и используемых организацией для упорядочения своей деятельности.

Употребляются термины для отдельных категорий документов:[12]

– Организационно-правовые документы: устав, учредительный договор, положение о структурном подразделении, положение об организации, положение о коллегиальном (совещательном органе), штатное расписание, регламент, должностная инструкция, инструкция.

– Распорядительные документы: приказ, указание, распоряжение.

– Информационно-справочные документы: служебная записка, докладная записка, объяснительная записка, представление, предложение, все разновидности переписки, заявление, акт, протокол, заключение, справка, отзыв, список, сводка, перечень.

Термин «локальные нормативные акты» по смыслу объединяет организационно-правовые и распорядительные документы, указывая на то, что эти документы устанавливают нормы взаимоотношений локально – от имени и в рамках одной организации.

Термин «локальные нормативные акты» используется в новой редакции Трудового кодекса РФ (2001 г.); он использовался и ранее (см., например, Письмо Минюста СССР от 15.10.1981 № К-8-591).

В отсутствие официальной терминологии употребляются термины: «внутренние нормативные документы», «внутренние нормативно-

[12] Постановление Правительства РФ от 16.05.2011 № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных»

распорядительные документы», «нормативно-распорядительные документы», «организационно-распорядительные документы», которые следует признать не вполне корректными.

Например, не каждый локальный нормативный акт является внутренним документом в чистом понимании.

Как мы увидим далее, есть локальный нормативный акт, который ориентированы на внешний по отношению к организации мир в большей степени, чем на внутренний.

Другая терминологическая проблема связана с синонимическим употребление разных наименований локальных нормативных актов, назначение и содержание которых сходно.

Например, локальный нормативный акт, который устанавливает правила взаимодействия исполнителей, может называться стандартом, регламентом, инструкцией, положением и т.п.

В то же время, стандартом может быть назван локальный нормативный акт, устанавливающий правила работы, не зависящие от исполнителей, или локальный нормативный акт, определяющий требования к объекту.

Очевидно, что с точки зрения организационного проектирования это существенно разные виды локальных нормативных актов, поскольку первый описывает процессы организации, второй – ее функции, а третий – объекты.

Исходя из ст. 8 ТК РФ локальный нормативный акт можно определить как внутренний документ организации, принимаемый работодателем согласно трудового законодательства и другими актами, которые содержат нормы трудового права, соглашением, коллективным договором.

В случае, предусмотренном Трудовым кодексом, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, при принятии локальных нормативных актов требуется учитывать мнение представительного органа

работников. При этом согласование должно осуществляться только в порядке ст. 372 ТК РФ.

Иначе локальные нормативные акты не подлежат применению. Кроме того, положения локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников относительно установленных трудовым законодательством и прочими актами, которые содержат нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором.

Локальные нормативные акты обязательны для применения как работниками, так и работодателями. За несоблюдение положений локальных нормативных актов работниками они могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

Нарушение же работодателем положений локальных нормативных актов чревато для него привлечением к административной ответственности и судебными разбирательствами.

К локальным нормативным актам относятся положения, порядки, инструкции и т. п. При этом по некоторым признакам локальные нормативные акты можно разделить на различные виды, которые представим в виде схемы 1.

Приведенная классификация видов документов систематизирует их с точки зрения документационного обеспечения управления.

Действительно, организационно-правовые документы описывают «устои» организации: ее основные (уставные) цели, внутреннюю структуру и взаимоотношения структурных единиц, порядок работы.

СХЕМА 1

Виды локальных нормативных актов

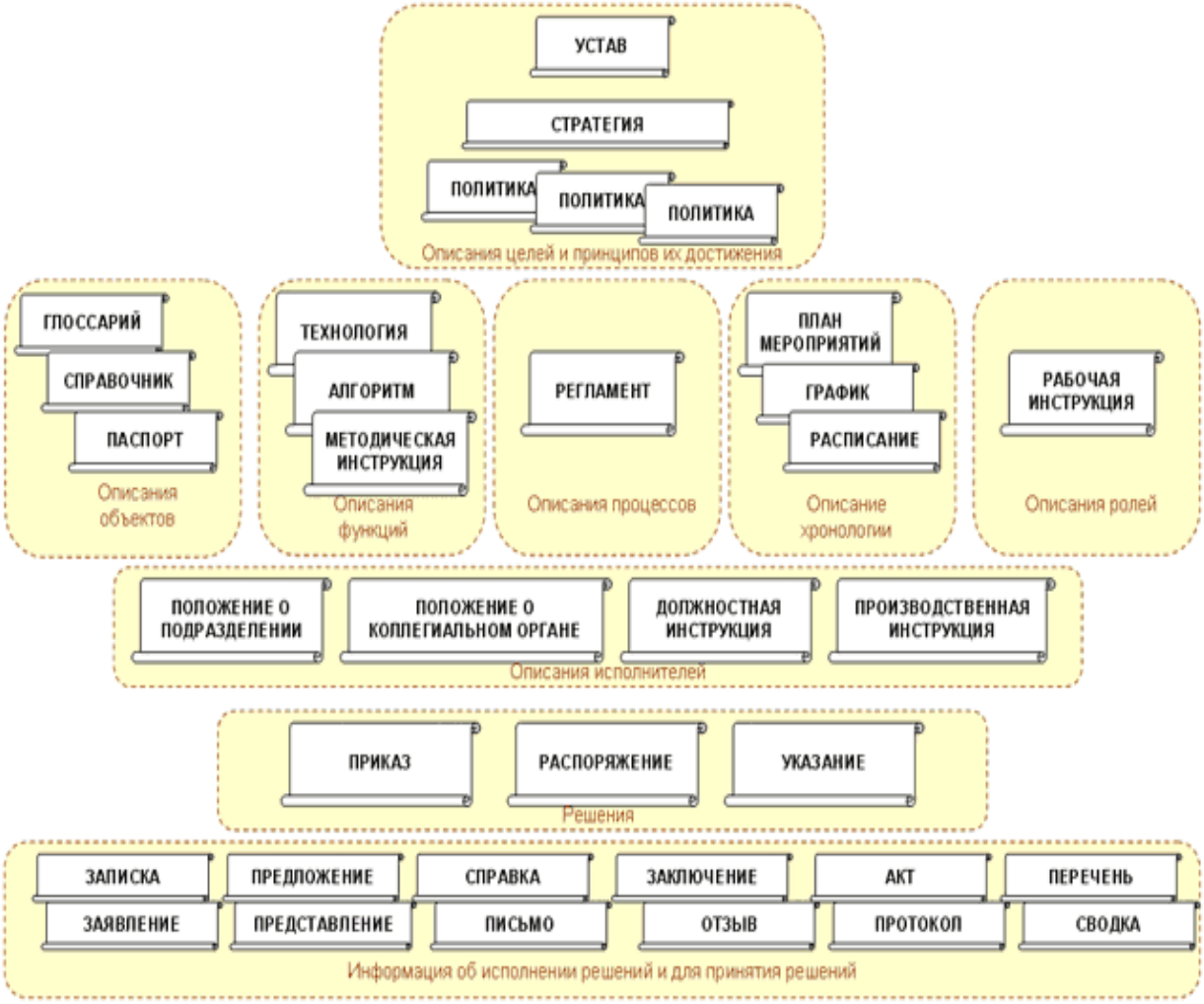
Распорядительные документы излагают решения – акты волеизъявления органов управления организации.

Информационные документы отражают состояние и исполнение процессов организации, являясь источниками для принятия решений.

Принципы организационного проектирования позволяют более детально структурировать внутренние документы организации (в том числе – организационно-правовые документы) и пополнить перечень их видов по сравнению с традиционным (см. схему 2).

СХЕМА 2

Внутренние документы организации с точки зрения организационного проектирования



Локальные нормативные акты, определяющие цели и принципы их достижения:

- Учредительный договор,
- Устав,
- Стратегия,
- Политика.

Локальные нормативные акты, описывающие объекты предметной области:

- Словарь терминов (глоссарий или тезаурус),

- Справочник,
- Паспорт (или требования).

Локальные нормативные акты, описывающие функции:

- Методическая инструкция.

Локальные нормативные акты, описывающие процессы:

- Регламент.

Локальные нормативные акты, описывающие хронологию:

- План мероприятий,
- Расписание,
- График.

Локальные нормативные акты, описывающие роли:

- Рабочая инструкция.

Локальные нормативные акты, описывающие исполнителей:

- Штатное расписание,
- Положение о структурном подразделении (о филиале, обособленном подразделении, представительстве),
- Положение о коллегиальном органе,
- Должностная инструкция.

Таким образом, возникает необходимость согласовать его с правовыми нормами более общего применения.

К обязательным относятся локальные нормативные акты, наличия которых требует трудовое законодательство, в частности:

- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 4 ст. 189 ТК РФ);
- документ, который устанавливает систему оплаты труда (положение об оплате труда) (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- документ, определяющий порядок аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
- документ, который регламентирует порядок использования и хранения персональной информации работника, к примеру положение о персональных данных работников (п. 8 ст. 86 ТК РФ);

– акт, содержащий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (например, положение о ненормированном рабочем дне), если работникам организации трудовым договором установлен такой режим (ст. 57, 101 ТК РФ);

– акт, который предусматривает разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

– акт, устанавливающий порядок и условия прохождения работниками подготовки или получения дополнительного профессионального образования, если работодатель принимает решение о необходимости направления работников на учебу, переобучение или повышение квалификации (ч. 2 ст. 196 ТК РФ);

Нормы о режимах рабочего времени могут быть утверждены отдельным документом либо включены в ПВТР.

– инструкции и правила по охране труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ);

– уставы и положения о дисциплине, введенные федеральными законами (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) (например, Дисциплинарный устав таможенной службы Российской Федерации, утвержденный Указом Президента РФ от 16.11.1998 № 1396).

Сроки действия ЛНА Трудовым кодексом не установлены, поэтому они могут быть бессрочными или принятыми на определенный период.

В силу ст. 12 ТК РФ ЛНА вступает в силу со дня его принятия работодателем или со дня, который указан в данном акте, и реализуется применение к отношениям, которые возникли после введения его в действие. В отношениях, которые возникли до введения в действие ЛНА, он применяется к обязанностям и правам, которые возникли после введения его в действие.

Локальные нормативные акты или отдельные его положения прекращают свое действие в связи:

– с истечением сроков действия (если срок был установлен);

– с отменой (признанием утратившими силу) данного локального нормативного акта либо отдельных его положений другим локальным нормативным актом;

– с момента вступления в силу закона либо иного акта, который содержит нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений (при случаях, когда данные акты устанавливают более высокий уровень гарантий работникам относительно с установленным локальным нормативным актом).

В статье 13 ТК РФ сказано, что принимаемые работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении сотрудников данного работодателя независимо от места выполнения ими работы.

И здесь возвращаемся к видам локальных нормативных актов в зависимости от сферы их действия. Как было отмечено, локальные нормативные акты не обязательно распространяются на всю организацию или всех работников организации.

Например, правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, о персональных данных действуют в отношении всего персонала. А вот положение о структурном подразделении – только на работников этого подразделения.

Действие локальных нормативны актов может распространяться на определенные категории сотрудников. Например, локальный нормативный акт о выездном характере работы распространяется только на сотрудников, которым такой характер работы установлен, а положение о дополнительных отпусках – только на тех, кому отпуска предоставляются.

Как уже было сказано, в некоторых случаях при принятии локальных нормативных актов работодатель должен учесть мнение представительного органа работников. Прежде всего, это случаи, прямо установленные Трудовым кодексом. Но они могут быть установлены и другими федеральными законами, нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Итак, мнение представительного органа требуется при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих:

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- порядок осуществления аттестации работников (ст. 81 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения оплаты труда (ст. 147 ТК РФ);
- систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- конкретные размеры повышений оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- введение, пересмотр и замену норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень требуемых специальностей и профессий (ст. 196 ТК РФ);
- порядок применений вахтового метода (ст. 297 ТК РФ), также возможности увеличений продолжительности вахты с 1 до 3 месяцев (ст. 299 ТК РФ).

На практике таких локальных нормативных актов обычно меньше, поскольку в одном акте могут быть объединены несколько случаев, требующих согласования с представительным органом, например, положение, устанавливающее систему оплаты труда, может включать в себя и конкретные размеры повышения оплаты труда, в том числе в ночное время.

Правила внутреннего трудового распорядка, которыми определяется в том числе режим труда и отдыха работников организации, также могут регламентировать вопросы, требующие согласования с профсоюзом, такие как введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК

РФ), привлечение к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

В силу вышеперечисленных положений ТК РФ некоторые локальные нормативные акты требуется согласовывать не с представительным органом работников, а с выборным органом первичной профсоюзной организации, в частности локальные нормативные акты, устанавливающие разделение рабочего дня на части и порядок применения вахтового метода.

Прежде всего, отметим, что порядок разработки и утверждения локальных нормативных актов работодатель определяет сам, закрепив его в соответствующем документе, которым также может быть локальный нормативный акт или другой документ (например, приказ).

А вот процедура согласования с представительным органом работников регламентирована ст. 372 ТК РФ.

Итак, работодатель перед утверждением локального нормативного акта должен направить его проект и обоснование по нему в представительный орган работников.

Принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников в случаях, не установленных Трудовым кодексом, может предусматриваться коллективным договором, соглашениями (ст. 8 ТК РФ).

Получив эти документы, представительный орган не позднее пяти рабочих дней со дня их получения должен направить работодателю ответ с мотивированным мнением по проекту в письменной форме. Если данное мнение не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, у работодателя есть два варианта действий[13]:

- он может согласиться с мнением и принять акт, скорректировав его;

[13]Игнатова Т.В. Влияние административно-образовательных кластеров на развитие региональной экономики / Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. 2015. Изд-во: Закрытое акционерное общество «Университетская книга» (Курск). С. 142-149.

– если его данное мнение не устраивает, в течение трех дней после получения мнения работодатель может провести с представительным органом дополнительные консультации в целях формирования взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт. Однако в таком случае представительный орган может обжаловать решение работодателя в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Кроме этого, представительный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном гл. 61 ТК РФ.

На основании жалобы (заявления) представительного органа государственная инспекция труда в течение одного месяца со дня ее получения проводит проверку в организации. В случае выявления нарушения она выдает работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Правовую компетенцию локального нормативного акта в образовании устанавливает статья 28 Закона об образовании. Вопросы, связанные с применением локальных актов образовательной организации, подробно описаны в статье 30 Закона об образовании.

Деятельность образовательной организации состоит не только в осуществлении образовательного процесса, организация выполняет также функции работодателя и хозяйственной единицы, и в этих областях также самостоятельно принимает нормативные акты.[14]

Однако, эти стороны деятельности образовательного учреждения не регулируются непосредственно Законом об образовании. Их необходимо согласовывать с трудовым законодательством, с законами и нормами, которые регулируют деятельность хозяйственных единиц.

[14] Там же. С. 147.

Таким образом, при принятии локальных нормативных актов образовательного учреждения необходимо следить за согласованием с правовыми нормами в образовании, а также с нормами в сферах трудового, хозяйственного права, и других сфер, где осуществляет деятельность образовательная организация.

Отношение локальных нормативных актов организации к нормативным актам в образовании.

Деятельность любой образовательной организации от детского сада до университета регламентируется на международном, федеральном, региональном, муниципальном уровнях, на уровне органов местного самоуправления.

К международным правовым актам в образовании относятся, например, Конвенция «О правах ребенка», Конвенция «О признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе» и другие международные нормативные акты, ратифицированные Российской Федерацией.

На федеральном уровне образование регулируется статьей 43 Конституции Российской Федерации о праве на образование, где гражданам даются гарантии на общедоступное бесплатное дошкольное, основное, средне-профессиональное и высшее образование в государственных и муниципальных учреждениях.

К федеральному уровню относится также Закон об образовании, регулирующий основные и общие вопросы деятельности образовательной организации.

Другие менее общие вопросы жизнедеятельности образовательной организации регулируются, например, законом «О лицензировании отдельных видов деятельности», где в статье 1.4 указана образовательная деятельность.

Также, законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», где статья 4.27 закрепляет особенности организации и проведения проверок в сфере образования, введенные законом о внесении поправок в связи с принятием закона об образовании (от 02.07.2013 N 185-ФЗ).

Федеральными органами исполнительной власти также издаются нормативно правовые документы в образовании, играющие большую роль в регулировании образовательных отношений. Это Постановления Правительства, Приказы Министерства образования и науки, Указы Президента.

На региональном уровне законодательная и исполнительная власти принимают законы, издают постановления, приказы и указы, касающиеся жизнедеятельности образовательной организации, которые нужно принимать во внимание при принятии локально- нормативных актов в образовательной организации.

Разумеется, большое значение для образовательного учреждения имеют приказы, распоряжения и акты органов местного самоуправления. Отношение локальных нормативных актов в образовании к правовым нормам в области трудовых отношений

Локальное нормотворчество образовательного учреждения, поскольку оно является субъектом трудовых отношений, регулируется правовыми нормами о труде. Источником права в этой области является Трудовой Кодекс РФ, где в статье 8 работодатель наделяется правом издавать локальные нормативные акты.

При принятии локальных нормативных актов в образовании необходимо иметь в виду, что они не могут ухудшать положение работника по сравнению с тем, что гарантировано Трудовым Кодексом. В таких случаях

применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты.

В тех случаях, когда в организации заключен коллективный договор, обязывающий работодателя принимать во внимание решения профсоюзной организации, работодатель не вправе издавать нормативные акты, нарушающие это условие.[15]

Однако, если такого договора нет, работодатель не обязан принимать во внимание решения и отчитываться перед профсоюзом.

Таким образом, сложная правовая среда, в которой существует современное образовательное учреждение, обязывает его, как издателя правовых актов, следить за изменениями в нормах права на местном, международном, федеральном, региональном уровнях.

[15]Комаров, С. А. Эффективность правового регулирования и адекватность процессов правообразования / С. А. Комаров, А. Ю. Калинин // Юрид. мысль. — 2011. — № 5 (67). — С. 46.

Глава 2. Проектирование системы формирования локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования на основе процессного подхода

2.1 Теоретические основы процессного подхода к формированию системы локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования

Динамично развивающаяся практика управления современных организаций постоянно ставит новые задачи перед своими работниками, а значит требует от высшей школы выпуска высокопрофессионального специалиста, обладающего новаторским мышлением, мобильностью, личной ответственностью, аналитическими способностями, поисковой активностью, творческим подходом к решению поставленных задач, актуализируя тем самым действующей механизм обучения студентов научно-исследовательской работе, находящийся за рамками обучения.

Вузы, с одной стороны, реагируя на потребности работодателей, расширяют свою практику управления, используя передовые системы и инструменты менеджмента, с другой, выполняя требования государства – встраивают эту практику в систему государственного управления.

В начале 2014 года Агентство стратегических инициатив совместно с бизнес-школой «Сколково» составили «Атлас новых профессий», в котором названы 57 профессий-пенсионеров – те, что не будут нужны к 2030 году, а также представили 186 новых профессий, отвечающих основным трендам развития экономики в целом с тем же временным ориентиром – 2030 год.[16]

По сведениям сайта «Атлас новых профессий» уже применяется несколькими вузами – приводится пример конкурса для абитуриентов

[16] Атлас новых профессий // URL: http://atlas100.ru– [дата обращения 02.10. 2017 г.].

Сибири на базе Сибирского Федерального Университета «Самый Умный Абитуриент Сибири» (СУАС).

В ноябре 2015 года Минтруд России утвердил своими приказами «Справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий», в который вошли 1620 профессий и специальностей, сформированные Минтрудом России совместно с Минобрнауки России, Агентством стратегических инициатив, Советами по профессиональным квалификациям Национального совета при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, органами власти, объединениями работодателей, объединениями профсоюзов, образовательными и иными заинтересованными организациями.[17]

Разрабатываются атласы профессий и на региональном уровне.[18]

Однако даже беглое изучение сайтов вузов показывает, что абитуриенту по-прежнему предлагают достаточно традиционный набор направлений обучения в бакалавриате и чуть более широкий – в магистратуре. Реализация многоуровневой системы современного образования бакалавриат-магистратура-аспирантура пока понятна больше вузам, чем их потребителям – абитуриентам и студентам, – и покупателям – домохозяйствам, чаще всего оплачивающим высшее образование.

Высшая школа переживает кризис собственного управления, с трудом реагируя на экономические кризисы 2008–2010 гг. и 2014–2015 гг., надвигающийся новый демографический кризис на фоне продолжающихся системных изменений в самом высшем образовании, локальные и глобальные изменения рынка труда. Потеряли и с трудом восстанавливают свои позиции в мировых рейтингах ведущие вузы России.

---

[17]Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации // URL:http://www.rosmintrud.ru/labour/15/9/ -[дата обращения 02.10.2017 г.].

[18]Миляева Л.Г., Румянцева Е.А. Методика составления карты профессий, предназначенной для выявления их привлекательности на рынке труда // Социосфера. 2010. № 2. С. 100–103.

Реформа высшего профессионального образования как никогда ярко высветила проблемы управления вузами, поделив их на эффективные и нет, развивающиеся или нет, способные к интеграции или нет.

Продолжающаяся реорганизация государственных вузов с выделением Федеральных Университетов, а затем и опорных вузов, направлена на развитие их конкурентных преимуществ, которые призваны создать новые экономические условия для развития рынка высшего образования в ответ на стремительно изменяющийся глобальным образом современный рынок труда.[19]

Вузы превратились в организации высшего образования и активно используют весь арсенал методов управления современных организаций, включая системы менеджмента качества, ориентированные на результативность и «устойчивый успех».[20]

Процессный подход – это одна из концепций управления, которая окончательно сформировалась в 80-х годах прошлого века. В соответствии с этой концепцией вся деятельность организации рассматривается как набор процессов. Для того чтобы управлять, необходимо управлять процессами.

Наиболее популярной моделью управления качеством в вузах стала Типовая модель системы качества образовательного учреждения, разработанная сотрудниками СПбГЭТУ «ЛЭТИ» в 2004-2005 г.г.

Она была рекомендована Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки к внедрению в учреждениях высшего и среднего профессионального образования РФ. В основу модели положены модель Европейского фонда по менеджменту качества (EFQM), и модель конкурса Рособрнадзора и Рособразования «Внутривузовские системы обеспечения

---

[19] Игнатова Т.В., Лозовова Л.А., Филимонцева Е.М. Инвестиционный менеджмент рынка образовательных услуг // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, № 3 (2015) http://naukovedenie.ru/PDF/27EVN315.pdf (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз.рус., англ. DOI: 10.15862/27EVN315; Михалкина Е.В. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / Под ред. Михалкиной Е.В. - 2-е изд., перераб. и доп.; Южный федеральный университет. – Ростов н/Д: Изд-во Южного федерального университета, 2013. 428 с.

[20] Салимова Т.А., Воронова Е.К. Результативность деятельности организации с позиции менеджмента качества // Стандарты и качество 2015. № 7. С. 90–94.

качества подготовки специалистов», которые существенно дополнены требованиями и рекомендациями стандартов серии ISO 9001. С тех пор модель была модернизирована с учетом стандартов и рекомендаций по гарантиям качества образования ENQA.

Тем не менее, при всей популярности этой типовой модели системы качества вузы, внедряющие системы менеджмента качества больше ориентированы на стандарты ISO 9000 и ENQA.[21]

Вышедший и введенный в действие 1 ноября 2015 года стандарт ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» однозначно регламентирует требования к описанию процессов, их последовательности и взаимодействию. Нет больше требования и к оформлению процедур как установленного способа осуществления деятельности или процесса, появилось понятие функции как роли, подлежащей выполнению определенной структурной единицей организации.

Теперь любая деятельность рассматривается или как функция, которая реализуется в рамках одного подразделения, и фактически, являющаяся частью одного или нескольких процессов, или как межфункциональный процесс, протекающий по нескольким структурным подразделениям и направленный на достижение одной общей цели.

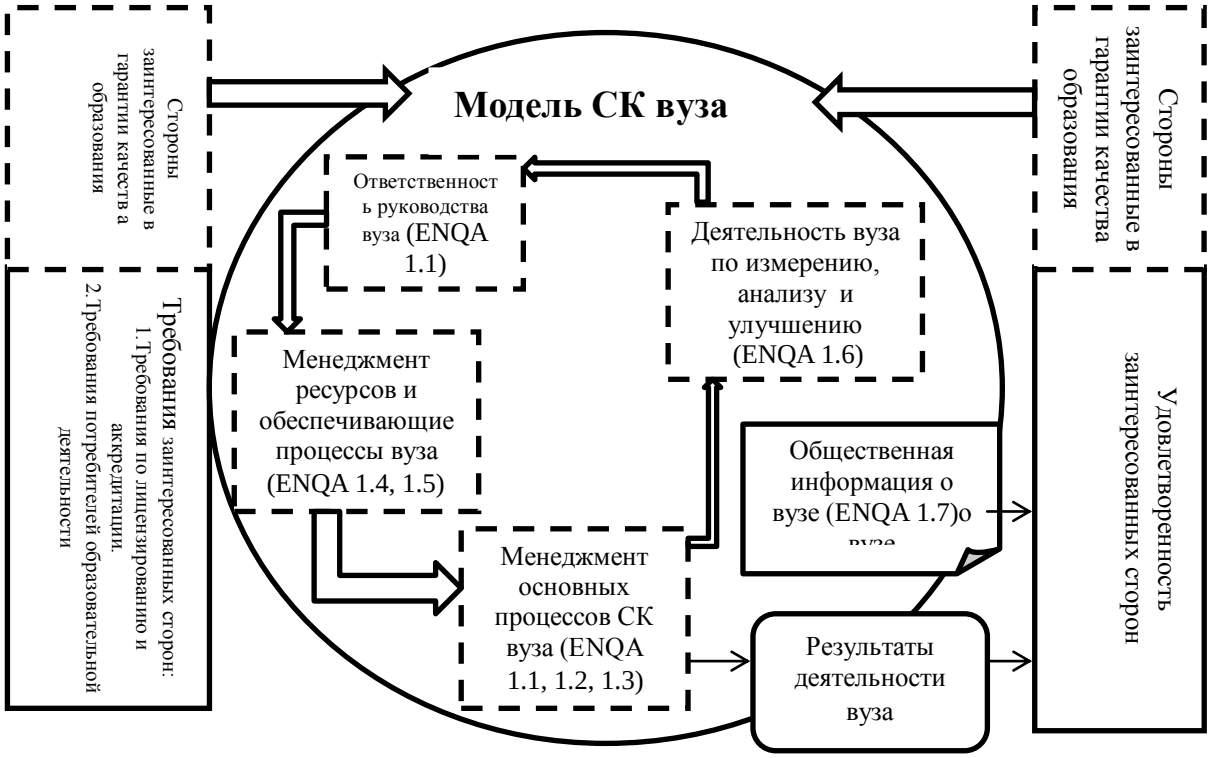
Однозначно регламентированы требования к описанию процессов – необходимость определения входов и выходов, однозначно идентифицирующих связи данного процесса с другими процессами; выделение критериев и методов измерения и мониторинга процессов для эффективного управления ими; создание единой системы целеполагания и управления по целям, демонстрирующих связи общих целей и целей процессов в контексте организации и ее стратегии. Таким образом, процессная модель управления превращается в обязательную для систем менеджмента качества и, как следствие, для большинства вузов (схема3).

---

[21]Котлярова Е.А. Резервы повышения качества образовательных услуг // Стандарты и качество. 2015. № 3.

СХЕМА 3

Модель системы качества организации высшего образования[22]



Анализ систем менеджмента качества федеральных университетов как локомотивов реформы в высшем образовании показывает, что их основная часть – 6 из 10, – достаточно легко актуализировали уже действующую и, как правило, сертифицированную систему менеджмента качества (СМК).

Присоединенные организации среднего и высшего образования, благодаря прозрачности документооборота таких систем менеджмента, в этом аспекте почти не испытывали трудностей, что дало им возможность сконцентрироваться на более важных при слиянии вопросах – сохранения накопленного опыта и эффективной интеграции.

Южный федеральный университет (ЮФУ) серьезно переработал весь пакет обязательных документов СМК к 2015 году силами Дирекции по

[22] Котлярова Е.А. Резервы повышения качества образовательных услуг // Стандарты и качество. 2015. № 3.

развитию системы контроля качества образовательной деятельности. Важной и новой деталью такой переработки стал перечень процессов – их выделено 23.

Интересно отметить тот факт, что при достаточно традиционном наборе этих процессов, где основными выступают «Проектирование и разработка образовательных программ ВПО», «Реализация основных образовательных программ», «Научные исследования и разработки», на сайте в разделе «Документы» появляется «Научно-образовательный процесс» с размещением информации о студенческой научно-исследовательской деятельности, прямо, на наш взгляд, свидетельствующий о направлении развития процессной модели СМК ЮФУ.

В процессной модели Казанского федерального университета (КФУ) выделены четыре группы процессов:

– деятельность руководства в системе качества (5 процессов);

– основные процессы научно-образовательной деятельности (11 процессов);

– обеспечивающие процессы (8 процессов);

– измерения, анализ и улучшение в рамках основных и обеспечивающих процессов (3 процесса).

Перечень процессов системы менеджмента качества Северо-Восточного федерального университета (СВФУ) имеет классическое построение – административные процессы (9 процессов), процессы образовательной и научной деятельности – основные процессы (11 процессов), вспомогательные процессы (9 процессов).

Приведенная процессная модель системы менеджмента качества СВФУ показывает, что такие основные процессы как «Реализация основных образовательных программ» и «Научная деятельность» протекают последовательно.

Однако в рамках СМК разработана информационная карта процесса «Организация научно-исследовательской работы студентов, молодых ученых и специалистов», в которой показателями целей процесса выступают «Участие студентов в научных мероприятиях», «Публикационная активность студентов», «Представление студенческих научных работ в конкурсах», «Студенты, указанные в качестве исполнителей (соисполнителей) в отчетах по НИР», что свидетельствует о дальнейшем развитии как процессной модели целом, так и о направлении этого развития – включении научных исследований студентов в показатели результативности системы менеджмента качества.

Мы посчитали возможным привести для сравнения и разрабатываемую в Северо-Кавказском федеральном университете (СКФУ) систему менеджмента качества по Европейским гарантиям качества, в рамках модели которой были выделены 5 видов деятельности – образовательная, научно-исследовательская, международная, финансово-экономическая, инфраструктура, – фактически выступающие основными процессами, что и оговорено в приказе «Об утверждении Модели системы гарантии качества образования в ФГАОУ ВПО «Северо-Кавказский федеральный университет»».

Каждый вид деятельности или процесс имеет набор показателей результативности. Нельзя не отметить тот факт, что разработанная модель системы гарантии качества образования включает анализ показателей результативности процесса «Научно-исследовательская деятельность» без показателей научно-исследовательской работы студентов, в то время как в структуре СКФУ действуют студенческие научные объединения в каждом институте и их численность превышает 150 единиц.

Балтийский федеральный университет (БФУ) идет по пути дальнейшего развития партнерских взаимоотношений со всеми своими заинтересованными сторонами – государством (государственная

аккредитация), студентами и партнерами (сертификация системы менеджмента качества на соответствие ISO 9001:2011) и обществом (общественную аккредитацию).

В целом Федеральные университеты строят свои системы менеджмента качества, используя набор требований, выходящий далеко за рамки государственной аккредитации. Чаще всего дополнительно применяются требования ISO 9001:2011,

Европейских гарантий качества (ENQA), общественной аккредитации. Представленный сравнительный анализ структуры управления качеством в Федеральных университетах показывает, что вне зависимости от выбранной к реализации модели системы менеджмента подразделения по управлению качеством образования присутствуют в каждой структуре управления (таблица 1).

Таблица 1

Анализ практики построения систем менеджмента качества на основе процессного подхода федеральными университетами РФ

Наименование федерального университета	Структура управления качеством в системе менеджмента качества	Сертификат соответствия ISO 9001:2011	Процессная модель СМК (число процессов)
1	2	3	4
Южный федеральный университет	Дирекция по развитию системы контроля качества образовательной деятельности	Есть	23
Сибирский федеральный университет	Центр метрологии, стандартизации и менеджмента качества – Отдел менеджмента качества	Есть	-
Северный (Арктический) федеральный университет	Управление академического развития – Отдел мониторинга качества образования	Нет	-

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
Казанский (Приволжский) федеральный университет	Департамент образования – Отдел методического обеспечения и мониторинга образовательного процесса	Есть	27
Уральский федеральный университет	Управление стратегического развития и маркетинга – Отдел управления качеством – Центр тестирования и мониторинга качества образования	Нет	-
Дальневосточный федеральный университет	Центр мониторинга и менеджмента качества	Есть	-
Северо-Восточный федеральный университет	Департамент по обеспечению качества образования – Отдел мониторинга качества образования, отдел стандартизации и управления качеством	Есть	29
Балтийский федеральный университет	Отдел менеджмента качества и организации образовательной деятельности – Отдел менеджмента качества образовательной деятельности	Есть	-
Северо-Кавказский федеральный университет	Отдел мониторинга качества образования	СМК разрабатывается по требованиям ENQA	5
Крымский федеральный университет	Департамент управления качеством и проектных решений - Управление менеджмента качества и сетевого взаимодействия (Отдел сетевого взаимодействия и академической мобильности, Отдел мониторинга и рейтингов, Отдел управления качеством)	СМК разрабатывается	-

При этом большая часть подразделений по управлению качеством (8 из 10) имеет более широкий функционал, чем мониторинг качества образования.

Чаще всего подразделения по менеджменту качества встроены в структуры управления образовательной деятельностью. Однако есть примеры дальнейшего их развития. Так, в ЮФУ создана Дирекция по развитию системы контроля качества образовательной деятельности (третий уровень управления); в УФУ Отдел управления качеством находится в

подчинении Управления стратегического развития и маркетинга, включая в себя Центр тестирования и мониторинга качества образования (четвертый уровень управления); в СВФУ создан отдельный Департамент по обеспечению качества образования, который включает Отдел мониторинга качества образования и Отдел стандартизации и управления качеством (третий уровень управления); в Крымском ФУ действует Департамент управления качеством и проектных решений, включающий на этапе разработки системы менеджмента качества

Управление менеджмента качества и сетевого взаимодействия с подчинением ему Отдела сетевого взаимодействия и академической мобильности, Отдела мониторинга и рейтингов и Отдела управления качеством (третий уровень управления).

Практика построения процессных систем менеджмента федеральных университетов РФ показывает, что два ключевых процесса с точки зрения студентов – «Реализации основных образовательных программ» и «Научно-исследовательская деятельность» по своим показателям результативности отвечают не только требованиям государственной аккредитации как основной заинтересованной стороны, но и требованиям других заинтересованных сторон – самих студентов, персонала организаций высшего образования, работодателей, общества в целом.

Совпадение интересов перечисленных сторон происходит в плоскости оценки компетенций, приобретаемых студентами в двух перечисленных процессах.

При этом документированные процедуры, информационные карты и другие документированные формы процесса «Научно-исследовательская деятельность» содержат показатели результативности количественного характера – число публикаций, число побед в конкурсах научно-исследовательских работ и т.п., – не отражающего степень или уровень сформированности компетенций, в отличие от

балльно-рейтинговой оценки в процессе «Реализация основных образовательных программ».[23]

Студент, как главный потребитель, получает несопоставимую оценку результатов своего обучения – с одной стороны, он знает свой рейтинг в образовательной программе и может по дисциплинам оценить уровень сформированности тех или иных компетенций, требуемых образовательным стандартом, с другой, в системе НИРС или СНО он знает количественный результат, несвязанный с набором компетенций, что не позволяет ему, в частности, принять эффективное решение о дальнейшей траектории образования на ступенях магистратуры или аспирантуры.

С этих позиций направлением развития процессной модели систем менеджмента качества как основной модели менеджмента современной организации высшего образования может стать интеграция в части показателей результативности двух ключевых процессов – «Реализации основных образовательных программ» и «Научно-исследовательской деятельности» на основе компетентностного подхода.

Государственная программа «Развитие образования» на 2013-2020 гг. одной из стратегических целей заявляет «обеспечение высокого качества российского образования в соответствии с меняющимися запросами населения и перспективными задачами развития российского общества и экономики».[24]

Таким образом, процессный подход к организации и управлению деятельностью является одним из подходов к управлению образовательной организацией в современных условиях.

По мнению В.С. Лазарева, суть процессного управления, состоит в непрерывной последовательности действий, которые реализует субъект управления, в результате чего формируется и изменяется образ объекта

[23]Котлярова Е.А., Механцева К.Ф. Статистический анализ и планирование уровня исследовательской компетентности студента в подсистеме управления НИРС // Учет и статистика. 2010. №4 (20). С. 87–92.
[24]Салимова Т.А., Воронова Е.К. Результативность деятельности организации с позиции менеджмента качества // Стандарты и качество 2015. № 7. С. 90–94.

управления, формулируются цели совместной деятельности, определяются способы их достижения, распределяется работа между участниками деятельности, и интегрируются их усилия.[25]

С точки зрения М.М. Поташника, управление является процессом, реализующим планы во времени, последовательную смену состояний объекта управления, совокупность действий управленцев, направленных на результат.[26] Т.М. Давыденко отмечает, что процессный подход «…позволил практикам целостно представить свою деятельность в виде управленческого цикла, осознать сущность и технологию составляющих ее видов (функций)».[27]

Под процессом подразумевают совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, направленных на преобразование входов в выходы. Целью при планировании и осуществлении процессов в управляемых условиях является добавление ценности продукции.

Под входами процесса рассматривают ресурсы, которые преобразуются в ходе процесса в выходы процесса.

Выход процесса - это результат (продукт, услуга) процесса.

Создание услуг, представляющих ценность для внешних или внутренних потребителей, является конечной целью процессов управления. Основной принцип каждого процесса – ориентация на потребителя услуги, цель – удовлетворение запросов потребителя.

Л.Е. Скрипко[28] выделяет следующие этапы реализации процессного подхода в организации:

– идентификация процессов;

---

[25]Демидов Е.Е. Структурный анализ и проектирование бизнес-процессов. – Обозрение прикладной и промышленной математики. – 2003. – Т. 10, вып. 1. – С. 75.

[26]Демидов Е.Е. Жесткие и мягкие организации. – Обозрение прикладной и промышленной математики. – 2005. – Т. 12, вып. 1. – С. 101.

[27] Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.07.2013 N 29200).

[28]Демидов Е.Е. Жесткие и мягкие организации. – Обозрение прикладной и промышленной математики. – 2005. – Т. 12, вып. 1. – С. 121.

– развертывание процессов;
– определение взаимосвязи и взаимодействия процессов;
– документирование процессов;
– реализация процессов;
– улучшение процессов.

Этап идентификации включает в себя:

– описание основных процессов;
– определение процесса (формулировка, содержание процесса);
– функции процесса;
– место процесса в ряду других процессов.

Основными называют процессы, направленные на создание продукции или услуг, приводящие к выпуску продукции и добавляющие ценность продукции.

К вспомогательным (обеспечивающим) процессам, относятся создающие необходимые условия для реализации основных процессов. Эти процессы не принимаю непосредственного участия в преобразовании продукта. Выходами таких процессов являются ресурсы для основных процессов.

Этап развертывания процессов:

– порядок выполнения процесса в виде блок-схемы или алгоритма;
– определяется владелец процесса;
– нормативы процесса;
– входы, выходы процесса;
– ресурсы;
– показатели процесса.

Владелец процесса – должностное лицо, имеющее в своем распоряжении необходимые ресурсы в виде кадров, инфраструктуры, программного и автоматизированного обеспечения, а также информацию о

процессе. Владелец процесса управляет ходом и отвечает за результаты, эффективность процесса.

Входы и выходы процессов, их последовательность и взаимодействие могут быть описаны процессной моделью, в которой отражена вся деятельность организации.

В образовательной организации основными являются процессы, определяющие основную деятельность учебного заведения, направленную на качественное удовлетворение заказа потребителя. К ним можно отнести следующие:

- маркетинг и реклама;
- приём обучающихся;
- разработка основных образовательных программ;
- реализация основных образовательных программ;
- разработка программ дополнительного образования;
- реализация программ дополнительного образования;
- воспитательный процесс;
- научная и инновационная деятельность.

Обеспечивающие процессы:

- процессы, регламентирующие деятельность руководства;
- процессы определяют возможности организации для качественного выполнения заказа.

Этап определения взаимосвязи и взаимодействия процессов:

- построение рабочей процессной модели;
- построение матрицы распределения полномочий и ответственности.

Вся деятельность внутри основных процессов начинается с маркетинговых исследований, которые изучают запросы потребителей (потребителями для ОУ являются государство, обучающиеся, родители, другие учебные заведения). Эти запросы становятся выходом из процесса «Маркетинг и реклама» и входом для управляющих процессов и процессов

разработки основных и дополнительных образовательных программ. В свою очередь выходом из процессов разработки программ становятся учебные планы, рабочие программы, учебно-методическое обеспечение, которые становятся входом для процессов реализации программ и воспитательного процесса.

Вся информация о результатах названных процессов вновь становится входом в процесс «Маркетинг и реклама», который, в свою очередь, выдаёт информацию о результатах деятельности образовательной организации и об уровне удовлетворённости запросов потребителей.

Эти маркетинговые исследования становятся основой формирования планов улучшений.

Этап документирования:

- определение состава документации процессов;
- разработка документированных процедур;
- определение форм записи процессов.

Документирование процессов придает им официальный статус, способствует достижению их соответствия установленным требованиям, обеспечению необходимого уровня подготовки кадров, цикличности и возможности прослеживания процессов, а также оценке их результативности и эффективности.[29]

Этап реализации включает:

- анализ;
- оценку;
- регулирование.
- этап улучшения процессов:
- выбор стратегии и методов улучшений;
- планирование и проведение улучшений.

[29] Там же. С.126.

Выявленные при реализации процесса несоответствия, подлежат регулированию, в результате которого устраняются возникшие несоответствия с помощью корректировки или корректирующих действий. Данные процедуры направлены на улучшение процесса. Основными векторами улучшения процесса следует считать сведение к минимуму его изменчивости и превышение достигнутых показателей эффективности по сравнению с запланированными. При этом чем сложнее процесс, тем больше потенциал его улучшения.

Основными преимуществами процессного подхода являются:

– координация действий различных подразделений в рамках процесса;

– ориентация на результат процесса;

– повышение результативности и эффективности работы организации;

– прозрачность действий по достижению результата;

– повышение предсказуемости результатов;

– выявление возможностей для целенаправленного улучшения процессов;

– устранение барьеров между функциональными подразделениями;

– сокращение лишних вертикальных взаимодействий;

– исключение невостребованных процессов;

– сокращение временных и материальных затрат.[30]

Процессный подход характеризуется большими возможностями в отношении развития системы управления организацией.

Сложность внедрения процессного подхода заключается в необходимости:

– документального оформления каждого подпроцесса,

[30]Демидов Е.Е. Структурный анализ и проектирование бизнес-процессов. – Обозрение прикладной и промышленной математики. – 2003. – Т. 10, вып. 1. – С. 144-145.

– выработки стандартов и системы показателей.

– наличия системы электронного документооборота и информационной системы;

– создания соответствующих реально действующих механизмов управления.

Кроме того, применительно к социальным системам, процессный подход привержен принципу стандартизации и не учитывает социальные аспекты.

Таким образом, процессная модель позволяет четко представлять последовательность и взаимодействие процессов, рассматривать деятельность организации, как в горизонтальном, так и в вертикальном направлениях, по принципу замкнутой цепи, делать анализ взаимосвязи процессов и на этой основе выбирать наиболее эффективные направления улучшения функционирования организации.

2.2 Проектирование системы локальных нормативных актов организации среднего профессионального образования на основе процессного подхода

Управление локальными нормативными документами является одним из механизмов обеспеченности гарантий качества функционирования образовательного учреждения. Российское федеральное законодательство в области образования:

– определяет локальные нормативные акты как инструменты регулирования образовательных отношений в границах компетенции образовательного учреждения.[31]

В соответствии с методологией международных стандартов ISO в сфере систем менеджмента качества документация «предоставляет

[31]Большая Советская Энциклопедия. Т. 18: Никко – Отолиты. – 1974.

возможности последовательности действий и для передачи смысла и способствует»:

– обеспечению соответствующей подготовки кадров;

– достижению соответствий требованиям потребителей и улучшению качества;

– прослеживаемости и повторяемости;

– оценке результативности и постоянства пригодности системы менеджмента качества»;[32]

– обеспечению объективных свидетельств.

В то же время уточняется, что документация не должна быть самоцелью, а должна добавлять ценность для ее пользователей.

Внедряя системы менеджмента качества в образовательном учреждении описанные выше возможности локальной нормативной базы в обеспечении гарантии качества определяют объем проблем в изменениях подходов и структуры к применению локальных нормативных документов.

Рассмотрим пример: В ГБОУ СПО «индустриальный колледж» система менеджмента качества развивается и внедрена с 2010 г. В течение данного периода руководители колледжа инициировали и организовывали осуществление деятельности по работе с локальными нормативными документами.

На начальных этапах документирование требований к различным аспектам образовательной деятельности колледжа стало основой моделирования системы менеджмента качества, определенно – основой создания процессной модели управления.

Процессное управление как один из основных принципов менеджмента качества позволило определить «узкие места» в работе и взаимодействиях различных функциональных структур колледжа и осуществить обеспечение

[32]Аакер Д. Стратегическое рыночное управление. – СПб.: Питер. – 2007. – с.5.

улучшения согласованности при достижении конечных результатов по выделенным процессам системы качества.

В то же время по причине внедрения ФГОС СПО третьего поколения в колледже реализовывались разработки основных профессиональных образовательных программ. Информационная основа документации, которая входит в состав образовательных программ, в основном, определяет совокупности требований к итогам, оцениванию и условиям образовательной работы.

В итоге на данном этапе определилась система требований, согласно которой далее были реализованы важнейшие с позиции обеспечения гарантий качества процессы: внутренние аудиты, оценка и обучение персонала, анализ и измерение качества освоения образовательных программ.

В соответствии с планом внедрения системы менеджмента качества в индустриальном колледже построена была внутренняя многоуровневая система обучения персонала. Основой содержания программ обучения являлись определенно локальные нормативные требования по всевозможным аспектам образовательной работы, что позволило сформировать у персонала общие представления о задачах и целях учреждения, о требованиях к процедурам и результатам работы.

Локальные нормативные требования являются основой для разработки критериев проверок при подготовке внутренних аудитов. По причине того что итоги внутренних аудитов в колледже связаны с оценкой персонала, были получены конкретные управленческие результаты – дисциплинирующие воздействия внутренних аудитов явилось обеспечением большой стабильности осуществления установленных норм, соответственно, обеспечило улучшение качества образовательной работы структурных подразделов.

Присутствие четкости структуры требований к итогам обучения (умениям, знаниям, компетенциям и практическому опыту) позволило определить в достаточной степени прозрачную систему оценки результатов образовательной работы обучающихся.

Программы текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся разработаны на основании поэтапного и последовательного оценивания уровня выполнения требований, которые установлены программой обучения. Сопутствующими инструментами осуществления реализации данной системы оценки являются применяемая на настоящий момент в колледже методика рейтинговой системы оценки и тестовые технологии.

Под локальными нормативными требованиями понимаем как живую и развивающуюся структуру представлений о качестве видов и процессов деятельности колледжа.

Анализ и выявление несоответствий определенно могут влиять на изменения в данной структуре: возможен пересмотр требований, осуществление детализации, уточнения и пр.

В тоже время измерительные процедуры, к примеру, анализ и измерение удовлетворенности потребителя, внутренний аудит, анализ и измерение характеристик процессов, анализ и измерение образовательной деятельности, способствуют стабильному улучшению представлений о качестве на различных этапах и в различных вопросах оказания колледжем образовательных услуг.

К примеру, по итогам осуществления вышеперечисленных измерительных процессов принимаются решения об изменениях требований:

– к итогам обучения в границах установленных Российской Федерацией требований (федеральных образовательных стандартов);

– процедурам и процессам образовательной деятельности колледжа;

– уровню квалификации и деятельности персонала.

Следовательно, согласно анализа опыта рассмотренного в нашем примере ГБОУ СПО имеет место для констатации того, что нормотворческая деятельность в образовательных учреждениях имеет огромный ресурс для обеспечения гарантий качества профессиональной подготовки студента.

Глава 3. Опытно – экспериментальная работа по формированию локальных нормативных актов в рамках организации среднего профессионального образования

3.1 Реализация процессного подхода к формированию системы локальных нормативных актов в рамках организации среднего профессионального образования

Задачами локального акта являются описание алгоритма создания образовательной программы СПО по специальности ФГОС; определение набора требований нормативных актов и ФГОС к основной профессиональной образовательной программе СПО по специальности.

Итогом основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) СПО должно являться достижение профессиональной компетентности по специальности, т.е. совокупностей качеств личности, которые обеспечивают эффективность профессиональной деятельности.

Состав данных качеств состоит из таких характеристик, как профессиональные и общие компетенции, знания, умения и навыки, способности, мотивация и опыт профессиональной деятельности, интеграция которых представляет собой единство теоретической и практической готовности к конкретному труду, что позволит специалисту проявить на практике способность реализовать свой потенциал для успешной творческой профессиональной деятельности.

В первом разделе «Общие положения» рекомендуется обосновать нормативную базу реализации ОПОП:

– Федеральный закон от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, N 2326).

– Федеральные государственные образовательные стандарты.

– Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 14.06.2013 N 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 30.07.2013 N 29200).

– Приказ Минобрнауки от 18.04.2013 г. N 292 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения».

– Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 31.01.2014 г. №74 «О внесении изменений в Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 16.08.2013 N 968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.11.2013 N 30306).

– Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 18.04.2013 г. №291 «Об утверждении положения о практике обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования».

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.10.2010 г. № 12-696 «О разъяснениях по формированию учебного плана ОПОП НПО/СПО.

– Разъяснения по формированию учебного плана основной профессиональной образовательной программы начального профессионального образования и среднего профессионального образования ФИРО.

Необходимо также указать, что к нормативной базе относится Устав образовательной организации.

При разработке образовательной программы учитываются задачи в области среднего профессионального образования:

– реализация государственной политики по вопросам среднего профессионального образования;

– приведение образовательных программ согласно с запросами личности, перспективами развития социальной сферы и экономики, с потребностями рынка труда;

– изменение структуры содержания подготовки и его качественное обновление при учете перехода на опережающее образование, которое обеспечивает развитие личностно-профессионального потенциала специалистов и их мобильности;

– развитие инновационных профессиональных образовательных технологий и программ;

– обеспечение преемственности среднего профессионального образования с другими уровнями образования;

– гуманизация образования;

– усиление общенаучной и общепрофессиональной подготовки;

– интеллектуализация образования;

– информатизация образования;

– внедрение новых технологий и методов обучения (включая личностно-ориентированные, модульные, интенсивные, информационные технологии);

– развитие научно-исследовательской работы и иной творческой деятельности преподавателей и студентов;

– создание условий для участия студентов в формировании содержания образования; развитие внеучебной деятельности студентов;

– формирование личности студента, профессиональные качества которого отвечают требованиям квалифицированного специалиста.

В соответствии с требованиями к среднему профессиональному образованию при разработке образовательной программы СПО учитываются основные принципы его развития:

– принцип вариативности – диверсификация профессиональных образовательных программ;

– принцип регионализации – последовательная ориентация учебной деятельности на комплексное социально-экономическое развитие региона, местные рынки труда и запросы населения.

Необходимо перечислить по каким аккредитованным специальностям реализуются ОПОП в образовательной организации (перечисление специальностей необходимо сделать согласно Приказа Минобрнауки России от 29.10.2013 N 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования»).

Указывается, что объем учебной нагрузки по дисциплинам и циклам дисциплин соответствует ФГОС СПО и то, что с 1 сентября 20__ года реализуются ОПОП, разработанные в соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (далее ФГОС), например, ФГОС СПО, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 679 от 22 июня 2010г., зарегистрированный Министерством юстиции (регистр. № 18126 от 11 2010г.), 100801 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров.

В первом разделе локального акта рекомендуется указать:

1. Образовательная организация самостоятельно разрабатывает образовательную программу по специальностям согласно Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и утверждает советом образовательной организации.

2. Образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования организуется согласно утвержденных образовательной организацией учебными планами, учебными календарными графиками, согласно которых образовательной организацией

составляются расписания учебных занятий по каждой профессии, специальности среднего профессионального образования.[33]

3.Образовательная деятельность в ОО осуществляется на государственном языке Российской Федерации.[34]

4. Формы обучения в образовательной организации очная и заочная.

5. К освоению образовательных программ среднего профессионального образования допускаются лица, которые имеют образование не ниже основного общего либо среднего общего образования, при исключении образовательных программ среднего профессионального образования, которые интегрированы с образовательными программами основного общего и среднего общего образования.[35]

6. Образовательная организация каждый год обновляет образовательные программы среднего профессионального образования при учете развития науки, культуры, техники, экономики, социальной сферы и технологий.[36]

Второй раздел локального акта «Общие требования к разработке образовательной программы СПО, обеспечивающие реализацию Федеральных государственных образовательных стандартов по специальности» может состоять из следующих подразделов

– Структура и содержание образовательной программы;

– Требования к организации и обеспечению образовательного процесса;

– Структура учебного плана.

В пункте «Структура и содержание образовательной программы» необходимо указать, что ОПОП по специальности разрабатывается на основании Федеральных государственных образовательных стандартов СПО по соответствующей специальности и включает в себя требования к уровню

[33] Большая Советская Энциклопедия. Т. 18: Никко – Отолиты. – 1974. – С.9.
[34] Там же. С.19.
[35] Там же. С.21.
[36] Там же. С.18.

подготовки выпускника, учебный план, программы учебных дисциплин, программу производственной практики, программу государственной итоговой аттестации. Образовательная организация разрабатывает учебный план в соответствии с рекомендациями ФИРО и в соответствии с ФГОС СПО по специальности.

Необходимо предусмотреть содержание ОПОП. Мы предлагаем следующую структуру:

Титульный лист с наименованием программы

1. Общие положения

1.1 Основная профессиональная образовательная программа среднего профессионального образования по специальности

1.2. Нормативные документы для разработки ОП СПО по специальности

1.3. Характеристика подготовки по специальности

2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника по специальности

2.1. Область профессиональной деятельности выпускника

2.2. Объекты профессиональной деятельности выпускника

2.3. Виды профессиональной деятельности выпускника

3.Требования к результатам освоения образовательной программы

4. Документы, регламентирующие содержание и организацию образовательного процесса при реализации ОП специальности

4.1. График учебного процесса

4.2. Учебный план ОП по специальности

4.3. Аннотация рабочих программ учебных дисциплин (модулей) специальности

4.4. Программа учебной и производственной практик

4.4.1. Программы учебных практик

4.4.2. Программа производственной практики

5. Контроль и оценка результатов освоения образовательной программы

5.1. Контроль и оценка освоения основных видов профессиональной деятельности, профессиональных и общих компетенций

5.2. Требования к выпускным квалификационным работам

5.3. Организация государственной (итоговой) аттестации выпускников

Приложение 1 График учебного процесса по специальности

Приложение 2 Учебный план по специальности

В локальном акте необходимо указать качественные и количественные характеристики учебного плана, такие как:

- объемность параметров учебной нагрузки в общем, по годам обучения и по семестрам (либо триместрам, при условии что в образовательной организации предусмотрено данное структурирование учебного года);
- период прохождения и продолжительность преддипломной практики;
- перечень, последовательности изучения и объем учебной нагрузки по видам учебных занятий по учебным дисциплинам, профессиональным модулям и их составляющим (междисциплинарным курсам (далее – МДК), производственной и учебной практике);
- распределение по семестрам (триместрам) и годам обучения всевозможных форм промежуточной аттестации по учебным дисциплинам, профессиональным модулям (и их составляющим);
- по годам обучения объем каникул;
- формы государственной (итоговой) аттестации (предусмотренные образовательным учреждением и обязательные), их распределение по семестрам (триместрам), объем времени, которое отведено на защиту и подготовку выпускной квалификационной работы в границах государственной (итоговой) аттестации.

В подразделе «Структура учебного плана», требуется указать Основная профессиональная образовательная программа среднего профессионального образования включает в себя учебный план, календарный учебный график, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей), методические и оценочные материалы, а также другие составные, которые обеспечивают обучение и воспитание студентов.

Учебный план образовательной программы среднего профессионального образования определяет трудоемкость, перечень, распределение и последовательность по периодам обучения учебных предметов, дисциплин (модулей), курсов, практики, других видов учебной деятельности студентов и формы их промежуточной аттестации.[37]

Образовательные программы среднего профессионального образования осуществляются образовательным учреждением как самостоятельно, так и при помощи сетевых форм их осуществления.[38]

При осуществлении образовательных программ среднего профессионального образования используют всевозможные образовательные технологии, также электронное обучение, дистанционные образовательные технологии.[39]

При осуществлении реализации образовательных программ среднего профессионального образования образовательным учреждением может применяться форма организации образовательной деятельности, которая основана на модульном принципе представления содержания образовательной программы и построения учебных планов, использовании образовательных соответствующих технологий.[40]

---

[37] Там же. С.12.

[38]Демидов Е.Е. Структурный анализ и проектирование бизнес-процессов. – Обозрение прикладной и промышленной математики. – 2003. – Т. 10, вып. 1. – С. 13.

[39]16. Большая Советская Энциклопедия. Т. 18: Никко – Отолиты. – 1974.-С.14.

[40] Там же. С.15.

Использование при осуществлении реализации образовательных программ средств и методов обучения, образовательных технологий, которые наносят вред психическому либо физическому здоровью студентов, запрещено.[41]

Максимальные объемы учебной нагрузки студентов составляют 54 академических часа в неделю, в том числе все виды внеаудиторной и аудиторной учебной работы. Максимальные объемы обязательной аудиторной учебной нагрузки студентов при очной форме обучения составляют 36 академических часов в неделю.

Максимальные объемы аудиторной учебной нагрузки для студентов при освоении образовательной программы в заочной форме составляют 160 академических часов в год; в данную нагрузку не входит производственная и учебная практика в составе профессиональных модулей; реализуется она студентами самостоятельно с представлением и дальнейшей защитой отчета.

Преддипломная практика, которая предусмотрена ФГОС СПО, является обязательной для всех обучающихся, которые осваивают основные профессиональные образовательные программы, также в заочной форме; она реализуется после последней сессии и проводится по направлению образовательной организации; обязательная учебная нагрузка студентов при прохождении преддипломной практики составляет 36 часов в неделю.

Консультации для студентов очной формы получения образования предусмотрены образовательным учреждением в объеме 100 часов на учебную группу на каждый учебный год, также в период осуществления программы среднего (полного) общего образования для студентов, которые обучаются на базе основного общего образования, и не учитываются при расчете объема учебного времени.

[41]Аакер Д. Стратегическое рыночное управление. – СПб.: Питер. – 2007. – 496 с.

Консультации для студентов заочной формы получения образования предусмотрены образовательным учреждением в объеме 4 часа на каждого студента в учебном году.

Обязательная аудиторная нагрузка обучающихся предполагает практические занятия, лекции, также семинары, исполнение курсовых работ. Соотношение часов между внеаудиторной (самостоятельной) и аудиторной работой обучающихся составляет в общем по основной профессиональной образовательной программе 50:50.

Учебная деятельность студентов предусматривает учебные занятия (практическое занятие, урок, консультация, лабораторное занятие, семинар, лекция), самостоятельную работу, исполнение курсового проекта (работы) (при освоении программ подготовки специалистов среднего звена), практику, в том числе другие виды учебной деятельности, которые определены учебным планом.

Академический час для всех видов аудиторных занятий устанавливается продолжительностью 45 минут.

Самостоятельная работа организуется в форме исполнения курсовых работ, подготовки рефератов, междисциплинарных проектов, самостоятельного изучения отдельных дидактических единиц и т.п.

ОП СПО специальности предусматривает изучение следующих учебных циклов:

- социально-экономического (ОГСЭ) и общего гуманитарного, общего естественнонаучного (ЕН) и математического, общепрофессионального (ОП) и профессиональных модулей (ПМ); и разделов:
- производственная практика (по профилю специальности);
- производственная практика (преддипломная);
- промежуточная аттестация;
- учебная практика;

– государственная итоговая аттестация (защита и подготовка выпускной квалификационной работы).

Обязательная часть образовательной программы по циклам составляет 70% от общего объема времени, которое отведено на их освоение. Вариативная часть (30%) дает возможности для углубления и (или) расширения подготовки, которая определена содержанием обязательной части, получения дополнительных компетенций, знаний и умений, которые необходимы для обеспечения конкурентоспособности выпускника согласно запросов регионального рынка труда и возможностями продолжения образования. Дисциплины вариативной части определены образовательным учреждением в соответствии с потребностями работодателей.

Основная профессиональная образовательная программа СПО регламентирует цели, содержание, ожидаемые результаты, технологии и условия реализации образовательных процессов, оценку качества подготовки выпускников по данному направлению подготовки и включает в себя: учебный план, рабочие программы профессиональных модулей, учебных дисциплин и другие материалы, которые обеспечивают качество подготовки студентов, в том числе программы производственной и учебной практики.

Общеобразовательный цикл образовательной программы формируется согласно рекомендаций по реализации среднего полного (общего) образования в образовательных учреждениях среднего профессионального образования согласно федерального базисного учебного плана и примерными учебными планами для образовательных учреждений Российской Федерации, которые реализуют программу общего образования и уточнений по Перечню специальностей СПО.

Содержание общепрофессионального цикла (ОП) и профессиональных модулей (ПМ) предусмотрено ФГОС соответствующей специальности.

Формирование вариативной части ОП.

Часы обязательных учебных занятий вариативной части распределены следующим образом: на увеличение часов цикла ОГСЭ, для изучения дополнительно введенных дисциплин, а также на П.00 «Профессиональный цикл», в том числе на общепрофессиональные дисциплины и на Профессиональные модули. Могут быть введены общепрофессиональные дисциплины, также, может быть увеличено количество часов на изучение ряда дисциплин, согласно рекомендациям работодателей.

Порядок проведения практики

Основная профессиональная образовательная программа среднего профессионального образования предусматривает реализации практики студентов.

Положение о практике студентов, которые осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, утверждено Министерством образования и науки Российской Федерации (ст. 13, п.8).

Порядок аттестации обучающихся.

Форма организации промежуточной аттестации - сессия, однако возможна сдача экзаменов по дисциплинам и экзаменов (квалификационных) по профессиональным модулям определенно после окончания освоения соответствующих программ.

Промежуточную аттестацию осуществляют в виде дифференцированных зачетов и экзаменов. Количество зачетов в учебном году не превышает 10, экзаменов - 8. На реализацию промежуточной аттестации отведено на весь период обучения 5 недель.

Проведение зачетов (также и дифференцированных) предусмотрено за счет времени отведенного на изучение соответствующей дисциплины. Между экзаменами, в основном, не менее 2 дней, также для проведения консультаций.

При освоении программы междисциплинарных курсов в последнем семестре изучения в форме промежуточной аттестации по МДК

предусмотрен экзамен. По завершению освоения профессионального модуля предусмотрено проведение квалификационного экзамена, направленного на проверку сформированности компетенций и готовности выпускника к выполнению вида профессиональной деятельности, определенных в разделе «Требования к результатам освоения ОПОП» Федерального государственного образовательного стандарта.

Квалификационный экзамен проводится для определения соответствий полученных знаний, навыков и умений программе профессионального обучения и установления на данной основе студентам, которые прошли профессиональное обучение, квалификационных классов, разрядов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих К проведению квалификационного экзамена привлекают представителей работодателей, их объединений.

Итогом проверки будет являться однозначное решение: вид профессиональной деятельности освоен или не освоен.

В качестве государственной итоговой аттестации предусмотрено выполнение и защита дипломной работы. Выполнение дипломной работы предусмотрено в период с 4 недели, защита дипломной работы 2 недели.

Причем последний пункт «Требования к организации и обеспечению образовательного процесса» второго раздела желательно расшифровать:

- Организация учебного процесса и режим занятий.
- Обеспечение реализации образовательной программы СПО.
- Требования к организации производственной (профессиональной) практики.

Подраздел «Организация учебного процесса и режим занятий» формируется согласно П.1.2. Разъяснений ФИРО по формированию учебного плана основной профессиональной образовательной программы начального профессионального образования и среднего профессионального образования.

В подразделе «Обеспечение реализации образовательной программы СПО» необходимо указать кадровое, учебно-методическое, информационное обеспечение реализации ОПОП.

В подразделе «Требования к организации производственной (профессиональной) практики» указываются требования к планированию, организацию и проведение производственной практики.

Закончить пункт 2 локального акта необходимо ссылкой на то, что требования к промежуточной и итоговой государственной аттестации выпускников закреплены в Положениях по организации промежуточной аттестации студентов и о государственной итоговой аттестации выпускников.

Третий раздел локального акта предусматривает академические свободы в формировании содержания образования и организации образовательного процесса согласно ст.15 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.2 Анализ результатов работы по формированию системы локальных нормативных актов в рамках организации среднего профессионального образования

Каждая ОО самостоятельно определяет окончательный перечень локальных нормативных актов, регламентирующих ее деятельность, исходя из своих особенностей. Главное, чтобы этот перечень был достаточным, то есть обеспечивающим правовую поддержку всех направлений деятельности ОО и включающим все локальные акты первой группы.

Порядок принятия локальных нормативных актов должен быть закреплен в уставе ОО (ч. 1 ст. 30 Закона).

Законодательно установленных требований к оформлению локальных нормативных актов не существует, несмотря на наличие соответствующего

ГОСТа [ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов», утвержденный постановлением Государственного комитета РФ по стандартизации и метрологии от 3 марта 2003 г. N 65-ст.], поскольку он носит рекомендательный характер. Поэтому при оформлении школьной документации достаточно стремиться к тому, чтобы не допускать противоречий с требованиями этого ГОСТа.

Процедуре разработки конкретного локального акта должна предшествовать определенная работа, алгоритм которой может быть следующим:

1) Сформулировать цель создания документа.

2) Определить, на каких методических основаниях он будет строиться.

3) Выявить нормативно-правовые документы, на основании которых будет разработан данный документ.

4) Оценить период его действия (в том случае, если он не будет бессрочным).

5) Определить юридические, физические лица и органы управления ОО, с которыми данный документ должен быть согласован (при потребности).

6) Определить состав команды разработчиков документа.

7) Определить лицо, которое ответственно за его выпуск.

8) Определить период его разработки, согласования (при потребности) и принятия.

Необходимо отметить внесенное в правовую практику новшество - необходимость учета мнения совета обучающихся и совета родителей.

Несмотря на то что создание этих советов в ОО зависит лишь от инициативы обучающихся и их законных представителей (ч. 6 ст. 16 Закона), директору необходимо предпринять все возможные усилия для того, чтобы

обучающиеся и их законные представители такую инициативу проявили и эти советы были созданы.

Наибольшие проблемы при создании совета обучающихся возникают у руководителей:

– дошкольных образовательных организаций;

– ОО для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости и задержкой психического развития);

– ОО, реализующих в качестве основной цели деятельности только программы начального общего образования, поскольку обучающиеся этих образовательных организаций представляют собой весьма специфические группы детей.

При определении последовательности разработки и принятия ЛА следует учитывать, что в целях обеспечения информационной открытости ОО обязана разместить на своем сайте:

– устав (п. 2 «а» ч. 2 ст. 29 Закона);

– правила внутреннего трудового распорядка (п. 2 «д» ч. 2 ст. 29 Закона);

– правила внутреннего распорядка обучающихся (п. 2 «д» ч. 2 ст. 29 Закона);

– положения о филиалах, представительствах (п. 5 ч. 3.3 ст. 32 Федерального закона «О некоммерческих организациях»);

– коллективный договор (п. 2 «д» ч. 2 ст. 29 Закона);

– режим занятий обучающихся, формы, порядок и периодичность промежуточной аттестации и текущего контроля успеваемости обучающихся;

– локальные нормативные акты по основным аспектам организации и реализации образовательной деятельности, также регламентирующие правила приема обучающихся;

– основания и порядок перевода, восстановления и отчисления обучающихся;

– порядок оформления возникновения, прекращения и приостановления отношений между ОО и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся (ч. 2 ст. 30 Закона).

Документарная проверка соблюдения законодательства ОО может осуществляться в том числе и путем анализа наличия и достоверности информации, размещенной на сайте. [Пункт «б» ч. 10 Положения о государственном контроле (надзоре) в сфере образования, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11 марта 2011 г. N 164.]

Поэтому во избежание нареканий (а вполне возможно, и административных штрафов) со стороны органов надзора в первую очередь следует разработать именно эти локальные нормативные акты.

Следует отметить, что ЛА, наличие которых регламентируется ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обязаны иметь лишь образовательные организации, а остальные - все работодатели.

Комментарии по некоторым локальным актам.

1) Правила внутреннего распорядка обучающихся.

Этот ЛА обязательно должен быть в каждой ОО и обязательно размещен на ее сайте. Для определения возможного содержания Правил представляется целесообразным обратиться к Трудовому кодексу РФ, который содержит конкретные требования к содержанию и, как следствие, к структуре аналогичного локального нормативного акта «Правила внутреннего трудового распорядка» (ч. 4 ст. 189):

С учетом особенностей правового статуса обучающихся структура Правил внутреннего распорядка обучающихся может быть такой:

– общие положения;

– возникновение, изменение и прекращение образовательных отношений;

– режим образовательного процесса;

– права, обязанности и ответственность обучающихся;

– поощрения и дисциплинарное воздействие;

– защита прав обучающихся;

– заключительные положения.

При этом в Правилах внутреннего распорядка обучающихся найдут свое отражение:

– режим занятий обучающихся;

– правила приема обучающихся;

– основания и порядок перевода, восстановления и отчисления обучающихся;

– порядок оформления возникновения, прекращения и приостановления отношений между ОО и обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся.

2) Положение об обработке персональных данных

Наличие ЛА, называющегося именно так, на наш взгляд, обусловлено тем, что Трудовой кодекс требует установить в ОО:

– порядок хранения и использования персональных данных работников (п. 8 ч. 1 ст. 86 ТК РФ);

– порядок обработки персональных данных работников, а также их права и обязанности в этой области.

Понятие «обработка персональных данных» включает в себя в том числе их хранение и использование (ч. 3 ст. 3 ФЗ «О персональных данных»).

3. Положение об оплате труда

Хотелось бы также обратить внимание на ЛА, устанавливающие систему оплаты труда (ч. 2 ст. 135 ТК РФ). У большинства ОО их имеется целый набор:

- Положение об оплате труда;
- Положение о стимулирующих и компенсационных выплатах;
- Положение о распределении стимулирующих выплат;
- Положение о премировании.

Трудовой кодекс четко и однозначно трактует понятие «оплата труда», поэтому представляется целесообразным и вполне достаточным наличие одного-единственного ЛА, регламентирующего порядок установления базовых должностных окладов, компенсационных и стимулирующих и иных выплат, премирования работников - Положения об оплате труда.

Таким образом, в третьей главе мы спроектировали локальный нормативный документ среднего профессионального образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подведем итоги. В нашей работе мы выявили, что локальным нормативным актом называется официальный правовой документ, принятый компетентным органом организации и регулирующий правовые отношения в рамках данной организации.

При принятии такого акта нужно иметь в виду, что правовая деятельность образовательной организации регулируется системой законов и норм, принятых на более высоких уровнях.

В иерархии правовых норм локальные акты организации занимают последнее место.

Таким образом, возникает необходимость согласовать его с правовыми нормами более общего применения. Правовую компетенцию локального нормативного акта в образовании устанавливает статья 28 Закона об образовании.

Вопросы, связанные с применением локальных актов образовательной организации, подробно описаны в статье 30 Закона об образовании.

Деятельность образовательной организации состоит не только в осуществлении образовательного процесса, организация выполняет также функции работодателя и хозяйственной единицы, и в этих областях также самостоятельно принимает нормативные акты.

Однако, эти стороны деятельности образовательного учреждения не регулируются непосредственно Законом об образовании. Их необходимо согласовывать с трудовым законодательством, с законами и нормами, которые регулируют деятельность хозяйственных единиц.

Таким образом, при принятии локальных нормативных актов образовательного учреждения необходимо следить за согласованием с правовыми нормами в образовании, а также с нормами в сферах трудового,

хозяйственного права, и других сфер, где осуществляет деятельность образовательная организация.

В процессе работы мы пришли к выводу, что деятельность любой образовательной организации от детского сада до университета регламентируется на международном, федеральном, региональном, муниципальном уровнях, на уровне органов местного самоуправления.

Локальные нормативные акты в сфере образования не являются правовыми документами, т.е. не относятся к нормативным правовым актам. Наличие понятия «правовой» означает, что документ регулирует поведение неограниченного круга лиц. Локальные нормативные акты распространяются только на коллектив конкретной организации, поэтому правовыми не являются.

Итак, утвержденный локальный нормативный акт следует зарегистрировать в соответствующем журнале с присвоением порядкового номера и указанием даты введения в действие. Напомним, что локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия работодателем либо со дня, указанного в этом акте.

В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан ознакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Принимаемых на работу ознакомить с локальными нормативными актами нужно до подписания трудового договора. При этом необходимо учитывать, что с содержанием утвержденного локального нормативного акта должны быть ознакомлены те работники, на которых он распространяется.

Ознакомление может осуществляться путем оформления листов ознакомления в виде приложения к локальному нормативному акту, журнала ознакомления или любым другим способом. Приведем примерный образец журнала ознакомления.

Оригиналы локальных нормативных актов хранятся в одном месте. Как правило, это отдел кадров или канцелярия. Для структурных подразделений организации целесообразно сделать копии.

Что касается сроков хранения, в соответствии с Перечнем типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утвержденным Приказом Минкультуры РФ от 25.08.2010 № 558, локальные нормативные акты хранятся в организации постоянно.

Поскольку в трудовое законодательство периодически вносятся те или иные изменения, изменять следует и положения локальных нормативных актов. Делать это можно путем утверждения самих изменений, оформленных в такой же форме, как сами акты. Если изменений много, удобнее утвердить новый ЛНА, а старый отменить. Для этого необходимо издать приказ.

Порядок изменения локальных нормативных актов будет тем же, что и при их принятии. Если локальный нормативный акт принимался с учетом мнения представительного органа работников, то и изменения в нем должны пройти процедуру согласования ст. 372 ТК РФ.

Если изменения положений локальных нормативных актов повлекут за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора (оплаты труда, режима рабочего времени и т. п.), необходимо получить согласие работника, предварительно уведомив его об этом за два месяца. Если работник не согласен с такими изменениями, работодатель может внести их в одностороннем порядке, руководствуясь ст. 74 ТК РФ, если изменения вызваны изменением организационных или технологических условий труда в организации.

Итак, руководствуясь трудовым законодательством и практикой его применения, можно выделить несколько этапов разработки локальных актов: разработка проекта локального нормативного акта, согласование локального

нормативного акта с должностными лицами организации в соответствии с внутренними инструкциями, учет мнения представительного органа работников (в предусмотренных законодательством случаях), утверждение локального нормативного акта и, наконец, введение в действие.

И практически на каждом этапе существуют определенные требования, которые работодатель должен соблюдать.

Так, при разработке локального нормативного акта следует в первую очередь руководствоваться нормами трудового законодательства (а также соглашений и коллективных договоров) и помнить, что локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным этими нормами.

При согласовании с профсоюзом надо четко соблюдать процедуру, предусмотренную ст. 372 ТК РФ, а при введении в действие локальных нормативных актов учитывать, что если с принятием данного акта изменяются организационные или технологические условия трудового договора с работников, то в силу ст. 74 ТК РФ он может вводиться в действие не ранее чем через два месяца после ознакомления работников с их содержанием.

Нормативными признаются только такие документы, которые устанавливают, изменяют или отменяют нормы права. Поэтому, если в локальном акте (например, в правилах внутреннего трудового распорядка) просто повторяются нормы, которые уже закреплены в Трудовом кодексе, то такой документ не является локальным нормативным актом. Это какой-то информационный бюллетень.

В соответствии с частью первой статьи 4 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) должны соответствовать:

– Конституции Российской Федерации;

– Закону об образовании;

– другим федеральным законам;

– иным нормативным правовым актам РФ (постановлениям Правительства, приказам Минобразования и др.);

– законам и иным нормативным правовым актам субъектов Российской Федерации, которые содержат нормы, регулирующие отношения в сфере образования.

Кроме того, в соответствии с пунктом 11 частью 1 ст. 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ» к вопросам местного значения муниципального района относятся:

– организация предоставления образования по основным общеобразовательным программам в муниципальных образовательных учреждениях;

– организация предоставления дополнительного образования детей в муниципальных образовательных учреждениях;

– создание условий для осуществления ухода и присмотра за детьми, содержания детей в муниципальных образовательных учреждениях;

– организация отдыха детей в каникулярное время.

Таким образом, при разработке локальных нормативных актов необходимо руководствоваться муниципальными правовыми актам, принятыми в сфере образования.

Локальные нормативные акты регулируют семь сфер деятельности организации:

1) создание;

2) финансы;

3) управление;

4) организация труда;

5) социальная работа;

6) договорная работа;

7) специфическая сфера (например, работа с воспитанниками, ценными документами, государственным (муниципальным) заказом и др.).

Утверждаются локальные нормативные акты органами управления в соответствии с уставом организации (общим собранием, директором, советом трудового коллектива, педагогическим советом и др.).

После утверждения локальный нормативные акт приобретает статус обязательного не только для всех работников организации, но и, зачастую, — для некоторых государственных органов (например, для судов, которые при рассмотрении конкретных дел применяют локальные нормативные акты).

Для любой организации крайне важна система локальных нормативных актов, т.е. документы не должны противоречить друг другу, дублировать, следовать определённой иерархии.

Российское законодательство не устанавливает перечень локальных нормативных актов, обязательных (или разрешённых) для той или иной организации. Однако законом могут быть установлены пределы регулирования (например, недопустимость ухудшения положения работников по сравнению с требованиями Трудового кодекса РФ.). В любом случае локальный нормативный акт не должен противоречить Конституции, законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

Принятие локального нормативного акта требует предварительной подготовки: необходимо продумать структуру документа (цель, мотивы принятия; круг лиц, на которые распространяется нормативный акт; требования; основания требований и др.), нужно предусмотреть последствия принятия акта, учитывая особенности коллектива и отдельных работников, предстоящие расходы, связанные с исполнением акта и т.п.

Очень важно, чтобы язык локального акта был понятен работникам организации с различным уровнем образования. В большинстве случаев нормативный акт должен быть написан как бы для 16-летнего подростка:

просто, ясно, с минимумом специальных терминов, соответствовать правилам формальной логики.

Вносить в локальный нормативный акт какие-либо изменения может только принявший этот акт орган. Например, директор не имеет право изменить документ, принятый общим собранием коллектива в пределах его компетенции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Текст] (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, N 2326).

2. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» [Текст] (Зарегистрировано в Минюсте России 30.07.2013 N 29200).

3. Приказ Минобрнауки от 18.04 2013 г. N 292 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» [Текст].

4. Приказ Минобрнауки России от 16.08.2013 N 968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 01.11.2013 N 30306) [Текст].

5. Приказа Минобрнауки России от 29.10.2013 N 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования» [Текст].

6. Постановление Правительства РФ от 16.05.2011 № 373 «О разработке и утверждении административных регламентов исполнения государственных функций и административных регламентов предоставления государственных» [Текст].

7. Письмо Министерства образования и науки РФ от 20.10.2010 г. № 12-696 «О разъяснениях по формированию учебного плана ОПОП НПО/СПО[Текст].

8. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации № 03-1180 от 29 мая 2007 года [Текст].

9. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24.11.2008 № 6234-ТЗ[Текст].

10. Рекомендации по организации промежуточной аттестации студентов в образовательном учреждении среднего профессионального образования. (Письмо Минобразования РФ от 05.04.99 г. № 16-52-59 /16-13) [Текст].

11. Разъяснения по формированию учебного плана основной профессиональной образовательной программы начального профессионального образования и среднего профессионального образования ФИРО[Текст].

12. Собрание законодательства РФ [Текст]. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

13. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы (утв. Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295) [Текст].

14. Аакер Д. Стратегическое рыночное управление [Текст]. – СПб.: Питер. – 2007. – 496 с.

15. Александрова Е.А. О концепции воспитания или как создать работающую систему [Текст] // Народное образование. – 2010. – № 9. – С. 246–253.

16. Большая Советская Энциклопедия. Т. 18[Текст]: Никко – Отолиты. – 1974.

17. Воронина А.А. Локальное регулирование в сфере труда [Текст] / Академический вестник ТГАМЭУП № 1 (23) – Серия «Право», 2013. С. 198-207.

18. Григорьев Д.В., Григорьева Н.В. Аксиология воспитания В.А. Караковского [Текст] // Народное образование. – 2016. – № 2/3. – С. 193–199.

19. Давыденко Т.М. Рефлексивное управление школой: теория и практика [Текст]. М.; Белгород: БГПУ им. Ольминского, 1995.

20. Демидов Е.Е. Жесткие и мягкие организации II. – Обозрение прикладной и промышленной математики [Текст]. – 2011. – Т. 13, вып. 1. – С. 91 - 92.

21. Демидов Е.Е. Жесткие и мягкие организации [Текст]. – Обозрение прикладной и промышленной математики. – 2015. – Т. 12, вып. 1. – С. 144 - 146.

22. Демидов Е.Е. Как эффективно разработать стратегию компании [Текст] // Управление предприятием. – 2013. – № 5 (11) – С. 51 – 56.

23. Демидов Е.Е. Структурный анализ и проектирование бизнес-процессов [Текст] //Обозрение прикладной и промышленной математики. – 2003. – Т. 10, вып. 1. – С. 144-145.

24. Демидов Е.Е. Эволюция управления предприятием в постсоветскую эпоху [Текст] // Общество и экономика. – 2016. – № 7-8. – С. 77 – 129.

25. Демидов Е.Е., Бережков С.И. О рисках консалтингового проекта, или Памяти «Волготанкера» [Текст] //Консультант. – 2010. – № 9. – С. 30 – 34.

26. Демидов Е.Е., Панов С.А. ИТ-стратегия компании: цели, содержание, разработка[Текст] //Управление предприятием. – 2009. – № 1 (19) – С. 70 – 76.

27. Иванова, Л. А. Определение эффективности нормативных актов в процессе правового мониторинга [Текст] : монография / Л. А. Иванова. — Астрахань : Астрахан. гос. ун-т, 2015. — 108 с.

28. Игнатова Т.В. Влияние административно-образовательных кластеров на развитие региональной экономики [Текст] / Кластерные инициативы в формировании прогрессивной структуры национальной экономики. Сборник научных трудов Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. 2015. Изд-во: Закрытое акционерное общество «Университетская книга» (Курск). С. 142-149.

29. Карпов А. Стратегия: от разработки до реализации. Часть 1. [Текст]//Управление компанией. – 2006. - № 2. – С.88-90.

30. Карпов А. Стратегия: от разработки до реализации. Часть 2. [Текст] //Управление компанией. – 2006. - № 3.- С.101 -105.

31. Карпов А. Стратегия: от разработки до реализации. Часть 3. [Текст]//Управление компанией. – 2006. - № 4.- С.122-126.

32. Комаров, С. А. Эффективность правового регулирования и адекватность процессов правообразования [Текст] / С. А. Комаров, А. Ю. Калинин // Юрид. мысль. — 2011. — № 5 (67). — С. 42—46.

33. Кондратьев М.Ю. и др. Социальная психология. Словарь[Текст]. – ПЕР СЭ, Речь. – 2006. – 176 с.

34. Котлярова Е.А. Резервы повышения качества образовательных услуг[Текст] // Стандарты и качество. 2015. № 3.

35. Котлярова Е.А., Механцева К.Ф. Статистический анализ и планирование уровня исследовательской компетентности студента в подсистеме управления НИРС[Текст] // Учет и статистика. 2010. №4 (20). С. 87–92.

36. Краткий словарь видов и разновидностей документов [Текст]. – Главархив, ВНИИДАД, М., 1974.

37. Кумз П., Уотсон М., Кампос К., Ньюэлл Р., Уилсон Г. Цена корпоративного управления[Текст]. / Вестник McKinsey, 2013, №1(3).

38. Кучурин В.В., Модельные локальные нормативные акты общеобразовательной организации [Текст] / авт.-сост.В.В. Кучурин, Е.В. Шеховцева; под общ. ред. В.В. Кучурина. – СПб. : ЛОИРО, 2016. – 112 с.

39. Лоренц К. Агрессия [Текст]. Директмедиа Паблишер. – 2015. – 485 с.

40. Маленков Ю.А. О классификациях стратегий компаний [Текст]// Эмитент. Существенные факты, события, действия. Единое информационно-аналитическое обеспечение промышленности и предпринимательства Северо-Западного региона РФ. – 2006. – № 42(173).

41. Маленко, Т. В. Локальный нормативный акт в системе объектов правового мониторинга[Текст] / Т. В. Маленко // Журн. рос. права. — 2010. — № 1. — С. 54—62.

42. Миляева Л.Г., Румянцева Е.А. Методика составления карты профессий, предназначенной для выявления их привлекательности на рынке труда [Текст] // Социосфера. 2010. № 2. С. 100–103.

43. Минасян Г. Интеграционные аспекты единых систем НСИ. – CIO [Текст]. – 2008. – №12 (79).

44. Михалкина Е.В. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Текст]: монография / Под ред. Михалкиной Е.В. - 2-е изд., перераб. и доп.; Южный федеральный университет. – Ростов н/Д: Изд-во Южного федерального университета, 2013. 428 с.

45. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: избранные педагогические труды [Текст]. – М.: ПЕР СЭ, 2010. – 336 с.

46. Пакет научно-методических материалов для управленческих работников профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации, участвующих во внедрении программ модернизации систем профессионального образования в условиях реализации Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 20 ноября 2014 г. [Текст].

47. Петров, М. П. Локальные акты организации высшего образования: правовая природа, виды и основания принятия [Текст] / М. П. Петров // Ежегодник рос. образоват. законодательства. — 2014. — Т. 9. — С. 7—69.

48. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой (в вопросах и ответах) [Текст]: пособие для руководителей образовательных учреждений и органов образования. М., 1997.

49. Российская промышленность на перепутье. Что мешает нашим фирмам стать конкурентоспособными [Текст]. Доклад ГУ ВШЭ / В.Голикова,

К.Гончар, Б.Кузнецов, А.Яковлев; науч. рук. проекта Е.Ясин; Гос. Ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2007. – 101 с.

50. Рубайло Э.А. Локальные акты в системе правовых актов Российской Федерации [Текст] // Журнал российского права. 2010. № 5. С. 72-80.

51. Садовникова С.М. Теоретическая модель педагогической поддержки студентов в структуре воспитательной системы колледжа [Текст] // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 8. – С. 53–55.

52. Салимова Т.А., Воронова Е.К. Результативность деятельности организации с позиции менеджмента качества [Текст] // Стандарты и качество 2015. № 7. С. 90–94.

53. Седов О. Разнообразие нормативно-справочных ландшафтов [Текст] // Директор информационной службы. – 2008. – № 5.

54. Скрипко Л.Е. Процессный подход в управлении качеством [Текст]: учебное пособие /Л.Е. Скрипко. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 105 с.

55. Словарь по экономике и финансам. Глоссарий.ру. [Электронный ресурс] : http://www.glossary.ru (дата обращения: 20.08.2017)

56. Управление школой: теоретические основы и методы [Текст]: учеб. пособие / под ред. В.С. Лазарева. М., 1997.

57. Хзанян Н.Ш. Локальные правовые акты медицинских учреждений [Текст]// Журнал российского права. 2014. № 11. С. 41-50.

58. Черемных О.С., Черемных С.В. Стратегический корпоративный реинжиниринг: процессно-стоимостный подход у управлению бизнесом [Текст]. – М.: Финансы и статистика. – 2005. – 736 с.

59. Шарыпин А.В. Моделирование студенческого самоуправления в воспитательной системе вуза [Текст]// Вестник ОГУ. – 2012. – № 2 (138). – С. 292–297.

60. Шашенкова Е. Говорить на одном языке, работать в едином стандарте[Текст]// Intelligent Enterprise. – 2008. – №14 (189).

61. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона. Т. 22 (43) [Текст]: Опека – Оутсайдер. – 1897. – 4, 480 с.

62. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] // URL: http://atlas100.ru– [дата обращения 02.10. 2017 г.].

63. Будкина Л.В. Правовая социализация студентов в профессиональных образовательных организациях: автореферат дис. канд. пед. наук [Электронный ресурс]. – URL: http://dlib.rsl.ru/viewer/01005538151#?page=1 (дата обращения: 02.10.2017)

64. Игнатова Т.В., Лозовова Л.А., Филимонцева Е.М. Инвестиционный менеджмент рынка образовательных услуг [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, № 3 (2015) http://naukovedenie.ru/PDF/27EVN315.pdf (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз.рус., англ. DOI: 10.15862/27EVN315 (дата обращения: 12.07.2017)

65. Костян И.А. Обособленное структурное подразделение организации и его значение для содержания трудового договора [Электронный ресурс] // Кадровая практика.09.09.2009. http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name =News&file=article&sid=10430.(дата обращения: 29.07.2017)

66. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL:http://www.rosmintrud.ru/labour/15/9/ (дата обращения 02.10.2017 г.)

67. Шамгунов Р.Н. Миссия и видение компании – можно ли придумать что-то новое?. [Электронный ресурс] http://www.marketing.spb.ru/lib-mm/strategy/mission.htm.(дата обращения 11.07.2017)

68. Энциклопедия делопроизводства [Электронный ресурс] / Центр компетенции по вопросам документационного обеспечения управления. http://www.edou.ru.(дата обращения: 22.09.2017)

69. Электронный ресурс:[http://www.kpms.ru/General_info/Process_approach.htm].(дата обращения: 08.09.2017).