

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ: ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Л.В. Шмелькова

эксперт Комиссии
Минобрнауки России
по развитию
дополнительного
профессионального
образования,
канд. пед. наук, доцент



Е.Ю. Есенина

ведущий научный сотрудник
Центра профессионального
образования и систем
квалификаций
Федерального
института развития
образования, д-р пед. наук



В.И. Блинов

руководитель Центра
профессионального
образования и систем
квалификаций
Федерального института
развития образования,
д-р пед. наук, профессор



О.Ф. Клинк

ведущий научный сотрудник Центра
профессионального образования и систем
квалификаций Федерального института
развития образования,
канд. пед. наук

А.А. Факторович

заместитель руководителя Центра
профессионального образования и систем
квалификаций Федерального
института развития образования,
д-р пед. наук, доцент



В статье рассматриваются особенности применения профессиональных стандартов в управлении образовательной организацией на примере недавно принятых: «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Ключевые слова: профессиональные стандарты, трудовая функция и обобщенная трудовая функция, дополнительное профессиональное образование, аттестация педагогических работников.

Профессиональные стандарты (далее – ПС) – документы нового типа, не похожие на привычные квалификационные характеристики должностей. Неудивительно, что попытки их применения в привычном «должностном залоге» заведомо

ведут к неудаче, вызывают естественную тревогу у работников, закономерную настороженность, а иногда и сопротивление работодателей.

Все встает на свои места, если понять: ПС описывают не должности, а профессиональную де-

ятельность. Данное положение и вытекающие из него следствия, а также нормативные правовые основы применения ПС, о которых пойдет речь, относятся ко всем ПС в сфере образования.

В статье это будет рассмотрено на примере ПС «Педагог профес-

The article deals with the use of the newly adopted professional standards “Teacher of additional education for children and adults” and “Teacher of vocational training, professional education and continuing vocational education” in the management of educational organizations.

Keywords: professional standards, labor function, generalized labor function, continuing vocational education, certification of teaching staff.

сионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 года № 608 н) (ПС 1) и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (утв. приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 № 613н) (ПС 2).

Наименование вида профессиональной деятельности соответствует наименованию ПС и приведено в начале раздела I «Общие сведения» каждого ПС. В рассматриваемых ПС это - педагогическая деятельность. Ее описание получается путем последовательной декомпозиции профессиональной деятельности на обобщенные трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ) и трудовые действия (ТД).

По каждой ОТФ в ПС приводятся возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, опыту работы, особые условия допуска к работе. По каждой ТФ – трудовые действия ее составляющие (последний этап декомпозиции), а также умения и знания, необходимые для выполнения.

Таким образом, *ПС не стандартизируют должностные обязанности, а лишь приводят возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную ОТФ. То же относится к требованиям к образованию, опыту практической работы, особым условиям допуска к работе. Они определены как необходимые для выполнения соответствующей ОТФ, а не для назначения (избрания) на должность.*

При использовании ПС также необходимо учитывать, что характеристика полномочий и ответственности деятельности, характер умений и знаний, обеспечивающих ее выполнение, определяется *уровнем квалификации ОТФ и ТФ¹.*

В рассматриваемых ПС кроме этого в рамках каждого уровня квалификации определено три подуровня. Это позволяет дифференцировать различия между ТФ, которые относятся к одному

уровню квалификации, но различаются по уровню полномочий и ответственности (степень самостоятельности, масштаб деятельности, полнота реализации функций руководства), характеру умений (прежде всего, необходимости разработки новых способов решения задач профессиональной деятельности), характеру (накоемкости) знаний.

Системное и операциональное описание профессиональной деятельности, полученное путем ее последовательной декомпозиции, а также указание уровня (подуровня) квалификации трудовых функций делает ПС гибким, удобным инструментом для решения задач кадрового обеспечения образовательной деятельности. Однако эффект внедрения ПС во многом будет зависеть от корректности их применения. В связи с этим рассмотрим *типичные вопросы, возникающие у руководителей образовательных организаций и педагогов при знакомстве с ПС и попытках его применения.*

В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным?

Обязательность применения ПС законодательно установлена только в части определения требований к квалификации педагогических работников (статья 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, принятого Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), и статья 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»). В остальных случаях ПС применяются в рекомендательном порядке или наряду с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

Как определить соответствие квалификации педагогических работников требованиям профессионального стандарта?

В соответствии с ТК РФ, квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а профессиональный стандарт

содержит характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Для оценки соответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта в Российской Федерации формируется система независимой оценки квалификации, но в соответствии с частью 3 статьи 1 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» в настоящее время педагоги выведены из-под его действия. Это связано с тем, что в отношении педагогических работников ТК РФ определены особенности регулирования труда, а ФЗ «Об образовании» предусматривает проведение иной формы оценки квалификации данной категории работников: аттестацию педагогических работников.

В то же время наличие профессионального образования и (или) квалификации, подтвержденное соответствующими документами, дает их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации.

Таким образом, *при приеме на работу и (или) назначении на должность необходимо руководствоваться требованиями к образованию и опыту работы, которые указаны в ПС как необходимые для выполнения ОТФ и ТФ, поручаемых педагогическому работнику.*

Что делать работодателю, если квалификация педагогического работника не соответствует требованиям профессионального стандарта? Должны ли работники привести свою квалификацию в соответствие с требованиями профессиональных стандартов?

Если квалификация того или иного педагогического работника государственного или муниципаль-

ного образовательного учреждения не соответствует требованиям профессиональных стандартов, работодатель должен определить потребность в профессиональном образовании или дополнительном профессиональном образовании, спланировать и не позднее 1 января 2020 г. реализовать необходимые мероприятия².

Данное Постановление не распространяется на частные образовательные организации. Для них соответствующие требования вводятся в действие с 1 января 2017 года. Однако в любом случае вступление в силу ПС не является основанием для увольнения работников.

Если педагог не имеет специальной подготовки или стажа работы, установленных ПС, но качественно и в полном объеме выполняет должностные обязанности, то по рекомендации аттестационной комиссии он может быть назначен на соответствующую должность. Это предусмотрено пунктом 23 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утвержден приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276).

В отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, аналогичная норма соответствующим положением о порядке проведения аттестации не предусмотрена³.

Действует и обратное правило: *при несоответствии работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут работодателем, только если это подтверждено результатами аттестации*⁴.

Как профессиональный стандарт может помочь при формировании штатного расписания и должностных обязанностей?

Достижение цели педагогической деятельности, описанной в ПС, обеспечивается работой всего педагогического коллектива. Соответственно, формирование (или актуализация) штатного расписания, должностных инструкций, планирование потребности в

педагогических кадрах, их расстановка должны быть направлены на обеспечение выполнения ОТФ и ТФ, описанных в ПС. При этом эффективность и качество деятельности организации во многом будет зависеть от того, насколько рационально распределены функции между педагогическими работниками. Возможны различные модели такого распределения в зависимости от специфики деятельности организации, имеющегося кадрового состава и возможностей его развития.

Специфика деятельности образовательной организации, связанная с ее функциями в региональной, отраслевой системе подготовки кадров, особенностями образовательного процесса, перечнем реализуемых образовательных программ, взаимодействием с иными организациями, с работодателями, задает условия, при которых возможно выполнение не всех ОТФ и ТФ, описанных в ПС, или их выполнение не в полном объеме. Начиная работу с ПС, прежде всего, необходимо выбрать ОТФ и ТФ с учетом вида реализуемых организацией образовательных программ, принимая во внимание, что отдельные ОТФ могут обеспечиваться внешними партнерами. Так, в ПС есть функции научно-методического и профориентационного обеспечения, которое может «поступать извне» полностью или частично, что естественно отразится на штатном расписании и должностных обязанностях работников.

ПС содержат возможные наименования должностей специалистов, выполняющих ту или иную ОТФ, что часто приводит к попыткам механического перенесения в должностную инструкцию только тех ТФ и ТД, которые соотносятся с соответствующей ОТФ. При этом исходят из представления о том, что ПС жестко закрепляет трудовые функции за той или иной должностью. Это не так.

При разработке должностных обязанностей с использованием ПС работодатель может взять за основу описание ОТФ, в поле «возможные наименования должностей, профессий» которых ука-

зана соответствующая должность. При этом надо учитывать, что выполнение функционала куратора группы (курса) обучающихся и проведения профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) в настоящее время не институционализировано как должность. Соответствующие ОТФ выполняются педагогическими работниками, занимающими те или иные должности, с их согласия.

Кроме данных ОТФ *должностные обязанности педагогических работников могут разрабатываться на основе ТФ и ТД из других ОТФ рассматриваемого и иных ПС. Работодатель может распределять ТД между педагогами, занимающими различные должности, определяя содержание и объем выполняемой ими работы с учетом специфики деятельности и кадрового состава организации.*

Это правило относится ко всем случаям, когда *квалификация педагога соответствует или превышает требования к образованию и опыту работы, необходимые для выполнения той или иной ОТФ, ТФ и ТД, ее составляющих.* Так, например:

- педагог-организатор наряду с деятельностью по организационно-педагогическому обеспечению реализации дополнительных общеобразовательных программ может преподавать по дополнительным общеобразовательным программам;

- преподаватель, участвующий в реализации дополнительных профессиональных образовательных программ в области искусств, вести занятия по дополнительным общеразвивающим программам;

- профессор может преподавать не только по дополнительным профессиональным программам (ДПП), ориентированным на кадры высшей квалификации, но и по ДПП для иных работников, совершенствующих или осваивающих компетенции, необходимые для деятельности более низкого уровня квалификации⁵;

- не только профессор, но и иные работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава, могут



преподавать по ДПП, ориентированным на кадры высшей квалификации, если они соответствуют требованиям к квалификации, необходимой для выполнения соответствующей ОТФ.

При этом необходимо учитывать, для ТФ, обеспечивающих реализацию основных и дополнительных профессиональных программ, уровень (подуровень) квалификации определен с учетом того, что квалификация педагога должна быть не ниже квалификации той деятельности, которой он обучает. Именно поэтому в концевой сноске № 3 ПС 1 сказано: «К ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации» также относится преподавание по иным программам ВО и ДПП, если соответствующие учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) ориентированы на подготовку не выше 6 уровня квалификации». Следовательно, если педагог ведет занятия, на которых обучающиеся осваивают деятельность не выше 6 уровня квалификации, в т.ч. овладевают отдельными умениями и знаниями, требования к его квалификации определяются в соответствии с ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата...», даже если программа в целом предусматривает освоение деятельности более высокого уровня квалификации.

Должностные обязанности могут включать в себя виды работ, которые в ПС не указаны, так как не являются специфическими для той или иной ОТФ или связаны с особенностями конкретной организации; кроме перечня конкретных видов работ содержать требования к деятельности. Например: соблюдать устав образовательной организации, обеспечивать безопасность обучающихся при проведении занятий и во время перемен, участвовать в проведении эвакуации при возникновении чрезвычайной ситуации, проходить обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности, участвовать в рабо-

те методических советов (объединений), заседаниях кафедры, различных мероприятиях, проводимых в процессе реализации образовательных программ и т. п.

Отдельно подчеркнем, **что изменения в должностных обязанностях связаны с изменением обязательных условий трудового договора и требуют заблаговременного письменного уведомления об этом работника. Изменения вносятся только после его согласия.**

Таким образом, планирование потребности в кадрах, их расстановка и определение должностных обязанностей связано с анализом:

- полноты выполнения педагогическими работниками ОТФ и ТФ педагогической деятельности, обеспечивающих реализуемые образовательные программы;
- достаточности квалификации педагогических работников для обеспечения качества образовательного процесса.

На основе такого анализа руководством организации могут быть приняты управленческие решения, связанные:

- с изменением штатного расписания;
- с организацией повышения квалификации работников;
- с привлечением специалистов из профильных организаций-работодателей, из иных организаций сети, привлечением молодых специалистов;
- с организацией наставничества;
- с изменением (дополнением, перераспределением) должностных обязанностей по тем или иным должностям;
- с оформлением совмещения должностей;
- с актуализацией перечня стимулирующих выплат, показателей и критериев эффективности педагогической деятельности работников организации.

Наличие ПС в настоящее время не исключает возможности применения ЕКС при планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных обязанностей. В части установления наименований должностей об этом прямо гово-

рится в статье 57 ТК РФ, в соответствии с которой наименования должностей педагогических работников должны соответствовать наименованиям, указанным в ЕКС или ПС, поскольку выполнение соответствующих работ имеет ограничения, а также связано с предоставлением компенсаций и льгот.

Как профессиональные стандарты могут использоваться при установлении системы оплаты труда педагогических работников?

В соответствии со статьей 144 ТК РФ «системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), ЕКС или ПС, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей».

Таким образом, при установлении системы оплаты могут использоваться как ПС, так и ЕКС и связанные с ними профессиональные квалификационные группы. Важно лишь обеспечить соответствие заработной платы квалификации работника, ценности и сложности труда, количеству и качеству выполненной работы (статьи 21, 22, 129 ТК РФ).

Приведенная в ПС дифференциация ОТФ и ТФ по уровням (подуровням) квалификации позволяет разработать прозрачные и эффективные механизмы определения должностного оклада (ставки заработной платы) и стимулирующих выплат. **Общим правилом является установление более высокого оклада (ставки заработной платы) за выполнение работ более высокого уровня (подуровня) квалификации.** По одноименным должностям, как правило, устанавливаются одинаковые размеры окладов (ставки заработной платы). При этом выплаты стимулирующего характера могут различать-

ся. Однако правомерным можно признать и установление работникам, замещающим одноименные должности, различных окладов, в том случае если различаются сложность и ответственность выполняемых работ, что подтверждается трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

В то же время необходимо помнить, что *заработная плата устанавливается не только в зависимости от количества и качества выполняемой работы, ценности и сложности труда (квалификации работ)*, но и *в зависимости от квалификации работника, а при выполнении работ различной квалификации в соответствии с частью 1 статьи 150 ТК РФ труд оплачивается как работа более высокой квалификации*. Таким образом, оплата труда, например, профессора или доцента, не должна зависеть от соотношения в его учебной нагрузке преподавания по программам, ориентированным на кадры высшей квалификации и иным программам.

В части стимулирующих выплат основой определения показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников являются должностные обязанности, разработанные с учетом ПС, а также задачи и целевые показатели эффективности работы образовательной организации. В зависимости от выполняемых обязанностей к показателям эффективности деятельности педагогов можно отнести:

- качество преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- успешность руководства аспирантами;
- качество организации учебно-производственной (научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности) обучающихся;
- качество разработки программно-методического (учебно-методического, научно-методического) обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- качество организационно-педагогического сопровождения

группы (курса) обучающихся (выполнения функций куратора);

– выполнение функций наставника начинающих педагогов;

– участие в проведении профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) и т. д.

Как профессиональные стандарты могут использоваться при организации дополнительного профессионального образования педагогических работников?

Несмотря на достаточно широкий круг задач, которые позволяет решать ПС, ключевой является организация дополнительного профессионального образования педагогических работников. Выявление актуальных и потенциальных дефицитов позволяет определить вид и тематику ДПП, которые необходимо освоить тем или иным педагогам. Не менее важным фактором является мотивация профессионального развития и образовательные потребности педагогов. В данном случае ПС может использоваться как инструмент для самоанализа, позволяющий педагогу определить свои сильные и слабые стороны, образовательную траекторию.

При проведении анализа рекомендуется обратить внимание на уровень (подуровень) квалификации. Как правило, начинающие педагоги испытывают затруднения при выполнении ТФ второго-третьего подуровня квалификации, т. к. они являются более сложными, наукоемкими и ответственными, чем ТФ первого подуровня. То же относится к ТФ более высокого уровня квалификации при наличии в составе ОТФ функций смежных уровней квалификации. Их качественное выполнение, как правило, требует профессиональной поддержки специалистов более высокой квалификации и (или) обучения по ДПП повышения квалификации, сопровождающих адаптационный период.

При выборе ДПП необходимо обратить внимание, что ПС ориентирует не только на совершенствование компетенций в области педагогики, психологии и методики, но и на умение педа-

гогов выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися, задания, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля). В данном случае целесообразно использование такой формы реализации ДПП, как стажировка в профильных организациях.

Дополнительное профессиональное образование *в целях обеспечения соответствия квалификации педагогического работника требованиям ПС должно осуществляться за счет средств работодателя*. При этом если вид дополнительной профессиональной программы (программа профессиональной переподготовки или программа повышения квалификации) в ПС не указан, работодатель вправе выбрать вид ДПП и трудоемкость (срок освоения) программы с учетом подготовленности, опыта и других особенностей работника⁶.

Будет ли с появлением профессиональных стандартов изменена процедура и содержание аттестации педагогических работников?

В соответствии с ФЗ «Об образовании» порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается Минобрнауки России по согласованию с Минтруда России. И без внесения изменений в соответствующие нормативные правовые акты серьезные изменения процедуры и содержания аттестации невозможны.

Анализ действующего законодательства показывает, что перечень выполняемых в рамках должностных обязанностей ТФ, ТД, а также умений и знаний, может использоваться при определении структуры и содержания оценки профессиональной деятельности в процедурах аттестации педагогических работников и в первую очередь добровольной, проводимой в целях установления квалификационной категории.

При этом показатели оценки могут быть идентичны показателям эффективности деятельности педагогов (см. ответ на вопрос о



применении ПС при установлении системы оплаты труда педагогических работников). А методы и критерии должны позволять объективно оценивать процесс и (или) результаты профессиональной деятельности. Например, такой показатель как «качество преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)» может быть оценен по результатам аудитов качества занятий (условие: оценка занятия квалифицированными экспертами по стандартизированным критериям) и аудитов качества обученности (условие: использование стандартизированных оценочных средств).

Кроме этого ПС позволяют более точно дифференцировать требования к педагогам, проходящим аттестацию на соответствие занимаемой должности, и в целях установления квалификационной категории. Например, при аттестации педагогов дополнительного образования на соответствие занимаемой должности речь может идти о разработке программно-методического обеспечения под руководством специалиста более высокой квалификации; при аттестации на 1 категорию – самостоятельно; высшую – разработке и (или) апробации новых методических решений, консультировании коллег или наставничестве, организации командной работы педагогов по разработке и реализации образовательной программы (части программы).

Каким должен быть порядок действий по внедрению профессиональных стандартов?

Эффективность внедрения профессиональных стандартов во многом зависит от слаженности управления этим процессом на федеральном, региональном и институциональном уровнях. Многие вопросы внедрения конкретизированы в положениях Постановления Правительства Российской Федерации⁷. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей образовательных организаций должны обеспечить:

а) выработку общего подхода (плана), методическое и информационное сопровождение, координацию деятельности по внедрению профессиональных стандартов в подведомственных организациях;

б) анализ нормативных правовых актов и документов, требующих учета положений профессиональных стандартов и при необходимости внесение в них изменений;

в) контроль за реализацией мероприятий по внедрению профессиональных стандартов.

Образовательные организации в свою очередь должны разработать планы по организации применения профессиональных стандартов, включая:

а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) ДПО работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в ПС, и кадрового состава организаций, и о проведении со-

ответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

в) этапы применения профессиональных стандартов;

г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов.

Реализацию мероприятий планов государственным и муниципальным образовательным учреждениям необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.

Как видим, регламентированные документом действия направлены на «мягкое» введение ПС, постепенный и неболезненный переход от действующих в сфере труда классификаторов к новому инструменту описания профессиональной деятельности. Первым шагом должен стать вдумчивый, спокойный анализ структуры и содержания ПС, изучение методологии и методики их разработки. Начинать работу с документом можно только после того, как оформится непротиворечивое понимание его особенностей, своеобразия включенной в ПС характеристики квалификации и возможностей использования этой характеристики в решении конкретных кадровых проблем. Только при таком подходе реальный процесс внедрения ПС будет соответствовать тем ожиданиям, которые связываются с их появлением.

¹ «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (утверждены приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н)

² Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

³ Приказ Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293

⁴ п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

⁵ Данное и следующее положение также относится к преподаванию по основным профессиональным программам

⁶ статья 196 ТК РФ, пункт 5 части 3 статьи 28 и пункт 2 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании»

⁷ См. ссылку 2

ИНТЕРНЕТ-САЙТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОДВИЖЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ



А.Е. Белозеров

директор ООО «Центр информационных технологий»,
канд. техн. наук



З.А. Лалаева

начальник учебно-организационного отдела,
институт дополнительного
профессионального образования
Уфимского государственного нефтяного
технического университета,
канд. техн. наук, доцент



И.Д. Мухнурова

зам. начальника учебно-организационного
отдела, институт дополнительного
профессионального образования
Уфимского государственного нефтяного
технического университета

С.В. Щербинин

зам. директора по учебно-информационным
технологиям, институт дополнительного
профессионального образования
Уфимского государственного нефтяного
технического университета,
канд. техн. наук



В статье рассматривается опыт создания и модернизации веб-сайта образовательной организации, как перспективная площадка продвижения образовательных услуг.

Ключевые слова: веб-сайт образовательного учреждения, продвижение образовательных услуг.

Изменения в социальной и экономической сфере общества, требования, предъявляемые к специалистам как работодателями, так и потребителями образовательных услуг, диктуют необходимость создания динамичной системы дополнительного профессионального об-

разования, основанной на принципе непрерывности повышения квалификации, привлечении к обучению ведущих специалистов соответствующих отраслей экономики, а также использовании методов активного, контекстного и дистанционного обучения.

В современных условиях рынок

образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования активно развивается и расширяется. Учебные заведения широко проводят различные PR-кампании, что способствует формированию положительного имиджа и конкурентоспособности образова-

The article discusses the experience of creating and upgrading the web site of an educational organization as a promising area of promotion of educational services.

Keywords: web-site of an educational organization, promotion of educational services.

тельных учреждений. Целевая аудитория становится более требовательной, поэтому необходимо особое внимание уделять правильной организации рекламной деятельности образовательной организации.

Мы живем в то время, когда современное инфокоммуникационное пространство (в частности, сеть Интернет) стало основным источником удовлетворения информационной потребности населения, особенно молодежи и лиц среднего возраста, составляющих большую часть целевой аудитории рынка дополнительных образовательных услуг. И именно Интернет является сейчас наиболее востребованной и перспективной площадкой привлечения клиентов.

Интернет, как инструмент PR, значительно отличается от традиционных средств не только своими свойствами, но и применяемыми подходами. Можно выделить следующие разновидности внешней рекламы:

- медийная реклама – одно из наиболее широко используемых средств имиджевой рекламы;
- контекстная реклама – избирательный показ рекламы аудитории, сфера интересов которой совпадает с тематикой рекламируемого материала;
- рекламные рассылки по электронной почте по спискам потенциально заинтересованных и согласных на получение этой информации лиц;
- SMM – социальный медиа-маркетинг, т.е. привлечение трафика через сервисы социальных сетей, например, Facebook, ВКонтакте, Instagram и пр.;
- SEO (search engine optimization) – поисковая оптимизация, т.е. привлечение дополнительного трафика за счет высоких позиций сайта в результатах выдачи поисковых систем по ключевым запросам.

Для использования механизмов интернет-продвижения образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования необходим веб-сайт

образовательного учреждения, представляющий основной объем информации и предлагаемых услуг.

В данной статье не рассмотрены требования к сайту образовательной организации в соответствии со статьей 29 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ). Образовательные организации должны обеспечивать открытость и доступность информации о своей деятельности посредством обеспечения размещения информации в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет (далее – официальный сайт). Правила размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и обновления информации об образовательной организации утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582.

Качественное функционирование сайта решает следующие важные задачи:

- информирование потенциальных заказчиков об оказываемых услугах, параметрах, стоимости и сроках их оказания;
- позиционирование учебного заведения на рынке образовательных услуг;
- формирование и поддержание положительного имиджа образовательной организации;
- организация различных рекламных кампаний образовательной организации;
- привлечение клиентов, спонсоров, партнеров;
- представление в сети Интернет каталогов образовательных услуг;
- реализация оперативной обратной связи с клиентами в любой точке мира;
- взаимодействие со средствами массовой информации.

Структурное подразделение Уфимского государственного нефтяного технического университета «Институт дополнительного профессионального образования» (ИДПО) в 2005 создал свой интернет-портал <http://www.ipkoil.ru>.

Первый вариант сайта решал основные задачи информационного и имиджевого характера, был современным на то время с точки зрения дизайна и актуальным с точки зрения предоставляемого функционала. Однако мир, а особенно мир информационный, не стоит на месте: появились новые технологии, новые принципы и подходы к оформлению и представлению информации, появились новые требования к функционалу и навигации. Сайт устарел, и в октябре 2010 г. была разработана и запущена новая версия информационного портала ИДПО.

Версия 2010 года имела следующие основные отличия от предыдущей:

- новый современный дизайн;
- улучшенный интерфейс, позволяющий удобнее получать доступ к информации;
- использование современных механизмов навигации (интерактивных анимаций, раскрывающихся списков, всплывающих изображений и др.);
- добавление возможности подачи заявок на обучение и разработку программ непосредственно со страницы сайта;
- наличие трехмерных панорам учебной аудитории ИДПО, стандартного гостиничного номера и фасада ИДПО, позволяющих потенциальным слушателям наиболее наглядно представить себе условия обучения и проживания в ИДПО, а также внешний вид здания ИДПО;
- расширение раздела о дистанционном обучении;
- добавление новых разделов («Предложение для студентов вузов», «СРО в строительстве, проектировании и изысканиях», «СРО в энергоаудите» и др.).

В период с 2012 года по настоящее время сайт постоянно

подвергается доработкам – актуализируется информация и структура ее представления, дорабатываются механизмы взаимодействия пользователя с порталом как с точки зрения доступа к информации, так и с точки зрения обеспечения обратной связи и формирования заказов.

Сегодня сайт ИДПО позволяет просматривать аннотации программ дополнительного профессионального образования, реализуемых в институте; информацию о направлениях обучения; график обучения на текущий и последующий годы; а также всю необходимую информацию об ИДПО (историю Института, новости, информацию об условиях и стоимости обучения, проживании иностранных слушателей, перечень учебно-методических изданий, контакты и др.).

На сайте приводится подробное описание процесса дистанционного обучения, перечень программ, реализуемых с использованием дистанционных образовательных технологий, демо-версии электронных учебно-методических комплексов, использующихся при дистанционном обучении, предусмотрен переход на портал дистанционного обучения ИДПО.

Ежеквартально ИДПО осуществляет электронную рассылку рекламной информации по более чем 1000 электронным адресам компаний топливного и строительного комплексов.

Но в начале 2015 года была поставлена новая цель – сайт должен стать активным инструментом продаж. Для достижения этой цели необходимо было решить две основные задачи: увеличение посещаемости сайта целевыми посетителями и повышение конверсии, т. е. увеличение соотношения тех, кто стали нашими клиентами, к общему количеству пришедших на сайт посетителей.

Увеличение посещаемости

К моменту начала работ сайт уже был оптимизирован с точки зрения SEO. Нашей задачей стал поиск дополнительных источни-

ков целевого трафика.

Целевые запросы

Мы существенно расширили семантическое ядро, в ходе анализа выяснилось, что на сайте нет релевантных страниц по большому количеству среднечастотных запросов. Например, у нас были страницы программ повышения квалификации (ПК) и профессиональной переподготовки (ПП), страницы направлений обучения и страницы конечных программ. По страницам ПК и ПП проблем не было – они собирали трафик по соответствующим запросам. Проблемы были найдены «глубже» по структуре – выяснилось, что страницы направлений обучения имеют слишком широкие смысловые значения, а страницы конечных программ, наоборот, слишком узкие.

Рассмотрим пример – одно из направлений обучения – «Автоматизация и электроэнергетика нефтегазового производства» включает в себя около 40 программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по тематикам от автоматизации технологических процессов до управления качеством продукции. Оптимизировать эту

страницу под все целевые запросы не представляется возможным в силу большого количества тем и их разнородности. С другой стороны, имеется большое количество страниц с программами, которые очень близки друг к другу с точки зрения наименований, например:

- Автоматизация технологических процессов в нефтяной и газовой промышленности;
- Автоматизация технологических процессов в нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности.

Понятно, что с точки зрения самого предмета обучения это разные программы, но с точки зрения оптимизации страницы программы под запрос «автоматизация технологических процессов» они идентичны.

Было предложено ввести дополнительный уровень в иерархию между направлением обучения и программой, который мы назвали сектором. Например, для описанного выше направления было введено 6 секторов:

- Автоматизация;
- Микроконтроллеры;
- Электроснабжение и электрооборудование;

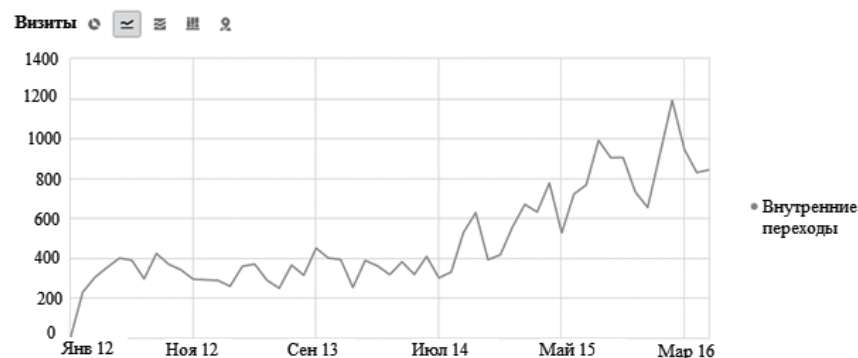


Рисунок 1. Динамика внутренних переходов на сайте

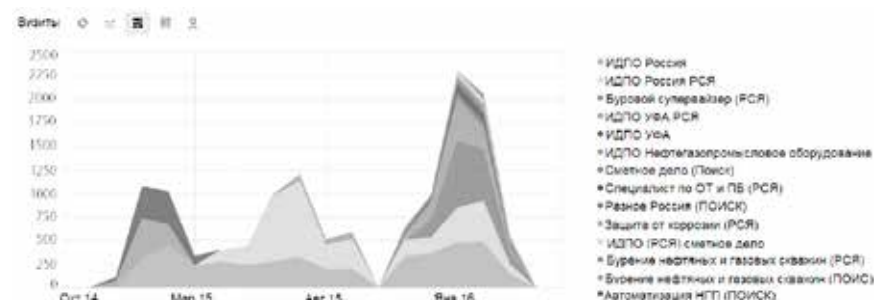


Рисунок 2. Визиты во время Рекламных кампаний

- Программное обеспечение;
- Управление качеством продукции;
- Управление бизнес процессами.

В настоящее время описанная структура внедряется на сайте. После запуска ожидается существенное повышение позиций по большому числу ключевых запросов, улучшение поведенческих факторов, уменьшение отказов.

Повышение авторитетности ресурса

Сайт был зарегистрирован в Яндекс.Каталог, DMOZ, размещена статья в Википедии со ссылкой на сайт. Ежемесячно ведутся работы по наращиванию ссылочной массы с качественных трастовых ресурсов.

Внутренняя перелинковка программ

На страницах программ добавлены ссылки на другие программы направлений обучения.

Это повысило глубину просмотров страниц на сайте и количество внутренних переходов (рисунок 1). За счет показа дополнительных предложений существенно расширились возможности выбора – люди интересуются и больше покупают.

Интернет-реклама

За период с января 2015 г. по сентябрь 2016 г. было создано и запущено 20 рекламных кампаний в Яндекс.Директ по общим запросам (программы ПК, ПП, дистанционное обучение и т.д.) и по отдельным направлениям и программам обучения на поиске и на Рекламной Сети Яндекса (РСЯ) (рисунок 2).

За указанный период по рекламе было:

- переходов на сайт – 14 698,
- средняя глубина просмотра – 2,11 страниц,
- конверсий по целям – 402,
- стоимость одного посещения – 4,5 руб.

Повышение конверсии

Решение второй задачи мы видели в реализации принципа «пришел, увидел, купил». Каждая потребность целевой аудитории должна быть реализована на определенной странице сайта,

Шаг 1 Шаг 2 Шаг 3

Выберите тип обучения:

☐ Профессиональная переподготовка (срок обучения 1-2 года)

☒ Повышение квалификации (срок обучения от 2 дней до 2 недель)

Выберите направление обучения:

Автоматизация и электроэнергетика нефтегазового производства

Добыча нефти и газа	Транспорт нефти и газа	Переработка нефти и газа
Промбезопасность	Защита от коррозии	Теплоэнергетика
Автоматизация	Машины и оборудование	Экономика
Строительство	Связи с общественностью	

Далее

Шаг 1 Шаг 2 Шаг 3

Выберите программу обучения:

- ☐ Автоматизация объектов магистрального газопровода (96 час.)
- ☐ Автоматизация технологических процессов в нефтяной и газовой промышленности (96 час.)
- ☐ Автоматизация технологических процессов нефтегазодобычи (96 час.)
- ☐ Автоматизированные системы управления производством (MES-системы) (72 час.)
- ☒ Автоматизированные системы управления технологическими процессами (АСУТП) (96 час.)
- ☐ Интерфейсы связи в АСУ ТП (72 час.)
- ☐ Микропроцессорные системы и средства автоматизации технологических процессов в нефтегазодобыче (72 час.)
- ☐ Микропроцессорные системы и средства автоматизации трубопроводного транспорта нефти (96 час.)
- ☐ Программное обеспечение систем автоматизации технологических процессов (96 час.)

Технология обучения Год обучения Сроки обучения

☒ Традиционная ☐ Дистанционная ? ☐ 2016 ☒ 2017 ☐ 16–27 октября

Если Вы не нашли нужной программы...

Назад Далее

Шаг 1 Шаг 2 Шаг 3

Введите Ваши контактные данные:

☒ Физическое лицо ☐ Юридическое лицо

Фамилия Имя Отчество

Образование

Город (населенный пункт), регион

Место работы

Телефон

E-mail

☒ Я ознакомлен с Положением и согласен на обработку персональных данных

☒ Я согласен получать информационные сообщения от ССП УГНТУ «ИДПО»

Назад Отправить

Вы выбрали:

Тип обучения: Повышение квалификации

Направление обучения: Автоматизация и электроэнергетика нефтегазового производства

Программа обучения: Автоматизированные системы управления технологическими процессами (АСУТП) (96 час.)

Технология обучения: Традиционная

Год обучения: 2017

Сроки обучения: 16–27 октября

Рисунок 3. Трехшаговый процесс заполнения формы заявки на обучение

Год обучения **Месяц**

● 2016 ● 2017 ▾

Скачать график ▾

- ▾ Автоматизация и электроэнергетика нефтегазового производства
- ▾ Защита от коррозии оборудования и сооружений нефтегазового комплекса и технология нефтегазохимического аппаратостроения
- ▾ Нефтегазопромысловое дело
- ▾ Проектирование, монтаж, эксплуатация и ремонт технологических машин и оборудования предприятий нефтегазового комплекса
- ▾ Развитие персонала образовательной организации
- ▴ Социальные и деловые коммуникации

1 сентября	Специалист по профессионально-ориентированному переводу	Подать заявку
1 сентября	Переводчик в сфере профессиональной коммуникации	Подать заявку
Скрыть остальные программы направления		
По мере комплектования группы	Специалист нефтегазовой компании по связям с общественностью	Подать заявку
По мере комплектования группы	Теория и практика связей с общественностью	Подать заявку
Если Вы не нашли нужной программы...		

Рисунок 4. График обучения по программам профессиональной переподготовки

т.е. посетитель с результатов органического поиска или рекламы должен попадать на страницу, которая полностью решает его потребность в получении информации и сразу же дает возможность реализовать желание.

Новый дизайн

Мы существенно переработали структуру представления информации – теперь посетитель видит, что мы предлагаем: актуальный график дополнительных профессиональных программ по направлениям обучения; порядок получения услуг; распространенные вопросы, которые могут возникнуть, и ответы на них; наши преимущества; Основные документы нормативной правовой базы в сфере образования; образцы выдаваемых документов о квалификации; и, наконец, если человек не нашел ответ на свой вопрос, он может его задать прямо

со страницы сайта. Информации много, но за счет продуманной компоновки человек не теряет в ней – закладки, раскрывающиеся списки, слайдеры – все это позволяет человеку быстро найти интересующую именно его информацию на одной странице, без «рыскания» по сайту.

Переработке подверглись главная страница сайта, страницы программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки, дистанционного обучения, страницы направлений обучения.

Работа с формами заявки на сайте

Предложено и реализовано три вида форм заявок на обучение: полная заявка, заявка на страницах программ и заявка в один клик.

Анализ взаимодействия посетителей сайта с формой заявки по-

казал, что процесс ее заполнения сложен для пользователя, некоторые действия не очевидны и интуитивно не понятны. Мы реализовали привлекательный дизайн и максимально упростили процесс заполнения формы: разбили процесс заполнения на три шага, причем, на каждом последующем шаге человек последовательно уточняет параметры заявки (рисунк 3).

На страницах конечных продаваемых продуктов (т. е. на страницах программ) мы поместили упрощенную форму подачи заявки на обучение. Краткая форма позволяет быстро оформить заявку на обучение именно по той программе, на странице которой находится пользователь сайта, т. е. освобождает клиента от необходимости ввода информации на закладках первых двух шагов полной формы.



Для тех, кто затрудняется с заполнением полной и краткой заявок, мы реализовали заявку в один клик. Заявка содержит всего два поля – имя и предпочтительный способ связи и, по сути, является запросом на консультацию со специалистом.

Результатом работы стало существенное увеличение заявок – в среднем 120 против 10 в месяц. Из-за сложности заполнения старой формы заявки большинство посетителей просто уходило со страницы, не закончив заполнение формы до конца.

График обучения

С целью организации обучения в институте составляется ежегодный график обучения, который корректируется несколько раз в год. Для предоставления актуальной информации на сайте реализован график обучения – очень сложная с точки зрения функционала техническая задача. График позволяет получить перечень доступных программ (т.е. тех, запись на которые в текущем году еще возможна) в разрезе направлений обучений, сроков, комплектности групп и пр. (рисунок 4).

PDF каталоги

Большой успех у посетителей имеют pdf-каталоги дополни-

тельных профессиональных программ, которые включают краткую аннотацию программ. Ранее эти каталоги рисовались вручную, после чего переводились в pdf. Нами реализовано автоматическое формирование каталога в формате pdf на основе данных о программах, что позволило обеспечить актуальность информации.

Англоязычная версия сайта

Деятельность Института дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета на международном рынке образовательных услуг в последние годы значительно расширилась. Главное направление международного сотрудничества – экспорт образовательных услуг за счет осуществления организации обучения специалистов из стран ближнего и дальнего зарубежья по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации. В ИДПО проходят обучение специалисты из стран ближнего и дальнего зарубежья, в том числе из Казахстана, Белоруссии, Украины, Латвии, Вьетнама, Ирака, Сербии, Кубы. Это потребовало создание англоязычной версии сайта.

Выводы по проделанной работе

На протяжении всего времени жизни сайта наблюдается стабильный рост посещаемости – это результат проводимых с сайтом работ – как внутренних, так и внешних (рисунок 5).

По поисковым запросам информации, размещенной на сайте, сайт уверенно входит в ТОП10 Яндекса по нашему региону. Показатели отказов – низкие, т. е. люди сайту доверяют, сайт правильно оптимизирован и поисковыми системами выдается по релевантным запросам.

Ежедневно (усредненные показатели):

- на сайт заходят 250 человек;
- просматривают 1000 страниц;
- проводят 18 часов.

В 2016 году сайт ИДПО УГНТУ встретил своего миллионного посетителя.

Мы довольны достигнутыми результатами, однако требования времени определяют необходимость дальнейшего развития и поиска новых механизмов решения задач, поэтому мы планируем, начиная с января 2017 года, полную переработку нашего сайта, поскольку в современном мире выигрывает тот, кто работает на опережение.

Визиты

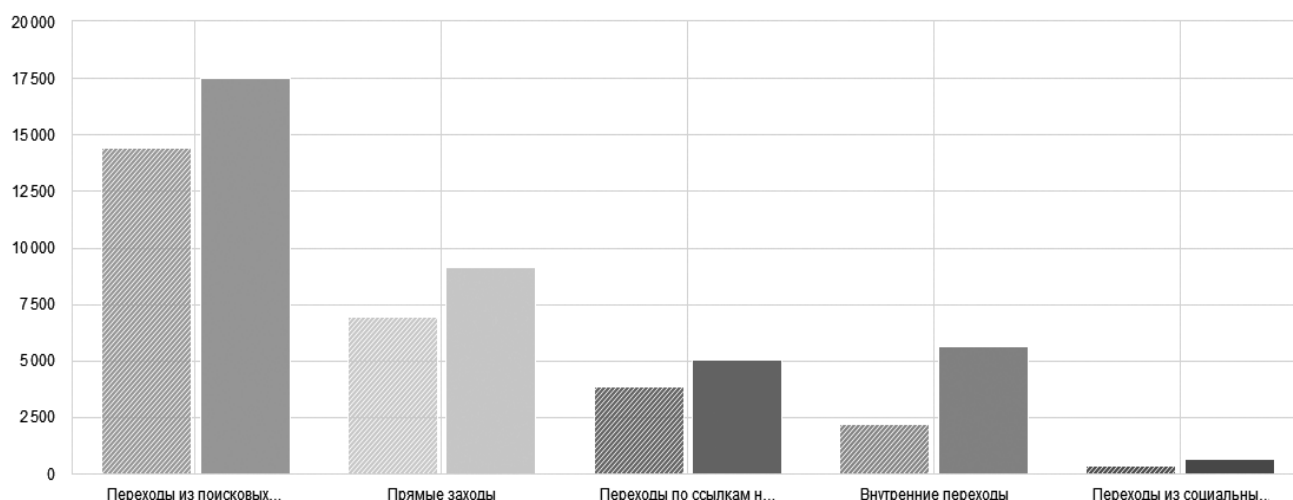


Рисунок 5. Сравнение источников трафика за 2014 и 2016 гг. (январь-июнь)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

от 15 сентября 2016 г. № АП-87/02вн

г. Москва

Утверждаю

Заместитель министра

А.Б. Повалко

«Методические рекомендации по расчету показателей независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

1. Общие положения

1.1. В соответствии с частью 5 статьи 95.2 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Закон № 273) разработаны и утверждены приказом Минобрнауки России от 5 декабря 2014 г. № 1547 (далее - приказ № 1547) показатели, характеризующие общие критерии независимой оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - НОКО).

Настоящие Методические рекомендации разработаны в целях реализации приказа № 1547 в части порядка расчета показателей НОКО.

1.2. Определения, использованные в настоящих Методических рекомендациях:

анкетирование - метод проведения социологических опросов, при котором общение между интервьюером и респондентом осуществляется в соответствии с разработанной анкетой (может проводиться в электронном виде через сеть «Интернет»);

анкета - опросный лист, заполняемый респондентом (либо сотрудником организации-оператора на основании ответов респондента) по указанным в нем правилам;

респонденты - лица, принявшие участие в анкетировании;

интервьюер - лицо, осуществляющее сбор информации посредством опроса респондентов;

генеральная совокупность - участники образовательного процесса (обучающиеся, их родители (законные представители));

выборочная совокупность (выборка) - часть отобранных объектов из генеральной совокупности, подлежащих опросу;

репрезентативность - соответствие характеристик выборки характеристикам генеральной совокупности в целом;

объект исследования - организации, осуществляющие образовательную деятельность;

предмет исследования - качество образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность на основе общедоступной информации в соответствии с общими критериями, установленными Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации» (пункт 4 статьи 95.2).

1.3. Сбор данных по показателям НОКО осуществляется организациями-операторами методом анкетирования:

сбор, обобщение и анализ информации, полученной в результате обработки отдельных анкет (Приложение 3), заполненных организациями-операторами по результатам анализа официальных сайтов образовательных организаций, а также другой опубликованной официальной информации¹;

сбор, обобщение и анализ информации, полученной организациями-операторами в результате обработки заполненных респондентами анкет (Приложение 4).

1.4. Информация о результатах НОКО размещается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, и органами местного самоуправления на своих официальных сайтах и официальном сайте для размещения информации о государственных и муниципальных учреждениях в сети «Интернет» на сайте bus.gov.ru.

1.5. Анализ результатов анкетирования рекомендуется проводить в 2 этапа:

на первом этапе выполняется расчет показателей (промежуточных и итоговых баллов), позволяющих ранжировать организации; на втором этапе проводится анализ полученных значений показателей, по результатам которого осуществляется выделение лучших и худших практик и формирование предложений по устранению выявленных недостатков.

2. Методика расчета

В соответствии с приказом № 1547 НОКО проводится по 16 показателям; 11 из 1-й и 2-й групп показателей оцениваются в баллах по шкале от 0 до 10, 5 показателей из 3-й и 4-й групп - как доля (проценты) удовлетворенных качеством образовательной деятельности, соответственно, в пределах значений от 0 до 100.

По значениям исходных показателей производится расчет интегрального и среднего (нормированного) интегрального показателей, определяющих оценку организации в целом. Расчет обоих показателей производится по данным анкет, одна из которых (Приложение 3) заполняется работником организации - оператора на основании данных, размещенных на официальном сайте обследуемой образовательной организации либо другой опубликованной официальной информации, вторая (Приложение 4) собирается организацией-оператором посредством анкетирования

¹ В соответствии с подпунктом 2 пункта 7 статьи 95.2 Закона № 273 организация-оператор осуществляет сбор, обобщение и анализ информации о качестве образовательной деятельности организаций.



участников образовательного процесса, проводимого любым способом (очное либо заочное анкетирование, размещение анкеты в открытом доступе в сети интернет).

Интегральный показатель рассчитывается по баллам, значение каждого из которых соответствует определенному варианту ответа в анкете. Соответствие «значение балла — вариант ответа» по всем 16 показателям приведены в Приложении 1 и Приложении 2.

По значению интегрального показателя определяется рейтинг организации внутри региона, по среднему значению интегрального показателя - оценка рейтинга региона среди всех субъектов Российской Федерации.

2.1. Расчет интегрального значения показателя

Значение интегрального показателя для каждой организации рассчитывается как сумма значений исходных показателей. В анкете, заполняемой работником организации - оператора, оценивается 11 первых показателей из 1-й и 2-й групп, по данным анкет, размещенных в открытом доступе, оцениваются все 16 показателей (по всем 4-м группам).

Значение интегрального показателя по данным двух видов анкет рассчитывается по следующему алгоритму.

Значения 11 первых показателей для каждой организации оцениваются в баллах в обоих видах анкет.

Значение каждого из 11 показателей сначала усредняется по всем анкетам, размещенным в открытом доступе, по формуле:

$$X_m^{HO-11} = \sum_{i=1}^{N_j} x_{m,i} / N_j,$$

где

$X_{m,i}$ – значение **m**-го показателя по данным **i**-той анкеты, в баллах;

N_j – количество анкет,

а затем рассчитывается их среднее арифметическое значение между полученным значением по формуле (1) и значением, выставленным в анкете для организации-оператора, по формуле:

$$X_m^{CP-11} = (X_m^{HO-11} + X_m^{OO-11}) / 2,$$

где

X_m^{HO-11} – среднее значение **m**-го показателя качества образовательной деятельности, определенного по совокупности оценок, полученных в результате обработки анкет, заполненных независимыми оценщиками (участниками образовательного процесса), рассчитанное по формуле (1), в баллах;

X_m^{OO-11} – значение **m**-го показателя качества образовательной деятельности, определенного по данным анкеты, заполненной работником организации-оператора, в баллах.

Средние значения для 5-ти показателей 3-й и 4-й групп рассчитываются только по данным анкет, размещенным в открытом доступе. В процессе обработки анкет производится подсчет количества анкет, в которых выбранный вариант ответа соотносится со значением балла равным или большим 5, значение которого определяет границу между респондентами, которые удовлетворены качеством образовательной деятельности и не удовлетворены. Расчет доли удовлетворенных качеством образовательной деятельности осуществляется по формуле:

$$D_m = N_{m,5} / N_j,$$

где

$N_{m,5}$ – количество анкет, в которых значение **m**-того показателя равно или больше 5 баллов;

N_j – общее количество заполненных и обработанных анкет.

Перевод полученной величины доли в баллы осуществляется по формуле:

$$X_m^{CP-5} = D_m * 10$$

После этого производится расчет итогового значения интегрального показателя качества образовательной деятельности для **k**-той организации по формуле:

$$Y_k^{INT} = \sum_{m=1}^{11} X_m^{CP-11} + \sum_{m=12}^{16} X_m^{CP-5},$$

где

X_m^{CP-11} и X_m^{CP-5} – значение **m**-ного показателя, рассчитанные по формулам (2) и (4).

По данным значениям интегральных показателей производится общая оценка качества предоставляемых услуг и формируется рейтинг организаций внутри региона.

2.2. Расчет среднего значения интегрального показателя

По данному показателю производится оценка рейтинга региона. Значение показателя дает усредненную (по всем обследованным образовательным организациям, находящимся на его территории) величину качества предоставляемых услуг.

Его расчет производится по формуле:

$$Y_{\text{ср инт}} = \sum_{k=1}^R Y_k^{\text{ср инт}} / R,$$

где

R – число организаций, обследованных в регионе;

$Y_k^{\text{ср инт}}$ – среднее (нормированное по числу показателей) значение интегрального показателя k -й организации, рассчитываемое по формуле:

$$Y_k^{\text{ср инт}} = Y_k^{\text{инт}} / 16,$$

где

$Y_k^{\text{инт}}$ – значение интегрального показателя k -й организации, определенное по формуле (5).

Значение интегрального показателя оценки качества предоставляемых услуг $Y_k^{\text{инт}}$ имеет шкалу оценки в пределах от 0 до 160 баллов и используется для оценки и составления рейтинга организаций, а среднее (нормированное) значение интегрального показателя $Y_{\text{ср инт}}$ имеет шкалу оценки в пределах от 0 до 10 и используется при составлении рейтинга субъектов Российской Федерации.

Приложение 1

Вопросы и балльная оценка на ответы анкеты № 1

(заполняется организацией-оператором по каждой образовательной организации)

1. Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающиеся открытости и доступности информации об организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

1.1. Полнота и актуальность информации об организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее – организация), размещенной на официальном сайте организации в сети «Интернет»:

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие сведений о деятельности организации	1
2	Наличие сведений о структуре организации и органах ее управления	1
3	Наличие документов об организации	1
4	Наличие сведений о реализуемых образовательных программах	2
5	Наличие сведений о финансово-хозяйственной деятельности организации	1
6	Наличие сведений о материально-техническом оснащении образовательного процесса в организации	2
7	Наличие сведений о порядке приема в образовательную организацию, обучения, отчисления, предоставления платных образовательных услуг	2
Итоговый максимальный балл		10

1.2. Наличие на официальном сайте организации в сети Интернет сведений о педагогических работниках организации

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие сведений о руководителе организации	1
2	Наличие контактных данных руководства организации: телефон, электронная почта (далее – контактные данные)	1
3	Наличие сведений о заместителе (-ях) руководителя организации	1
4	Наличие контактных данных заместителей руководителя организации	1
5	Наличие перечня педагогического (научно-педагогического) состава организации	1
6	Наличие сведений о ФИО, должности, контактных данных педагогических работников организации	1
7	Наличие сведений об уровне образования педагогических работников организации	1
8	Наличие сведений о квалификации, ученом звании и степени (при наличии) педагогических работников организации	1





9	Наличие сведений о преподаваемых педагогическим работником организации дисциплинах	1
10	Наименование направления подготовки и (или) специальности	1
Итоговый максимальный балл		10

1.3. Доступность взаимодействия с образовательной организацией по телефону, электронной почте, с помощью электронных сервисов, предоставляемых на официальном сайте организации в сети Интернет, в том числе наличие возможности внесения предложений, направленных на улучшение работы организации:

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие возможности взаимодействия участников образовательного процесса с организацией по телефону (наличие контактных телефонов, указание времени возможного взаимодействия)	2
2	по телефону (наличие контактных телефонов, указание времени возможного взаимодействия)	2
3	по электронной почте (наличие одного или нескольких электронных адресов)	2
4	с помощью электронных сервисов (электронная форма для обращений участников образовательного процесса)	2
5	наличие возможности внесения предложений (электронная форма для внесения предложений участниками образовательного процесса, связанных с деятельностью образовательной организации, электронный сервис для on-line взаимодействия с руководителями и педагогическими работниками образовательной организации)	2
Итоговый максимальный балл		10

1.4. Доступность сведений о ходе рассмотрения обращений, поступивших в организацию от заинтересованных граждан (по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, доступных на официальном сайте организации)

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие возможности поиска и получения сведений по реквизитам обращения о ходе его рассмотрения	2
2	Наличие ранжированной информации об обращениях граждан (жалобы, предложения, вопросы, иное и т.д.)	2
3	Наличие информации о результатах рассмотрения обращений (например, автоматическая рассылка информации о рассмотрении обращения на электронный адрес заявителя или иной способ уведомления граждан)	3
4	Наличие возможности отслеживания хода рассмотрения обращений граждан (например, статус обращения, наличие специалистов по взаимодействию с гражданами)	3
Итоговый максимальный балл		10

2. Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающиеся комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность

2.1. Материально-техническое и информационное обеспечение организации оценивается по результатам анализа материалов самообследования или данных, представленных на сайте образовательной организации в сравнении со средним по городу (региону)² (в сопоставимых показателях)

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Обеспеченность учащихся компьютерами (количество компьютеров в расчете на одного учащегося)	0 – ниже среднего по городу (региону) 1 – равно или выше среднего по городу (региону)
2	Обеспеченность учителей (преподавателей) (количество компьютеров в расчете на одного учителя)	
3	Обеспеченность 00 мультимедийными проекторами (количество мультимедийных проекторов на учебный коллектив)	
4	Обеспеченность 00 интерактивными досками и приставками (количество интерактивных досок и приставок)	
5	Наличие лабораторий и/или мастерских (объекты для проведения практических занятий)	0 – нет в наличии, не обеспечены, 1 – есть в наличии, обеспечены
6	Наличие современной библиотеки-медиатеки (читальный зал не менее чем на 25 рабочих мест) с наличием стационарных или переносных компьютеров с выходом в интернет	
7	Обеспеченность специализированными кабинетами (библиотеки, кабинеты технологий, оборудованные лабораторным оборудованием учебные кабинеты по химии и физике, и др.)	

Вкладка – Нормативные документы

8	Наличие электронных интерактивных лабораторий	
9	Обеспеченность лабораторным и демонстрационным оборудованием	
10	Наличие электронных учебников и учебных пособий (электронные образовательные ресурсы, доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям)	
Итоговый максимальный балл		10

Средние значения показателей по городу (региону) рассчитывается по итогам обработки информации по всем обследованным организациям.

2.2. Наличие необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие спортивного зала	2
2	Наличие оборудованной спортивной площадки (стадиона)	1
3	Наличие тренажерного зала	1
4	Наличие бассейна	1
5	Наличие медицинского кабинета	2
6	Наличие специализированных кабинетов по охране и укреплению здоровья (комнаты релаксации, психологической разгрузки и пр.)	1
7	Наличие столовой на территории организации	2
Итоговый максимальный балл		10

2.3. Условия для индивидуальной работы с обучающимися

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие кружков, спортивных секций, творческих коллективов (наличие научных студенческих кружков, дискуссионных клубов, работа в малых группах обучающихся)	3
2	Использование дистанционных образовательных технологий	3
3	Проведение психологических и социологических исследований, опросов	2
4	Наличие службы психологической помощи (возможность оказания психологической консультации)	2
Итоговый максимальный балл		10

2.4. Наличие дополнительных образовательных программ

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие программ социально-педагогической направленности	1
2	Наличие программ технической направленности	2
3	Наличие программ физкультурно-спортивной направленности	1
4	Наличие программ художественной направленности	1
5	Наличие программ естественно-научной направленности	2
6	Наличие программ туристско-краеведческой направленности	1
7	Наличие дополнительных (авторских) образовательных программ	2
Итоговый максимальный балл		10

2.5. Наличие возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных), выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях:

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие и полнота информации о конкурсах и олимпиадах в отчетном году (в том числе во всероссийских и международных), проводимых при участии организации	1
2	Удельный вес численности обучающихся, принявших участие в отчетном году в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах в общей численности учащихся (кроме спортивных) (менее 10% - 0 баллов, 10% и более - 1 балл)	1





Вкладка – Нормативные документы

3	Наличие в отчетном году, из числа обучающихся в образовательной организации, победителей конкурсов, смотров и др. на мероприятиях различного уровня (региональный, всероссийский, международный (по 1 баллу за каждый уровень))	3
4	Удельный вес численности обучающихся в образовательной организации, принявших участие в спортивных олимпиадах, соревнованиях в общей численности учащихся, в том числе международных (менее 10% - 0 баллов, 10% и более - 1 балл) в отчетном году	1
5	Наличие в отчетном году победителей спортивных олимпиад различного уровня (по 1 баллу за каждый уровень - региональный, всероссийский, международный)	3
6	Проведение мероприятий по сдаче норм ГТО	1
Итоговый максимальный балл		10

2.6. Наличие возможности оказания обучающимся психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие психолого-педагогического консультирования обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников (наличие программы психологического сопровождения деятельности какой-либо категории обучающихся)	3
2	Наличие коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий с обучающимися, логопедической помощи обучающимся	2
3	Наличие комплекса реабилитационных и других медицинских мероприятий	2
4	Наличие действующих программ оказания помощи обучающимся в социальной адаптации, профориентации, получении дополнительных профессиональных навыков, трудоустройстве	3
Итоговый максимальный балл		10

2.7. Наличие условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

№ п/п	Позиция оценивания	Максимальный балл за позицию
1	Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	2
2	Использование специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов	1
3	Использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования	1
4	Предоставление обучающимся с ограниченными возможностями здоровья специальных технических средств обучения индивидуального пользования в постоянное пользование	2
5	Предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь	
6	Проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий (наличие приема в специальные (коррекционные) группы по различным образовательным программам, мероприятия, обеспечивающие вовлечение детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в общественную жизнь образовательной организации (экскурсии, классные часы, концерты и т.д.)	1
7	Обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (свободный доступ к местам занятий, наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и т.д.)	1
8	Оказание психологической и другой консультативной помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья	1
Итоговый максимальный балл		10

Приложение 2

Вопросы и балльная оценка на ответы анкеты № 2

(размещается в открытом доступе в целях обследования мнения участниками образовательного процесса, заполняется респондентами)

№ п/п	Вопросы анкеты	Балл	Примечание
1	Открытость и доступность информации, размещенной на официальном сайте		
1.1	Полнота и актуальность информации об организации и ее деятельности		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	информация отсутствует

Вкладка – Нормативные документы

	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	информация представлена не полностью, не структурирована, не актуальна
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	информация представлена полностью, плохо структурирована, не актуальна
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	информация представлена полностью, хорошо структурирована, частично не актуальна
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	информация размещена полностью, хорошо структурирована, актуальна
1.2	Наличие сведений о педагогических работниках организации		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	информация отсутствует
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	информация представлена не полностью
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	информация представлена полностью, но со значительными недостатками
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	информация представлена полностью, за исключением незначительных недостатков
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	информация размещена полностью, размещена актуальная информация
1.3	Доступность взаимодействия с получателями образовательных услуг по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, в том числе наличие возможности внесения предложений, направленных на улучшение работы организации		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	взаимодействие с участниками образовательного процесса не обеспечено
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	обеспечена работа телефона горячей линии по вопросам оказания образовательных услуг
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	обеспечена работа телефона горячей линии, взаимодействие с участниками образовательного процесса обеспечено по электронной почте
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	обеспечена работа телефона горячей линии, налажено взаимодействие по электронной почте, на сайте организации функционирует гостевая книга
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	Обеспечена работа телефона горячей линии, налажено взаимодействие по электронной почте, на сайте организации функционирует гостевая книга, обеспечена техническая возможность проведения онлайн-опросов (анкетирование) с целью изучения мнений и получения предложений по разным направлениям деятельности образовательной организации
1.4	Доступность сведений о ходе рассмотрения обращений граждан, поступивших в организацию от получателей образовательных услуг (по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов)		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	не обеспечена доступность сведений о ходе рассмотрения обращения граждан
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	наличие статистической информации о ходе рассмотрения обращений граждан на сайте
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	обеспечена возможность получить информацию о ходе рассмотрения обращений граждан по телефону
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	обеспечена возможность получить информацию о ходе рассмотрения обращений граждан по телефону, электронной почте
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	обеспечена техническая возможность получения сведений о ходе рассмотрения обращений граждан в режиме реального времени
2	Комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность		
2.1	Материально-техническое и информационное обеспечение организации		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	полностью отсутствуют электронные и бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	имеются бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты, отсутствуют электронные средства обучения





Вкладка – Нормативные документы

	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	имеются бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты, частично есть электронные средства обучения
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	имеются бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты, электронные средства обучения, за исключением доступа к интернету
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	имеются бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты, электронные средства обучения, включая доступ к интернету
2.2	Наличие необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся		
Условия для охраны и укрепления здоровья:			
	неудовлетворительно, не устраивает	0	необходимые условия не созданы - (отсутствует спортивный зал и спортивные площадки, столовая (буфет))
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	2,5	организация имеет только физкультурный зал
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	5	организация оборудована всеми необходимыми спортивными сооружениями (спортзал, стадион и пр.)
	отлично, полностью удовлетворен(а)	7,5	организация оборудована всеми необходимыми спортивными :ооружениями, имеются в наличии программы дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности
Условия по организации питания обучающихся:			
	неудовлетворительно, не устраивает	0	необходимые условия не созданы - (отсутствует столовая (буфет))
	отлично, полностью удовлетворен(а)	2,5	в организации оборудовано помещение для питания обучающихся, а также для хранения и приготовления пищи, обеспечивающие возможность организации качественного горячего питания
2.3	Условия для индивидуальной работы с обучающимися		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	в организации не созданы условия для индивидуальной работы с обучающимися
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	условия созданы частично, с использованием электронных средств обучения, без доступа в интернет
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	в организации созданы условия для получения образования в рамках сетевой формы (интернет) реализации образовательных программ
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	в организации созданы условия для получения образования в рамках сетевой формы (интернет) реализации образовательных программ, а также с применением дистанционных образовательных программ
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	отлично, полностью удовлетворен(а)
2.4	Наличие дополнительных образовательных программ		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	дополнительные образовательные программы не реализуются
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	реализуется всего 1 дополнительная образовательная программа
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	реализуется 2 дополнительных образовательных программы
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	реализуются 3 дополнительных образовательные программы
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	реализуются более 3 дополнительных образовательных программ
2.5	Наличие возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных), выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	условия для развития творческих способностей не предоставлены
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	предоставлены условия для участия обучающихся только в спортивных мероприятиях

Вкладка – Нормативные документы

	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	предоставлены условия для участия обучающихся в спортивных мероприятиях и частично в образовательных (олимпиады, выставки, смотры)
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	предоставлены условия для участия обучающихся в спортивных мероприятиях и в образовательных (олимпиады, выставки, смотры), но только на региональном уровне
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	предоставлены все условия для участия обучающихся в международных и всероссийских олимпиадах и спортивных мероприятиях
2.6	Наличие возможности оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	Отсутствуют условия для оказания вышеуказанных видов помощи
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	вышеуказанные виды помощи оказываются некачественно
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	имеется возможность качественно оказывать 1 из видов помощи (психолого-педагогической, медицинской или социальной)
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	имеется возможность качественно оказывать как минимум 2 вида помощи (психолого-педагогической, медицинской или социальной)
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	имеется возможность качественно оказывать все 3 вида помощи (психолого-педагогической, медицинской или социальной)
2.7	Наличие условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	условия полностью отсутствуют
	плохо, не соответствует минимальным требованиям	2,5	имеющиеся условия частично удовлетворяют потребностям обучающихся, в частности, предоставлено недостаточное количество мест для обучающихся, неудобное время проведения занятий (вечернее, ночное), организованные рабочие места - некомфортны
	удовлетворительно, но со значительными недостатками	5	организованных рабочих мест для обучения и их оснащение удовлетворительны, неудобно время проведения занятий и отсутствуют сопутствующие услуги
	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков	7,5	условия соответствуют потребностям, отсутствуют сопутствующие услуги (специально оснащенный туалет, специальные места подхода/подъезда)
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	условия полностью соответствуют потребностям
3	Доброжелательность, вежливость, компетентность работников		
3.1	Доброжелательность и вежливость работников		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	неудовлетворительно, не устраивает
	удовлетворительно	5	удовлетворительно, но со значительными недостатками
	в целом хорошо, но есть недостатки	7,5	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков
	отлично, полностью удовлетворен(а)	10	
3.2	Компетентность работников		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	неудовлетворительно, не устраивает
	удовлетворительно	5	удовлетворительно, но со значительными недостатками
	в целом хорошо, но есть недостатки	7,5	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков
	полностью устраивает	10	отлично, полностью удовлетворен(а)
4	Общее удовлетворение качеством образовательной деятельности организации		
4.1	Удовлетворение материально-техническим обеспечением организации		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	неудовлетворительно, не устраивает
	удовлетворительно	5	удовлетворительно, но со значительными недостатками
	в целом хорошо, но есть недостатки	7,5	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков



	полностью устраивает	10	отлично, полностью удовлетворен(а)
4.2	Удовлетворение качеством предоставляемых образовательных услуг		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	неудовлетворительно, не устраивает
	удовлетворительно	5	удовлетворительно, но со значительными недостатками
	в целом хорошо, но есть недостатки	7,5	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков
	полностью устраивает	10	отлично, полностью удовлетворен(а)
4.3	Готовность рекомендовать организацию родственникам и знакомым		
	неудовлетворительно, не устраивает	0	неудовлетворительно, не устраивает
	удовлетворительно	5	удовлетворительно, но со значительными недостатками
	в целом хорошо, но есть недостатки	7,5	в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков
	полностью устраивает	10	отлично, полностью удовлетворен(а)

Приложение 3

Образец анкеты № 1

Анкета заполняется сотрудниками организации-оператора по каждой образовательной организации на основании анализа официального сайта обследуемой образовательной организации и других официальных источников информации.

1.1. Полнота и актуальность информации об организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее - организация), размещенной на официальном сайте организации в сети «Интернет». Отметьте один или несколько пунктов (при необходимости):

- ☐ Наличие сведений о деятельности организации;
- ☐ Наличие сведений о структуре организации и органах ее управления;
- ☐ Наличие документов об организации;
- ☐ Наличие сведений о реализуемых образовательных программах;
- ☐ Наличие сведений о финансово-хозяйственной деятельности организации;
- ☐ Наличие сведений о материально-техническом оснащении образовательного процесса в организации;
- ☐ Наличие сведений о порядке приема в образовательную организацию, обучения, отчисления, предоставления платных образовательных услуг.

1.2. Наличие на официальном сайте организации в сети Интернет сведений о педагогических работниках организации. Отметьте один или несколько пунктов (при необходимости):

- ☐ Наличие сведений о руководителе организации;
- ☐ Наличие контактных данных руководства организации: телефон, электронная почта (далее - контактные данные);
- ☐ Наличие сведений о заместителе (-ях) руководителя организации;
- ☐ Наличие контактных данных заместителей руководителя организации;
- ☐ Наличие перечня педагогического (научно-педагогического) состава организации;
- ☐ Наличие сведений о ФИО, должности, контактных данных педагогических работников организации;
- ☐ Наличие сведений об уровне образования педагогических работников организации;
- ☐ Наличие сведений о квалификации, ученом звании и степени (при наличии) педагогических работников организации;
- ☐ Наличие сведений о преподаваемых педагогическим работником организации дисциплинах;
- ☐ Наименование направления подготовки и (или) специальности.

1.3. Доступность взаимодействия с образовательной организацией по телефону, электронной почте, с помощью электронных сервисов, предоставляемых на официальном сайте организации в сети Интернет, в том числе наличие возможности внесения предложений, направленных на улучшение работы организации. Отметьте один или несколько пунктов (при необходимости):

- ☐ Наличие возможности взаимодействия участников образовательного процесса с организацией; в том числе:
 - ☐ по телефону (наличие контактных телефонов, указание времени возможного взаимодействия);
 - ☐ по электронной почте (наличие одного или нескольких электронных адресов);
 - ☐ с помощью электронных сервисов (электронная форма для обращений участников образовательного процесса);
 - ☐ наличие возможности внесения предложений (электронная форма для внесения предложений участниками образовательного процесса, связанных с деятельностью образовательной организации, электронный сервис для online взаимодействия с руководителями и педагогическими работниками образовательной организации).

1.4. Доступность сведений о ходе рассмотрения обращений, поступивших в организацию от заинтересованных граждан (по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, доступных на официальном сайте организации). Отметьте один или несколько пунктов (при необходимости):

- ☐ Наличие возможности поиска и получения сведений по реквизитам обращения о ходе его рассмотрения;

- Наличие ранжированной информации об обращениях граждан (жалобы, предложения, вопросы, и т. д.);
- Наличие информации о результатах рассмотрения обращений (например, автоматическая рассылка информации о рассмотрении обращения на электронный адрес заявителя или иной способ уведомления граждан);
- Наличие возможности отслеживания хода рассмотрения обращений граждан (например, статус обращения, наличие специалистов по взаимодействию с гражданами).

2. Показатели, характеризующие общий критерий оценки качества образовательной деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, касающийся комфортности условий, в которых осуществляется образовательная деятельность.

2.1. Материально-техническое и информационное обеспечение организации оценивается по результатам анализа материалов самообследования или данных, представленных на сайте образовательной организации в сравнении со средним по городу (региону) (в сопоставимых показателях).

Отметьте пункты, по которым образовательная организация имеет позицию относительно других обследованных организаций равную или выше средней по городу (региону):

- Обеспеченность учащихся компьютерами (количество компьютеров в расчете на одного учащегося);
- Обеспеченность учителей (преподавателей) (количество компьютеров в расчете на одного учителя);
- Обеспеченность ОО мультимедийными проекторами (количество мультимедийных проекторов на учебный коллектив);
- Обеспеченность ОО интерактивными досками и приставками (количество интерактивных досок и приставок).

Отметьте пункты, по которым в образовательных организациях имеются соответствующие позиции:

- Наличие лабораторий и/или мастерских (объекты для проведения практических занятий)
- Наличие современной библиотеки-медиатеки (читальный зал не менее чем на 25 рабочих мест) с наличием стационарных или переносных компьютеров с выходом в интернет;
- Обеспеченность специализированными кабинетами (библиотеки, кабинеты технологий, оборудованные лабораторным оборудованием учебные кабинеты по химии и физике, и др.);

- Наличие электронных интерактивных лабораторий;
- Обеспеченность лабораторным и демонстрационным оборудованием;
- Наличие электронных учебников и учебных пособий (электронные образовательные ресурсы, доступ к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям).

2.2 Наличие необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся. Отметьте пункты, по которым в образовательных организациях имеются соответствующие позиции:

- Наличие спортивного зала;
- Наличие оборудованной спортивной площадки (стадиона);
- Наличие тренажерного зала;
- Наличие бассейна;
- Наличие медицинского кабинета;
- Наличие специализированных кабинетов по охране и укреплению здоровья (комнаты релаксации, психологической разгрузки и пр.);
- Наличие столовой на территории организации.

2.3. Условия для индивидуальной работы с обучающимися. Отметьте пункты, по которым в образовательных организациях имеются соответствующие позиции:

- Наличие кружков, спортивных секций, творческих коллективов (наличие научных студенческих кружков, дискуссионных клубов, работа в малых группах обучающихся);
- Использование дистанционных образовательных технологий;
- Проведение психологических и социологических исследований, опросов;
- Наличие службы психологической помощи (возможность оказания психологической консультации).

2.4. Наличие дополнительных образовательных программ. Отметьте пункты, по которым в образовательных организациях имеются соответствующие позиции:

- Наличие программ социально-педагогической направленности;
- Наличие программ технической направленности;
- Наличие программ физкультурно-спортивной направленности;
- Наличие программ художественной направленности;
- Наличие программ естественно-научной направленности;
- Наличие программ туристско-краеведческой направленности;
- Наличие дополнительных (авторских) образовательных программ.

2.5. Наличие возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных), выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях. Отметьте пункты, по которым в образовательных организациях имеются соответствующие позиции:

- Наличие и полнота информации о конкурсах и олимпиадах в отчетном году (в том числе во всероссийских и международных), проводимых при участии организации;
- Удельный вес численности обучающихся, принявших участие в отчетном году в различных олимпиадах, смотрах, конкурсах в общей численности учащихся (кроме спортивных) (менее 10% – 0 баллов, 10% и более – 1 балл);
- Наличие в отчетном году, из числа обучающихся в образовательной организации, победителей конкурсов, смотров и др. на мероприятиях различного уровня (региональный, всероссийский, международный (по 1 баллу за каждый уровень));



○ Удельный вес численности обучающихся в образовательной организации, принявших участие в спортивных олимпиадах, соревнованиях в общей численности учащихся, в том числе международных (менее 10% – 0 баллов, 10% и более – 1 балл) в отчетном году;

○ Наличие в отчетном году победителей спортивных олимпиад различного уровня (по 1 баллу за каждый уровень – региональный, всероссийский, международный);

○ Проведение мероприятий по сдаче норм ГТО.

2.6. Наличие возможности оказания обучающимся психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи.

Отметьте пункты, по которым в образовательных организациях имеются соответствующие позиции:

○ Наличие психолого-педагогического консультирования обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогических работников (наличие программы психологического сопровождения деятельности какой-либо категории обучающихся);

○ Наличие коррекционно-развивающих и компенсирующих занятий с обучающимися, логопедической помощи обучающимся;

○ Наличие комплекса реабилитационных и других медицинских мероприятий;

○ Наличие действующих программ оказания помощи обучающимся в социальной адаптации, профориентации, получении дополнительных профессиональных навыков, трудоустройстве.

2.7. Наличие условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Отметьте пункты, по которым в образовательных организациях имеются соответствующие позиции:

○ Наличие обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

○ Использование специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов;

○ Использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования;

○ Предоставление обучающимся с ограниченными возможностями здоровья специальных технических средств обучения индивидуального пользования в постоянное пользование;

○ Предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь;

○ Проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий (наличие приема в специальные (коррекционные) группы по различным образовательным программам, мероприятия, обеспечивающие вовлечение детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в общественную жизнь образовательной организации (экскурсии, классные часы, концерты и т. д.);

○ Обеспечение доступа в здания организаций, осуществляющих образовательную деятельность, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (свободный доступ к местам занятий, наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и т. д.);

○ оказание психологической и другой консультативной помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

Приложение 4

Образец анкеты № 2

(анкета используется в целях обследования мнения участников образовательного процесса о качестве образовательной деятельности образовательных организаций, заполняется респондентами)

Мы хотим узнать, как Вы оцениваете качество работы образовательной организации, в которой Вы, либо Ваш ребенок (дети), учитесь. Просим внимательно отнестись к анкетированию и внимательно ответить на вопросы. Анкета является анонимной. Указывать свое имя, Ваши личные данные не требуется. Ваше мнение нам очень важно и будет учтено в дальнейшей работе.

1 Открытость и доступность информации, размещенной на официальном сайте.

1.1 Полнота и актуальность информации об организации и ее деятельности. Выберите один из вариантов ответа:

○ неудовлетворительно, не устраивает (информация отсутствует);

○ плохо, не соответствует минимальным требованиям (информация представлена не полностью, не структурирована, не актуальна);

○ удовлетворительно, но со значительными недостатками (информация представлена полностью, плохо структурирована, не актуальна);

○ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (информация представлена полностью, хорошо структурирована, частично не актуальна);

○ отлично, полностью удовлетворен(а) (информация размещена полностью, хорошо структурирована, актуальна);

1.2 Наличие сведений о педагогических работниках организации. Выберите один из вариантов ответа:

○ неудовлетворительно, не устраивает (информация отсутствует);

○ плохо, не соответствует минимальным требованиям (информация представлена не полностью);

○ удовлетворительно, но со значительными недостатками (информация представлена полностью, но со значительными недостатками);

○ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (информация представлена полностью, за исключением незначительных недостатков);

○ отлично, полностью удовлетворен(а) (информация размещена полностью, размещена актуальная информация);

1.3 Доступность взаимодействия с получателями образовательных услуг по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов, в том числе наличие возможности внесения предложений, направленных на улучшение

работы организации. Выберите один из вариантов ответа:

- ☐ неудовлетворительно, не устраивает (взаимодействие с участниками образовательного процесса не обеспечено);
- ☐ плохо, не соответствует минимальным требованиям (обеспечена работа телефона горячей линии по вопросам оказания образовательных услуг);
- ☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (обеспечена работа телефона горячей линии, взаимодействие с участниками образовательного процесса обеспечено по электронной почте);
- ☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (обеспечена работа телефона горячей линии, налажено взаимодействие по электронной почте, на сайте организации функционирует гостевая книга);
- ☐ отлично, полностью удовлетворен(а) (Обеспечена работа телефона горячей линии, налажено взаимодействие по электронной почте, на сайте организации функционирует гостевая книга, обеспечена техническая возможность проведения онлайн-опросов (анкетирование) с целью изучения мнений и получения предложений по разным направлениям деятельности образовательной организации).

1.4 Доступность сведений о ходе рассмотрения обращений граждан, поступивших в организацию от получателей образовательных услуг (по телефону, по электронной почте, с помощью электронных сервисов). Выберите один из вариантов ответа:

- ☐ неудовлетворительно, не устраивает (не обеспечена доступность сведений о ходе рассмотрения обращения граждан);
- ☐ плохо, не соответствует минимальным требованиям (наличие статистической информации о ходе рассмотрения обращений граждан на сайте);
- ☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (обеспечена возможность получить информацию о ходе рассмотрения обращений граждан по телефону);
- ☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (обеспечена возможность получить информацию о ходе рассмотрения обращений граждан по телефону, электронной почте);
- ☐ отлично, полностью удовлетворен(а) (обеспечена техническая возможность получения сведений о ходе рассмотрения обращений граждан в режиме реального времени).

2. Комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность.

2.1 Материально-техническое и информационное обеспечение организации. Выберите один из вариантов ответа:

- ☐ неудовлетворительно, не устраивает (полностью отсутствуют электронные и бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты);
- ☐ плохо, не соответствует минимальным требованиям (имеются бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты, отсутствуют электронные средства обучения);
- ☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (имеются бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты, частично есть электронные средства обучения);
- ☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (имеются бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты, электронные средства обучения, за исключением доступа к интернету);
- ☐ отлично, полностью удовлетворен(а) (имеются бумажные средства обучения, читальные и методические кабинеты, электронные средства обучения, включая доступ к интернету);

2.2 Наличие необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся. Оцените условия для охраны и укрепления здоровья: Выберите один из вариантов ответа:

- ☐ неудовлетворительно, не устраивает (необходимые условия не созданы – отсутствует спортивный зал и спортивные площадки);
- ☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (организация имеет только физкультурный зал);
- ☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (организация оборудована всеми необходимыми спортивными сооружениями (спортзал, стадион и пр.));
- ☐ отлично, полностью удовлетворен(а);
- ☐ организация оборудована всеми необходимыми спортивными сооружениями, имеются в наличии программы дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности;

Условия по организации питания обучающихся: Выберите один из вариантов ответа:

- ☐ неудовлетворительно, не устраивает (необходимые условия не созданы – отсутствует столовая (буфет));
- ☐ отлично, полностью удовлетворен (а) (в организации оборудовано помещение для питания обучающихся, а также для хранения и приготовления пищи, обеспечивающие возможность организации качественного горячего питания).

2.3. Условия для индивидуальной работы с обучающимися. Выберите один из вариантов ответа:

- ☐ неудовлетворительно, не устраивает (в организации не созданы условия для индивидуальной работы с обучающимися);
- ☐ плохо, не соответствует минимальным требованиям (условия созданы частично, с использованием электронных средств обучения, без доступа в интернет);
- ☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (в организации созданы условия для получения образования в рамках сетевой формы (интернет) реализации образовательных программ);
- ☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (в организации созданы условия для получения образования в рамках сетевой формы (интернет) реализации образовательных программ, а также с применением дистанционных образовательных программ);
- ☐ отлично, полностью удовлетворен(а) (отлично, полностью удовлетворен(а)).

2.4. Наличие дополнительных образовательных программ. Выберите один из вариантов ответа:

- ☐ неудовлетворительно, не устраивает (дополнительные образовательные программы не реализуются);
- ☐ плохо, не соответствует минимальным требованиям (реализуется всего 1 дополнительная образовательная



программа);

☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (реализуется 2 дополнительных образовательных программы);

☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (реализуются 3 дополнительные образовательные программы);

☐ отлично, полностью удовлетворен(а) (реализуются более 3 дополнительных образовательных программ).

2.5. Наличие возможности развития творческих способностей и интересов обучающихся, включая их участие в конкурсах и олимпиадах (в том числе во всероссийских и международных), выставках, смотрах, физкультурных мероприятиях, спортивных мероприятиях, в том числе в официальных спортивных соревнованиях, и других массовых мероприятиях. Выберите один из вариантов ответа:

☐ неудовлетворительно, не устраивает;

☐ (условия для развития творческих способностей не предоставлены);

☐ плохо, не соответствует минимальным требованиям (предоставлены условия для участия обучающихся только в спортивных мероприятиях);

☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (предоставлены условия для участия обучающихся в спортивных мероприятиях и частично в образовательных (олимпиады, выставки, смотры));

☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (предоставлены условия для участия обучающихся в спортивных мероприятиях и в образовательных (олимпиады, выставки, смотры), но только на региональном уровне);

☐ отлично, полностью удовлетворен(а) (предоставлены все условия для участия обучающихся в международных и всероссийских олимпиадах и спортивных мероприятиях).

2.6. Наличие возможности оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся.

Выберите один из вариантов ответа:

☐ неудовлетворительно, не устраивает (отсутствуют условия для оказания вышеуказанных видов помощи);

☐ плохо, не соответствует минимальным требованиям (вышеуказанные виды помощи оказываются некачественно);

☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (имеется возможность качественно оказывать один из видов помощи (психолого-педагогической, медицинской или социальной));

☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков (имеется возможность качественно оказывать как минимум 2 вида помощи (психолого-педагогической, медицинской или социальной));

☐ отлично, полностью удовлетворен(а) (имеется возможность качественно оказывать все 3 вида помощи (психолого-педагогической, медицинской или социальной)).

2.7 Наличие условий организации обучения и воспитания обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов. Выберите один из вариантов ответа:

☐ неудовлетворительно, не устраивает (условия полностью отсутствуют);

☐ плохо, не соответствует минимальным требованиям (имеющиеся условия частично удовлетворяют потребностям обучающихся, в частности, предоставлено недостаточное количество мест для обучающихся, неудобное время проведения занятий (вечернее, ночное), организованные рабочие места – некомфортны);

☐ удовлетворительно, но со значительными недостатками (организованных рабочих мест для обучения и их оснащение удовлетворительны, неудобно время проведения занятий и отсутствуют сопутствующие услуги);

☐ в целом хорошо, за исключением незначительных недостатков условия соответствуют потребностям, отсутствуют сопутствующие услуги (специально оснащенный туалет, специальные места подхода/подъезда);

☐ отлично, полностью удовлетворен (а) (условия полностью соответствуют потребностям).

3. Доброжелательность, вежливость, компетентность работников.

3.1 Доброжелательность и вежливость работников. Выберите один из вариантов ответа:

☐ неудовлетворительно, не устраивает;

☐ удовлетворительно;

☐ в целом хорошо, но есть недостатки;

☐ полностью устраивает.

3.2 Компетентность работников. Выберите один из вариантов ответа:

☐ неудовлетворительно, не устраивает;

☐ удовлетворительно;

☐ в целом хорошо, но есть недостатки;

☐ полностью устраивает.

4. Общее удовлетворение качеством образовательной деятельности организации.

4.1 Удовлетворение материально-техническим обеспечением организации. Выберите один из вариантов ответа:

☐ неудовлетворительно, не устраивает;

☐ удовлетворительно;

☐ в целом хорошо, но есть недостатки;

☐ полностью устраивает.

4.2 Удовлетворение качеством предоставляемых образовательных услуг. Выберите один из вариантов ответа:

☐ неудовлетворительно, не устраивает;

☐ удовлетворительно;

☐ в целом хорошо, но есть недостатки;

☐ полностью устраивает.

4.3 Готовность рекомендовать организацию родственникам и знакомым. Выберите один из вариантов ответа:

- ☐ неудовлетворительно, не устраивает;
- ☐ удовлетворительно;
- ☐ в целом хорошо, но есть недостатки;
- ☐ полностью устраивает.

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО НАДЗОРУ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
(Рособрнадзор)**

от 29 августа 2016 г. № 02-343

г. Москва

Руководителям органов государственной
власти субъектов Российской Федерации,
осуществляющих переданные полномочия
Российской Федерации в сфере образования

О направлении методических рекомендаций
по отбору образовательных организаций для включения
в ежегодный план проведения плановых проверок

В соответствии с подпунктом «в» пункта 2 (абзац 2) перечня поручений Президента Российской Федерации от 2 января 2016 г. № Пр-15ГС по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г. (далее – перечень поручений Президента Российской Федерации) Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации поручено принять меры по снижению административной нагрузки на образовательные организации, в том числе, путем сокращения мероприятий по контролю (надзору) в сфере образования.

Органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования (далее – органы государственного контроля (надзора) в сфере образования), контрольно-надзорные мероприятия проводятся в отношении образовательных организаций на основании ежегодного плана проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (далее – План проверок).

В этой связи Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) были разработаны рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, по отбору образовательных организаций для включения в ежегодный план проведения плановых проверок (далее – Рекомендации).

Рособрнадзор, в целях реализации перечня поручений Президента Российской Федерации, полагает необходимым учитывать вышеуказанные Рекомендации в работе при формировании Плана проверок.

Заместитель руководителя

А.А. Музаев

Рекомендации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования, по отбору образовательных организаций для включения в ежегодный план проведения плановых проверок

Органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в сфере образования (далее – органы государственного контроля (надзора) в сфере образования), проводятся мероприятия по контролю (надзору) в сфере образования в отношении образовательных организаций на основании ежегодного плана проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (далее – План проверок). Наиболее эффективной формой контроля, позволяющей всесторонне оценить и проверить объект надзора, является выездная проверка. Вместе с тем она же является и наиболее трудоемкой, и требует значительных финансовых затрат. Построение единой, открытой и понятной для всех системы планирования выездных проверок должно быть основано на определенных принципах, таких как:

- своевременность реагирования на признаки возможного совершения правонарушений;
- неотвратимость наказания в случае выявления нарушений законодательства в сфере образования;
- обоснованность выбора объекта проверки.

Такой подход к планированию проверок, безусловно, способствует росту эффективности контрольных мероприятий за счет реализации обоснованного отбора объектов проверки.

В целях принятия мер по снижению административной нагрузки на образовательные организации и сокращения мероприятий по контролю, Рособрнадзор рекомендует органам государственного контроля (надзора) в сфере образования, при планировании проверок анализировать:

- данные, размещенные в региональных информационных системах об уровне образовательных достижений обучающихся (результаты региональных мониторингов качества образования, государственных итоговых аттестаций, всерос-



сийских проверочных работ, национальных и международных исследований качества образования и др. исследований);
– данные, размещенные в региональных информационных системах об уровне квалификации педагогических работников (результаты аттестации);

– результаты ранее проводившихся проверок;
– информацию и документы, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть размещены на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Также рекомендуем при проведении мероприятий по контролю не запрашивать документы, размещенные на вышеуказанных информационных ресурсах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и не требующих актуализации. При формировании Плана проверок и выборе образовательной организации необходимо учитывать следующие критерии:

– наличие или отсутствие нарушений выявленных по результатам ранее проведенных проверок;
– исполнение предписаний, выданных по результатам плановых и внеплановых проверок;
– наличие или отсутствие обращений граждан по вопросам нарушения законодательства Российской Федерации в сфере образования;

– наличие сведений о нарушении законодательства Российской Федерации в сфере образования, поступивших от других органов государственного контроля (надзора), органов прокуратуры и др.;

– наличие положительной динамики образовательных достижений обучающихся, в том числе по результатам региональных мониторингов, исследований качества образования, государственных итоговых аттестаций, всероссийских проверочных работ и др.;

– инновационная активность образовательных организаций;
– наличие или отсутствие вступивших в законную силу постановлений о привлечении к административной ответственности за нарушения законодательства Российской Федерации в сфере образования.

На основании предложенных критериев предлагаем сформировать три группы образовательных организаций.

Первая группа. Образовательные организации:

– показывающие стабильно низкие результаты на уровне среднерегионального, по итогам региональных мониторингов, исследований качества образования, государственных итоговых аттестаций, всероссийских проверочных работ и др.;

– в деятельности которых ранее были выявлены нарушения законодательства Российской Федерации в сфере образования, включая грубые нарушения лицензионных требований;

– на деятельность которых неоднократно поступали жалобы и обращения;

Вторая группа. Образовательные организации:

– показывающие стабильный уровень образовательных достижений обучающихся на уровне среднерегионального, по итогам региональных мониторингов, исследований качества образования, государственных итоговых аттестаций, всероссийских проверочных работ и др.,

– в деятельности которых не было выявлено грубых нарушений лицензионных требований.

Третья группа. Образовательные организации:

– показывающие стабильно высокий уровень образовательных достижений обучающихся на уровне среднерегионального, по итогам региональных мониторингов, исследований качества образования, государственных итоговых аттестаций, всероссийских проверочных работ и др.,

– в деятельности которых не выявлены нарушения законодательства Российской Федерации в сфере образования по результатам ранее проведенных проверок, имеющие высокую инновационную активность;

– на деятельность которых не поступали обращения и жалобы граждан.

При распределении образовательных организаций на группы:

а) в первую группу включаются образовательные организации при наличии хотя бы одного из критериев, входящих в данную группу;

б) образовательные организации не подпадающие под критерии первой группы, но имеющие хотя бы один из критериев второй группы, включаются во вторую группу;

в) образовательные организации, не подпадающие под критерии первой и второй групп включаются в третью группу.

Периодичность проведения и форма проверки определяются, исходя из того, в какую группу включена образовательная организация. В отношении образовательных организаций первой группы проводятся плановые проверки не чаще одного раза в 3 года. В отношении образовательных организаций второй группы проводятся плановые проверки не чаще одного раза в 4 года. В отношении образовательных организаций третьей группы проводятся плановые документарные проверки, периодичность которой составляет не чаще одного раза в 5 лет.

Результатом реализации такого подхода станет:

– снижение общей административной нагрузки на образовательные организации со стабильно высокими показателями качества образования и низкой вероятностью нарушений;

– повышение качества проведения плановых проверок;

– дополнительная мотивация образовательных организаций к повышению качества работы;

– высвобождение достаточного количества ресурсов для проведения органами государственного контроля (надзора) в сфере образования профилактической работы по предупреждению и устранению нарушений обязательных требований.

При подготовке плана проверок в целях снижения административной нагрузки на образовательные организации следует рассмотреть возможность сочетания проверок при осуществлении лицензионного контроля, федерального государственного надзора в сфере образования и федерального государственного контроля качества образования. Сформированный План проверок целесообразно рассматривать и согласовывать на общественных советах или иных коллегиальных органах при органах государственного контроля (надзора) в сфере образования. Информация о согласовании ежегодного плана проведения плановых проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей с вышеуказанными органами и органами прокуратуры, размещается на официальных сайтах органов государственного контроля (надзора) в сфере образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

СТАНДАРТ ISO 9001:2015 – ЗНАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ



Ненад Іняц

менеджер и аудитор по качеству
и окружающей среде Европейской организации
качества (EOQ),
действительный член Академии проблем качества
(Россия),
доктор наук, профессор,
г. Вена, Австрия

В статье дается критический анализ раздела «Знания организации» стандарта ISO 9001 версии 2015 года, а также оценка обучающих курсов по этому стандарту, называемых «Управление знаниями».

Ключевые слова: стандарт ISO 9001:2015, знания организации, управление знаниями.

Введение
В настоящее время тема «Управление знаниями» есть реальный суперхит. Появляются статьи, брошюры, книги; проводится множество конференций и научных совещаний; предлагаются десятки курсов от однодневных до нескольких дней обучения (где выдаются документы «Менеджер по управлению знаниями»). За это требуют солидных средств: 500 евро за однодневные курсы и несколько тысяч евро за двухнедельные.

В Интернете полно выступлений, презентаций, красивых разноцветных схем и, конечно, предлагаются обучающие курсы, семинары, школы.

Чем же вызван действительно планетарный взрыв интереса к этой теме и весь богатый спектр предложений?

1. ISO 9001 и образование

В последнее время развелось слишком много специалистов и

экспертов по качеству (особенно после 2-х или 3-х дневных курсов), а также компаний, которые «занимаются качеством» (многие созданы для получения легкой и быстрой прибыли). К сожалению, во всем этом бардаке образование – это самая трудная вещь, которую делают лучшие специалисты и очень, очень редко – профессиональные компании.

После появления каждой очередной версии стандарта ISO 9001 (1987., 1994., 2000., 2008., 2015.) начинаются гонки по поиску обучающихся для «объяснения и имплементации» изменений. Этой версии ждут как глоток воды в пустыне. Еще только появляется проект новой версии, а уже тучи «специалистов» готовы обучить желающих, особенно когда эти изменения велики.

Чтобы привлечь клиентов используют все связи и способы. Об этом можно было бы написать целую книгу.

То же самое произошло и с версией ISO 9001:2015, а особенно это коснулось знаний, и прежде всего, – знаний организации. И чаще всего это называют «управление знаниями», что бы это ни значило.

2. Понятие «знание»

В каждой профессии и науке есть основные понятия и определения. Вот почему, когда дело доходит до знаний, нужно начинать с терминов и определений.

В данном случае каждого серьезного исследователя ожидал неприятный сюрприз – объясню почему.

Первая же попытка получить определение «знание» показывает, что нет ясности и однозначности этого понятия. Все энциклопедии и словари предлагают такой выбор, что в итоге делается вывод, что это есть некий аксиоматически-эмпирический термин.

Для того чтобы понять диапазон определения понятия «знание»,

The article presents a critical analysis of the section «Organizational Knowledge» of the ISO 9001-2015, as well as evaluation of training courses called «Knowledge Management» against this standard.

Keywords: ISO 9001:2015, organizational knowledge, knowledge management.



покажем несколько случайно выбранных примеров из очень серьезных источников:

«Знание – совокупность познаний и навыков для решения проблемы. Знания основаны на данных и информации и входят в противоречие с теми, что всегда связаны только с одним человеком». (Лексикон Габлера в редакции «Шпрингер»).

«Знание – самое общее выражение для обозначения теоретической деятельности ума, имеющей притязание на объективную истину (в отличие, например, от мышления или мысли, которые могут быть заведомо фантастичны)». (Словарь Брокгауза и Эфрона).

«Знание – результат процесса познания, обычно выраженный в языке или в какой-либо знаковой форме». (Философский словарь).

«Знание есть состояние или факт познания; естественное стремление человека к знаниям». (Американский Фонд Наследия).

«Знание есть осознание фактической информации. Включает в себя действительные знания, личные знания (на основе собственных наблюдений) и конструктивные знания (на основе других обстоятельств)». (Вебстера Новый Мир. юридический словарь).

«Знание есть результат познания действительности, получивший подтверждение в практике; это адекватное отражение объективной реальности в сознании человека (представления, понятия, суждения, теории)». (Логический словарь)

И так далее. И если вы ищете термин и определение «знания организации», касающиеся производственных процессов и процессов предоставления услуг, то это из области фантастики.

Другими словами, нет единого пути, и поэтому вы должны конкретно рассматривать каждый отдельный случай. Знания имеют много форм и трудно классифицируются.

В литературе, например, знания подразделяются (примерный

набор):

по природе; по месту, времени и цели; по профессии; по отдельным научным направлениям и т. д.

И в последней версии стандарта серии ISO 9000ff – стандарта ISO 9001:2015 – впервые упоминаются явным образом понятия «знания» и так называемые «знания организации». А стандарт ISO 9001 носит полное название «Системы управления качеством – требования».

Таким образом, в стандарте должно быть предложено однозначное описание и идея знания в создании товаров и услуг, не говоря уже о понятии «знания организации» и в первую очередь по отношению к своему руководству по качеству и связанным с ним потребностей.

Давайте посмотрим, как это выглядит.

3. Стандарт ISO 9001:2015 и понятие «знания»

Стандарт ISO 9001:2015 содержит слово «знания» всего 18 раз:

- один (1) - в содержании;
- один (1) – в примечании 3, пункт 4.1 «Понимание организации и ее среды»;
- восемь (8) – в параграфе 7.1.6 «Знания организации»;
- восемь (8) – в приложении А. 7. «Знания организации».

4. Раздел 7.1.6 «Знания организации»

Давайте посмотрим, что насчет знаний говорит стандарт ISO 9001:2015 в пункте 7.1.6.

Абзац 1. «Организация должна определить знания, необходимые для функционирования ее процессов и достижения соответствия продукции и услуг».

Первый отрывок говорит, что знание предназначено в первую очередь для «оперативных мероприятий» – английский оригинал «operational». Термин «оперативный» исходит от американского лауреата Нобелевской премии Перси Уильямса Бриджмена (1882–1961). Он подразумевает ряд совместных действий, активностей (операций) с измеряемыми результатами.

Другими словами, операцией или оперативной деятельностью

является низший уровень реализации производства и услуг. Более высокий уровень – тактика планирования и выполнения группы операций. И, наконец, самым высоким уровнем в любой организации является стратегия, которая определяет ее общие цели в области развития и позволяет принимать наиболее важные решения и делать выводы.

Стандарт в первом абзаце определяет – знания организации непосредственно используются для процессов производства и предоставления услуг. Речь, без сомнения, идет об оперативном уровне. Для остальных – знания, кажется, и не нужны.

В то же время, первый абзац пункта 7.1.6 предназначается для определения знаний организации и достижения соответствия (на английском языке «conformity») товаров и услуг. В английском языке этот термин относится к соблюдению определенного поведения, принципов и норм. Очень четко, избегая заявлений – достижение определенного качества.

Кроме того, авторы стандарта – члены технического комитета ISO TC 176 – очень элегантно избегают говорить что-то еще – что такое знание вообще, или, где можно об этом прочитать.

Хотя наука до сих пор не дает однозначного определения понятия «знание», ISO TC 176, по видимому, каким-то таинственным способом подразумевает что это, когда речь идет о так называемых «знаниях организации».

С другой стороны, кто и как определяет, что это есть – «необходимо»? И каковы критерии для определения «необходимости», помещенные в стандарт? Как контролируется, измеряется и, наконец, как проводится аудит этой «необходимости» и кем это и как определяется?

Как бы это выглядело, если в рецепте пирога было бы написано: возьмите муку по мере необходимости, а также по мере необходимости яйца и сахар... или в инструкции для приема лекар-

ства: пить таблетки по мере необходимости и с интервалами по мере необходимости...

Все это даже не смешно и совершенно несерьезно для всех, за исключением, видимо, авторов пункта 7.1.6. стандарта ISO 9001:2015.

Авторы стандарта должны объяснить, насколько «необходимо» быть точным, как это определяет каждый стандарт. И это для любого стандарта, как и для ISO 9001:2015, должно быть на все 100%. По крайней мере, теоретически. Некоторые могли бы объяснить уважаемым членам ISO TC 176, что не есть хорошая идея определить, например, метр как: «это длина, которая необходима».

Разве не может быть более интересно (тем, кто имеет дело с качеством), как определить уровень знаний организации в том объеме, который необходим для реализации оптимального качества процессов создания товаров и услуг?

Продолжим чтение пункта 7.1.6.

Абзац 2. «Знания должны поддерживаться и быть доступными в необходимом объеме».

И это требование стандарта, действительно, забавно. Что дорогой читатель думает о подобной аналогии:

– Дыхание должно поддерживаться и предоставляться в необходимом объеме.

Невзирая на все тривиальности ISO TC 176 должен был знать, что любая организация - от самой маленькой до самой большой - не смогла бы прожить и дня без поддержания и применения своих знаний. Это типичная рекомендация системы по изобретению колеса.

И снова применена фраза «в необходимом объеме». Таким образом, мы можем опять спросить – насколько это «необходимо», кто отвечает за эти «необходимые нужды», сколько всего «необходимо» согласно системе управления качеством?

Идем дальше – к третьему абзацу пункта 7.1.6.

Абзац 3. При рассмотрении

изменяющихся нужд и тенденций организация должна оценивать текущий уровень знаний и определять, каким образом получить или обеспечить доступ к дополнительным знаниям и их необходимым обновлениям.

Вот еще один пример того, как не надо писать стандарт. Какая замечательная формулировка: «организация учитывает нужды и тенденции, которые меняются». Любой экономист или человек, который работает или работал в реальной экономике и непосредственно на производстве (во всяком случае, в создании и сбыте продукции и услуг), никогда бы это не написал, даже в бреде... Это скорее вариант мышления хозяина модных бутиков, а не команды специалистов по качеству (!), пишущих стандарт для всей многострадающей планеты.

Уважаемые господа из ISO TC 176, серьезная организация любого типа, размера и назначения не рассматривает какие-то таинственные «меняющиеся потребности и тенденции», а требования и возможное развитие потребностей рынка и борьбу с конкурентами при размещении своих товаров и/или услуг. Только на основе знаний и анализа этих параметров и представления своих собственных возможностей и ресурсов (людских ресурсов, ноу-хау на всех уровнях, экономических и финансовых ресурсов, технического и технологического оборудования и т. д.) можно подходить к планированию и осуществлению всего «необходимого». Конечно, в этих планах одним из самых важных элементов является приобретение всех необходимых знаний и способов для достижения этой цели, но только в контексте всех других требований.

Например, покупка новой производственной линии подразумевает повышение уровня знаний рабочих, которые будут работать на ней (образование, дополнительное обучение, переподготовка, тренинг, надзор и контроль качества и т. д.) – но и повыше-

ние знаний всех других сотрудников, которые каким-либо образом в будущем будут связаны с этой линией (от закупки и хранения до продажи, технического обслуживания и транспортировки). И тогда дело доходит до этого конкретного дополнительного повышения уровня знаний организации. К сожалению, опять-таки скромное использование слова «знания», которое нигде не определено!

У пункта 7.1.6. есть также два примечания. В первом примечании стоит задача объяснить в стандарте, наконец, что есть такое – «знания организации».

Процитируем это.

Примечание 1. Знания организации – это знания, специфичные для организации; знания, полученные в основном из опыта. Знания – это информация, которая используется и которой обмениваются для достижения целей организации.

Отважные писатели стандарта определяют «знания организации» и при этом не дают корректного определения термина «знания»: отличное объяснение «знания организации – это знания». Разве это не глубоко? Сколько мудрости в одном месте, в одном предложении, что просто дух захватывает!

Давайте посмотрим на «Примечание 1» более тщательно: оно предлагает ряд очень интересных выводов:

– «знания организации, специфичные для организации» – но это не определено в стандарте, и можно было бы ожидать, например, что знания магазина обуви – это только знания, необходимые для работы ГЭС, а знания для производства кукурузы – это знания государственного управления и т. д.;

– знания организации, как правило, «получены из опыта». Только «из опыта»? Но это не совсем так: никто не стал инженером, врачом, пилотом только «с помощью опыта», и что если бы они не получили бы серьезного образования? Есть злые языки, которые утверждают, что «знания органи-



зации» начинаются, существуют и заканчиваются на знании своих сотрудников, а также всех возможных доступных источников;

– «знание – это информация» (Представьте себе, мудрые авторы забыли написать свою новую гениальную идею – «документированную информацию», что бы это ни значило). Если мы рассмотрим все возможные определения и описания каких-либо знаний, то это приведет к следующему: данные, информация и знание есть знания. Еще точнее – информация включена в структуру знаний, но отнюдь это не единственная составляющая. Это очень легко понять, нужно лишь немного постараться;

– информация «используется» и «ей обмениваются» (как и кто) «для достижения целей организации.» Это следует внимательно прочесть, по крайней мере, пять раз в день, чтобы оценить. Хорошо известно, – цели организации всегда были, есть и будут являться приоритетом. Таким образом, это самый высокий уровень планирования и управления – уровень стратегии. Перевести это на нормальный человеческий язык – знания организации используются (согласно Примечанию 1) для достижения стратегических целей организации.

Интересно. Требования пункта 7.1.6. на таком маленьком пространстве столь сильно противоречат сами себе. Давайте посмотрим: просто в глазах мельтешат различные применения и назначения «знаний организации» – как «определение» (в первом абзаце) и «использование» этих знаний (в Примечании 1).

Если читатель помнит, в первом абзаце пункта 7.1.6 сказано, что знания организации «необходимы для функционирования ее процессов и достижения соответствия продукции и услуг». А в Примечании 1, утверждается, что «знания – это информация, которая используется и которой обмениваются для достижения целей организации».

Для тех, кто занимается де-

лом: операция или оперативная деятельность являются самым низким уровнем в реализации производства продукции и услуг – операции. Более высокий уровень – это планирование и осуществление групповых операций – тактика. И, наконец, самым высоким уровнем в любой организации является стратегия, которая определяет ее общее развитие и ее цели, принимает наиболее важные решения и делает выводы.

Это означает следующее: кто-то должен приложить усилия и добродетельным членам ISO TC 176 объяснить много вещей, но в первую очередь – пару основных (как, например, в любой солидной школе для менеджеров по качеству). Обобщим все, что мы изложили ранее:

1. В первом пункте говорится о том, что знания организации необходимы для функционирования ее процессов и для достижения соответствия продукции и услуг. В то же время Примечание 1 указывает на то, что знания организации предназначены для достижения (стратегических) целей той же организации. Уважаемые члены ISO TK 176, решите раз и навсегда: правильно первое или второе, или оба? Бросьте монетку или свободно примите решение – операции и/или стратегии?

2. Что касается тактического уровня организации, ее целей и деятельности, там, видимо, не нужно никаких знаний, по крайней мере, знаний организации. Прекрасно!

В последнее время, к сожалению, «злые голоса» также вещают, что без знаний организации на всех уровнях не может быть достигнуто ничего – ничего, кроме плохого качества и, наконец, всех форм кризиса и окончательной катастрофы.

Теперь рассмотрим Примечание 2, где речь идет о знаниях организации (пункт 7.1.6).

Примечание 2. Основой знаний организации могут быть:

а) внутренние источники (например, интеллектуальная собственность; знания, полу-

ченные из опыта; выводы, извлеченные из неудачных или успешных проектов; сбор и обмен недокументированными знаниями и опытом; результаты улучшений процессов, продукции и услуг);

б) внешние источники (например, стандарты, научное сообщество, конференции, семинары, знания, полученные от потребителей и внешних поставщиков).

Вспомним заявление из Примечания 1, где утверждалось, что «знания организации», как правило, приобретены через опыт. В примечании 2 вдруг мы читаем, что это не так. Теперь мы читаем, что знания организации «могут основываться» среди прочего на ...«извлечениях»... Да, это «чистые» и «четкие» понятия, характерные для данного стандарта! Откуда это взялось? Очевидно, что необходимо немного более солидное объяснение.

Давайте по порядку.

В древние времена, в очень далекой галактике была культура, которая не знала ни про ISO 9001:2015, ни про творцов в ISO TK 176, ни про славный пункт 7.1.6. «Знания организации» - для производства продукции и услуг. Эти человекообразные существа имели интересную отсталую политику и практику, когда были всевозможные знания, а не только знания организации.

Эти примитивные инопланетяне, исходя из нужд организации, необходимых для ее выживания и развития, все внимание посвящали человеческому и интеллектуальному капиталу, и начинали всегда с индивида. У них была установка, как это ни странно и не логично, что без основного компонента, называемого человек (даже в фирмах только одного человека), нет ничего, и даже организации, не говоря уже о знаниях организации без знаний всех его индивидов.

Они понимали, что сначала нужны знания о конкретных потребностях этой организации (будь то вакантные должности или будущие потребности отдельных

подразделений или всего коллектива).

Таким образом, организация и ее должностные лица и эксперты всегда очень точно знали, какой человек им был нужен. Но такой человек или люди никогда не были абстрактными творениями, скрывающимися где-то между небом и землей, и только ожидающими, чтобы их выбрали.

Все эти отдельные лица, потенциальные работники и служащие должны были иметь ряд разрешений и формально подтвержденных знаний (например, дипломов), являющихся базовыми и минимальными, скажем, для начинающих (стажеров), например:

- Подтверждение психического и физического здоровья;
- Базовые знания, необходимые для определенного возраста – навыки общения, поведения, интеллектуальный уровень и т. д.;
- Общий (базовый) уровень образования;
- Специализированный образовательный уровень (колледж и/или университет) и опыт и т. д.

С приходом в организацию этих лиц все их навыки и знания очень тщательно проверялись. При этом устанавливалось, как быстро новичок учится и принимает рабочую среду и все элементы процесса, как практически применяет не только абстрактно полученные знания, но и рабочие навыки и умения, интеллект, как он вписывается в коллектив.

Это ответственное задание было поручено отделу кадров (со временем этому дали шикарное название – «Управление человеческими ресурсами»), непосредственные руководители стажеров провели окончательное тестирование. Однако даже формальный прием в коллектив еще не отменял дальнейшего тщательного контроля и оценки суммы знаний и умений каждого индивидуума.

И тогда появилось таинственное понятие – оценка и подтверждение качества знаний и их практического применения. Кстати, часто применялось внутрифирменное обучение, повышение

квалификации и переподготовка с изучением всех накопленных организацией знаний («ноу-хау») необходимого объема и уровня, которые соответствовали конкретному рабочему месту.

Сотрудники, принятые в коллектив, в соответствии с потребностями бизнеса и развития могли пройти обучение технике безопасности, дополнительную подготовку и переподготовку кадров. Рекомендовано было отслеживать все, что происходит в той или иной области бизнеса в стране и за ее пределами. Особенно важной задачей было и остается вовлечение каждого человека в исследование и получение знаний, а также так называемое высвобождение его интеллектуального капитала. И, наконец, окончательная оценка всегда была связана с оценкой практического применения знаний и опыта работы и развитием каждого отдельного человека, отдельных организационных единиц и всей организации. Это упрощенно называлось оценкой компетентности и качества работы личности, отдельного подразделения и коллектива (организации) в целом.

Поэтому индивидуальные знания всех сотрудников организации были, таким образом, основой всех других ее знаний. Без хороших игроков нет хорошей команды. Качество этих знаний было и до сих пор является предпосылкой и базой качества знаний для более высокого уровня, в том числе знаний всей организации.

В общей сложности это называлось кадровой политикой организации, которая была (не говорите никому), очевидно, гораздо меньше, чем «знания организации» – что бы это не значило.

Давайте посмотрим на эту кадровую политику и что толку от тех, очевидно, давно вымерших примитивных инопланетян, у которых речь шла о знаниях об уровне основных производственных фондов, вспомогательных отделов (маркетинга, закупок, развития, финансов и т. д.) до

самого высшего руководства организации. Здесь уже речь шла о качестве приобретения, использования и повышения уровня знаний и их дальнейшем применении в конкретных областях и сферах. Тогда можно было часто услышать оценку качества в этой области: *развитие происходит наилучшим образом, хранение не использует даже половину своего потенциала, продажи в этом месяце не удалось, транспорт устранил обнаруженные недостатки и т. д.*

Во всех этих примерах слова о качестве знания или незнания доказаны непосредственно путем практики и измеримых результатов. И здесь ясно видна политика (или ее отсутствие) сбора, обработки и использования знаний, а также то, как дальше двигаться и жить диалектически. И, конечно же, они как в индивидуальной практике (только на более высоком уровне) использовали все возможные способы получения знаний – из множества существующих достижимых источников (внутренних и внешних), хранили их, использовали и совершенствовали и, соответственно, реализовывали все возможные улучшения, реорганизации, эксперименты и исследования.

И, наконец, подходим к знаниям организации – которые были суммой всех ее знаний во всех областях и на всех уровнях. Эти знания всегда были главной заботой высшего руководства организации и ее высшего руководителя. При этом важны были не только сумма или количество знаний организации, но и их качество.

Представьте себе.

Так вот, о той далекой галактике, где давным-давно очень хорошо было известно, что такое знания организации, причем на всех уровнях, а не только на высшем. К сожалению, эти знания уже давно утрачены во Вселенной, пространстве и времени, пока в нашей галактике, в нашем пространстве и нашем времени ни появился некий комитет, который в последнюю минуту предупредил



дид человечество, что существует такое понятие, как «знания организации», которая должна распознавать и заботиться о них (независимо от качества знаний и той же организации). Таким образом, появился стандарт, который преподнес невероятную новинку – знания организации, то есть знания, которые используются для осуществления своей оперативной деятельности и достижения соответствия продукции и услуг, но только тогда, когда они не применяются для достижения целей этой организации.

Но, как говорится, первых котят бросают в воду. Этот революционный стандарт, который формально посвящен управлению качеством организации, говорит о знаниях, но не говорит о качестве своей работы и как знания организации помогают управлять системой качества той же организации. Или потому, что подразумевается, как это «необходимо», или исходя из чистой застенчивости.

В то же время стандарт абсолютно не говорит о том, как много нужно знаний, каковы затраты организации, о том, как измерить и оценить, как управлять и следовать ли вообще ими управлять.

Знание всегда было что-то самое дорогое и самое ценное, чем человек и его цивилизация обладали. С древнейших времен любые изобретения (новое оружие, рецепты, профессиональные знания) считаются собственностью правящей касты и класса, духовенства и важных профессий – таких как, например, врачей, архитекторов и строителей. И из-за того, что на протяжении всей истории знания охранялись и были платными, они копировались, воровались, были объектом шпионажа и грабежа.

Так осталось и по сей день. Нет человека или организации, которые не знали бы чрезвычайной ценности знаний.

Наконец, одно из нынешних достижений цивилизации есть заключительный этап планетарного капитализма – империализм. Такой империализм в последнее

время имеет «скромное и нежное» название – глобализм. Одними из самых страшных зол глобализации являются: неравномерная концентрация, владение и использование знаний (99,9% приходится на самые мощные государства, а что осталось – на весь остальной мир), фантастически мощный промышленный и военный шпионаж, контроль за всем – не только во всем мире, но и среди своих собственных граждан, пропаганда и промывка мозгов, манипулирование общественным мнением – о других чужда, связанных со знаниями, даже не упоминаем.

Хорошо известно, что самые сильные не выбирают средств, чтобы навязывать свои решения и волю всем остальным, но также известно, что знание – это сила и власть. Злые языки утверждают, что эта практика присутствует даже при голосовании в комитете ISO TC 176, когда в перерывах в коридорах и за пределами сессии оказывается давление на тех представителей, что меньше и слабее, но это, конечно же, чистая клевета.

Однако, судя по всему, «мудрые» советы, указанные в пункте 7.1.6 ISO 9001:2015, совершенно не нужны и тривиальны. Огромное количество малых и средних организаций прекрасно знают и без ISO TC 176, но не имеют достаточно возможностей, особенно финансовых, чтобы овладеть всеми нужными знаниями (за счет привлечения экспертов, приобретения патентов и интеллектуальной собственности, освоения новых методов и технологий посредством дорогостоящих экспериментов и получения образования и т. д.). Таким образом, каждый вынужден справляться так, как может.

ISO TC 176 не предусмотрел, вероятно, из-за врожденной скромности, как следует измерять и контролировать знания организации, как ими управлять, как их улучшать и как достичь при этом самого высокого качества.

Кроме пункта 7.1.6., стандарт предлагает Приложение А. 7 Зна-

ния организации. Давайте рассмотрим и его.

Первый абзац

Приложения А. 7 гласит:

Пункт 7.1.6 настоящего стандарта связан с потребностью определить и осуществлять менеджмент знаний, поддерживаемых организацией, для обеспечения функционирования ее процессов и достижения соответствия продукции и услуг.

Таким образом, повторяется первый абзац пункта 7.1.6. ISO 9001: 2015 (для тех, кто уже успел забыть). А потом мы читаем дальше:

Требования, относящиеся к знаниям организации, были введены с целью:

а) защиты организации от потери знаний, например из-за:

- текучести кадров;
- невозможности получения и обмена информацией.

б) стимулирования организации к приобретению знаний, например, на основе:

- обучения на собственном опыте;
- наставничества;
- изучения лучшего опыта.

Ура, и это называется написание международного стандарта! Единственное, что остается читателю, – низко поклониться авторам этих замечательных строк.

Пункт 7.1.6 заявляет, что организация «определяет знания» для функционирования ее процессов и для достижения соответствия продукции и услуг, а также знания «используются для достижения целей организации».

А затем в А. 7 вдруг мы узнаем, что это требование необходимо для защиты организации от потери знаний (а) и поощрения организаций приобретать знания (б)!

Если читатель не верит, рекомендуем несколько раз медленно прочесть пункт 7.1.6 и Приложение А. 7, хоть в английском оригинале, хоть на русском и немецком языках. Но в ISO TC 176 это, по видимому, никто не делал!

Чтобы не мучить читателя, напомним, что ISO TC 176, кстати,

забыл серию стандартов 27000ff (или не знает о ней), где говорится, как обеспечивается информационная безопасность.

Давайте рассмотрим на «детском» уровне еще некоторые примеры «защиты организации».

Прежде всего, как предотвратить «текучесть кадров»? Как предотвратить, чтобы сильные не скупали лучших специалистов и ученых со всего мира? Что делать против соблазна увеличить, по меньшей мере, в пять раз и даже больше личный доход, иметь свой собственный дом с бассейном и современный автомобиль, полное медицинское и стоматологическое обеспечение, передовое научное и другое оборудование и т. д.? Необходимо объяснить это членам ISO TC 176, в частности, тем, кто приезжает из богатейших стран и компаний.

Что значит «защита от невозможности получения и обмена информацией»? Откуда опять взялась «информация», а не знания? Как такая информация «собрана»? Как грибы в лесу или суровой оплатой, более дорогая есть более важная? Сколько стоят рецепты, которые держат в строжайшей тайне, такие как «Кока-Кола», а о военных тайнах можно даже и не говорить? Или, как защититься от «обмена информацией» или, лучше сказать, от кражи информации и шпионажа? Опять же нет и слова о «знаниях». Как уже было написано ранее ISO TC 176: знания – это информация. Богатство знаний для денег, власти и несметного грабежа – без какого-то воображаемого «качества».

А теперь немного примеров «стимулирования организации». В качестве первого «обучения на собственном опыте»: только «учиться» можно просто из опыта других, наш собственный опыт всегда был в то же время и обучением. Ну, и зачем призывать «стимулировать» человека или организацию, «учиться на опыте», когда они в противном случае не могут существовать иначе?

Или, что такое «наставничество» и сколько это стоит? Как

много «наставников» или «тьюторов» должны иметь организации?

И, наконец, сопоставительный анализ («бенчмаркинг» или, в вольном переводе, «сравнение знаков или маркеров») является методом сравнения и измерения наиболее важных параметров конкурентоспособной продукции и услуг для оценки собственных возможностей. Не нужны тут какие-либо рекомендации и стимулирование необходимости – сравнение с конкурентами так же старо, как и старо само создание продуктов и услуг и их размещение на рынке.

Кстати, почему члены ISO TC 176 нигде в стандарте даже не говорят о развитии и управлении инновациями и креативностью? Или они не знают, что это такое, и считают неинтересным?

Заключение

Как вы можете видеть, когда речь идет о «знаниях организации», пункт 7.1.6 и Приложение А. 7 полны советов, подобных известному всем: «лучше быть богатым и здоровым, чем бедным и больным»... Таким образом, это просто обыкновенные банальности!

Пункт 7.1.6 и Приложение А. 7 стандарта ISO 9001: 2015, когда речь идет о знаниях организации, абсолютно не предусматривают нужных требований, ни больше ни меньше.

Покажем теперь ясно и недвусмысленно, чего нет в пункте 7.1.6 и Приложении А. 7 (не было ни одного слова, не говоря уже, чтобы установить некоторые требования):

- нет четких и прямых требований и/или связей знаний организации и качества, а соответственно, и системы менеджмента качества организации;

- нет никаких указаний каких-либо действий со знаниями организации – как «собирать» (читать, оплатить) новые знания, как управлять, как поддерживать, чтобы не говорить потом о такой невыполнимой задаче, как проведение внешнего аудита;

- нет ни малейшего намека на

качество знаний, не говоря уже о качестве знаний организации (и это, вероятно, авторы стандарта «подразумевали»);

- нет и намека на какой-либо вид управления (или менеджмента) знаниями, не говоря уже об управлении знаниями организации.

Этот перечень может быть гораздо больше (обязанности, подотчетность, внутренний аудит, измерения, контроль и т. д.). Кто-то несведущий и тот скажет, что с таким фоном вряд ли можно сделать что-то более серьезное, когда речь идет о знаниях организации. Это выглядит плохо для массового рынка и поставщиков знаний, но только на первый взгляд!

Эти мелочи, несурезности, увеличение несвязанных и противоречащих друг другу утверждений и махровый дилетантизм в стандарте (в частности, в пункте 7.1.6 и Приложении А7) с поддержкой «экспертов» для новой отрасли в торговле здравым смыслом в области качества – все это называется «управление знаниями» («Knowledge management»).

Интересно отметить, что управление знаниями существовало всегда – с тех пор как есть сознание, обучение, образование, военная наука, экономика, отдельные профессии, науки. С середины 50-х годов и изобретения микропроцессора в 60-е годы 20-го века знание стало главным товаром и признаком власти (и не только финансовой).

Одновременно развился ряд учений и управление знаниями стало нормально исследуемой научной дисциплиной. И, наконец, развитие исследований в области искусственного интеллекта, где знание является объектом изучения и применения – например, в экспертных системах, робототехнике и т. д.

Тем не менее материал на эту тему был, и на самом деле его было более чем достаточно.

Именно поэтому, как было отмечено выше, хотя стандарт не говорит ни слова о каком-то управлении знаниями (или любой



обработке знаний организации, особенно когда речь идет о качестве), вдруг появилось огромное количество компаний и отдельных специалистов по всему миру, которые уверенно читают лекции и проводят обучение в этой области. И все эти курсы так же хороши, как и плохи, так же правильны, как и неправильны, так же полезны, как и бесполезны – но по-прежнему выгодны.

Таким образом, причина очень проста – быстрая прибыль. Куй железо пока горячо. Какое влияние все это оказывает на управление качеством организации, видимо, из чистой скромности не говорят, особенно когда дело доходит до ISO TC 176.

Нужно только немного поработать и взглянуть на статьи, презентации на конференциях, на огромный набор материалов, комментариев и презентаций в Интернете, чтобы доблестным

авторам из ISO TC 176 хорошо и гуманно определить требования к знаниям организации. Вместе с тем массовое копирование чужого труда с изобретением новых красивых диаграмм и схем мало что добавляет к «обучению», а длится оно, как мы уже говорили, от одного дня до двух недель, чтобы завершить курс так называемого «менеджера знаний».

Единственное, что во всем этом ясно, то это – теорию и практику систем менеджмента качества в области управления знаниями организации ожидает вопреки всему светлое будущее.

Может быть, кто-то все-таки должен сказать членам ISO TC 176, чтобы они дали работу тем, кто на самом деле понимает и в науке, и в знаниях, и в качестве.

А до тех пор каждый, кто читает лекции по «знаниям организации», будет читать так, как он любит и что ему приходит на ум. И будет брать за это столько,

сколько позволено его жадности, «обучая» «знаниям организации» и «управлению знаниями», «в соответствии с требованиями нового стандарта ISO 9001: 2015».

Другими словами, каждый человек в мире может прочитать лекцию и провести занятие как ему нравится и без какой-либо квалификации, только если он находит дурачков, которые готовы его слушать и платить ему.

Но если в то же время он призывает к стандарту ISO 9001:2015 и неважному пункту 7.1.6 и говорит нечто, что ничего не говорит, то тогда это называется по-другому!

А до тех пор нам остается верить (Примечание 3 пункт 4.1), что «пониманию внутренней среды (что бы это ни значило) может способствовать рассмотрение факторов, связанных с ценностями, культурой, **знаниями** и результатами работы организации».

А пока – ISO TC 176 жив! Ура!

Послесловие

13 января 2016 года (то есть более чем через три месяца после официального появления новой версии стандарта – ISO 9001: 2015) IAF («International Accreditation Forum» или «Международный форум по аккредитации» – Всемирная ассоциация аккредитации органов по оценке соответствия и других органов, заинтересованных в оценке соответствия в области систем управления, продукции, услуг, персонала и других аналогичных программ оценки соответствия) выпустила документ в помощь аудиторам при аудите знаний организации в процессе создания продукции и услуг на соответствие требованиям под заголовком «знания организации». При этом о достижении целей не сказано абсолютно ничего. В этом документе (прошу прощения, «документированной информации») говорится, что все **можно резюмировать**, как показано на рисунке 1.

Во-первых, IAF говорит «можно резюмировать», а это никого ни к чему не обязывает. И, во-вторых, откуда это взяли? Из каких стандартов? Конечно, не из ISO 9001:2015 и пункта 7.1.6. И какова от всего этого польза как для организации, так и для бедных аудиторов? Как и в каком порядке соединить эти прямоугольники (иначе их и не назовешь)? И главное – стандарт не регулирует и в нем не указано: «должны», т. е. на самом деле не существует при этом каких-либо обязательств!

Но мы и наш уважаемый читатель – не дети и не верим в чудеса, где из ничего еще можно сделать что-то. Мы-то понимаем, что нужно более серьезно рассматривать эту проблему. И, кто знает, может быть, это все приведет в итоге к созданию нового специализированного стандарта. А до тех пор все так и останутся не удовлетворены стандартом ISO 9001:2015 и его требованиями, изложенными в пункте 7.1.6 и Приложении А. 7.



Рисунок 1. Схема, предложенная IAF в помощь аудиторам и организациям

ЧТО ХОЧУ, ТО И ЗАКУПАЮ ИЛИ...



О.Л. Лобанова

старший преподаватель кафедры ГМУ,
Академия Пастухова,
г. Ярославль

В статье рассматриваются отдельные вопросы ведения хозяйственной деятельности образовательных организаций с учетом требований закона о контрактной системе. В частности, автор рассматривает порядок применения законодательных требований и ограничений при обосновании закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд на примере учреждений сферы образования.

Ключевые слова: закон о контрактной системе, нормативы приобретения товаров (работ, услуг), обоснование закупок.

В условиях настоящей экономической реальности государство вынуждено более активно упорядочивать те или иные процессы хозяйственной деятельности и сфера закупок не стала исключением.

Например, в целях обоснованности расходования средств Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее – Закон № 44-ФЗ; Закон о контрактной системе) предусмотрен порядок установления нормативов приобретения товаров (работ, услуг), необходимых для

обеспечения государственных и муниципальных нужд.

Постоянное изменение закупочного законодательства ставит перед заказчиками все новые задачи и новые горизонты профессионального развития, например, – нормирование в сфере закупок.

Напомним, закон о контрактной системе предполагает трехлетний переходный период, необходимый заказчикам для адаптации к нововведениям. Особого внимания заслуживает подготовительная стадия к закупочному процессу – планирование закупок. Еще в 2015 году ожидалось, что заказчики перейдут на полноценное планирование своих закупочных

потребностей, но фактически это свершится только в 2017 году.

Что же ждет заказчиков? Если одной строкой – увеличение объема работы на этапе планирования закупочной деятельности.

Это, прежде всего, касается введения в закупочный оборот такого понятия, как «обоснование закупок». Если ранее заказчики просто формировали плановый закупочный документ под тот объем денежных обязательств, который им выделялся, то в настоящее время акценты смещаются в сторону обоснованности закупочных мероприятий. Вопросы обоснования закупок затрагивают три момента. Во-первых, на

The article considers some issues of economic activity of educational organizations taking into account the requirements of the law on the contract system. In particular, the author considers the order of application of legislative requirements and restrictions in the process of justification of procurement of goods, works, and services for state and municipal needs by the example of the educational sphere.

Keywords: the law on the contract system, regulations of procurement of goods (works, services), procurement justification.



этапе планирования обоснование заключается в установлении соответствия планируемой закупки целям осуществления закупок. Проще говоря, заказчик должен ответить на вопрос «зачем именно это необходимо закупить?».¹

Во-вторых, обоснование стоимости закупки, которое должно служить неким «оправданием» закупщиков о соблюдении государственных экономических интересов.

В-третьих, обоснование тех характеристик, с которыми данный предмет (товар) закупается. Такое обоснование призвано исключить закупки предметов роскоши или товаров с излишними потребительскими свойствами.

В основу такого обоснования действующими нормами заложено так называемое закупочное нормирование потребностей.

Напомним, с 1 января 2016 года вступила в силу статья 19 Закона № 44-ФЗ «Нормирование в сфере закупок», которая устанавливает два вида нормирования:

- нормативные затраты на обеспечение функций государственных органов, органов управления государственными внебюджетными фондами, муниципальных органов;

- требования к закупаемым заказчиком товарам, работам, услугам (в том числе предельной цене товаров, работ, услуг).

Таким образом, Законом о контрактной системе вводится два вида нормирования, которые условно назовем «требования» и «нормативные затраты» (рис. 1).

Для определения нормативных затрат применяются формулы расчета, которые учитывают численность работников. Это связано с тем, что нормативные затраты могут быть индивидуальные, например, одному сотруднику положено одно офисное кресло не дороже 5 000 рублей. И, соответственно, нормативы коллективные, например, на 50 человек допустима закупка одного автотранспортного средства не дороже 1,5 млн. рублей. В любом случае общий объем затрат, свя-



Рисунок 1. Виды нормирования в сфере закупок

занных с закупкой товаров, работ и услуг, рассчитанный на основе нормативов, не может превышать объема лимитов бюджетных обязательств, доведенных до заказчика. В свою очередь нормативное установление требований к товарам (работам, услугам) является для заказчиков ориентиром в части того, какие товары (работы, услуги) с какими допустимыми характеристиками можно закупать.

Кто и как такие требования устанавливает?

Законодательное регулирование процесса нормирования состоит из трех этапов, каждый из которых является продолжением и детализацией предшествующего.

На первом этапе Правительство Российской Федерации должно установить общие правила нормирования; на втором этапе в зависимости от уровня: федерального, регионального или муниципального, соответственно, Правительство Российской Федерации, высшие исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, местные администрации устанавливают «свои» правила нормирования в сфере закупок товаров (работ, услуг). И уже на третьем этапе госорганы, органы управления государственными внебюджетными фондами, муниципальные органы на основании

правил нормирования (которые были установлены на втором этапе) утверждают конкретные требования к конкретным закупаемым товарам (работам, услугам) для своих территориальных органов и подведомственных учреждений.

Для сферы образования нормативное регулирование вопросов нормирования представлено в Таблице 1.

На основании федеральных требований Минобрнауки России разработало и приняло следующие акты в сфере нормирования закупок:

- Приказ от 30.12.2014 № 1648 «Об утверждении нормативных затрат на обеспечение функций Министерства образования и науки Российской Федерации» (далее – Приказ № 1648);

- Приказ от 28.12.2015 № 1528 «Об утверждении требований к закупаемым Министерством образования и науки Российской Федерации и подведомственными ему бюджетными учреждениями отдельным видам товаров, работ, услуг (в том числе предельные цены)» (далее – Приказ № 1528).

Обращаем внимание, что нормативные затраты, утвержденные Приказом № 1648 актуальны исключительно для применения непосредственно Минобрнауки

Таблица 1. Нормативное регулирование процесса нормирования закупок

Порядок разработки и принятия актов о нормировании	Порядок установления требований к отдельным видам закупаемых товаров (работ, услуг)	Порядок установления нормативных затрат на обеспечение функций
Общие правила и требования		
Постановление Правительства Российской Федерации от 18.05.2015 № 476 «Об утверждении общих требований к порядку разработки и принятия правовых актов о нормировании в сфере закупок, содержанию указанных актов и обеспечению их исполнения»	Постановление Правительства Российской Федерации от 02.09.2015 № 926 «Об утверждении Общих правил определения требований к закупаемым заказчиками отдельным видам товаров, работ, услуг (в том числе предельных цен товаров, работ, услуг)»	Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1047 «Об общих требованиях к определению нормативных затрат на обеспечение функций государственных органов, органов управления государственными внебюджетными фондами и муниципальных органов
Нормативное регулирование нормирования для федерального уровня		
Постановление Правительства Российской Федерации от 19.05.2015 № 479 «Об утверждении требований к порядку разработки и принятия правовых актов о нормировании в сфере закупок для обеспечения федеральных нужд, содержанию указанных актов и обеспечению их исполнения»	Постановление Правительства Российской Федерации от 02.09.2015 № 927 «Об определении требований к закупаемым федеральными государственными органами, органами управления государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, их территориальными органами и подведомственными им казенными и бюджетными учреждениями отдельным видам товаров, работ, услуг (в том числе предельных цен товаров, работ, услуг)»	Постановление Правительства Российской Федерации от 20.10.2014 № 1084 «О порядке определения нормативных затрат на обеспечение функций федеральных государственных органов, органов управления государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, в том числе подведомственных им казенных учреждений»

России, а вот требования к закупаемым товарам (работам, услугам) и предельные цены таких товаров (работ, услуг) подлежат применению не только министерством, но и подведомственными ему учреждениями.

Как работать с закупочными нормативами

Рассмотрим порядок работы и применения закупочных нормативов на примере образовательных организаций, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации.

Как уже было отмечено, Приказом № 1528 утверждены потребительские свойства отдельных товаров (работ, услуг) и их пре-

дельные цены. Эти показатели необходимы заказчикам на двух этапах закупочного процесса, а именно:

- на этапе планирования, например, при формировании плана закупок, плана-графика и их обоснования;
- на этапе формирования процедурной документации.

Одно из обязательных условий закупочной деятельности – обоснованность действий заказчика, например, документация по закупочной процедуре должна содержать расчет и обоснование начальной (максимальной) цены контракта (далее – НМЦК).

Известно, что в настоящее вре-

мя наиболее распространенный в применении метод обоснования НМЦК – метод сопоставимых рыночных цен (анализа рынка). Данный метод предписывает провести мониторинг рынка цен и сделать вывод о размере НМЦК. Но с принятием закупочных нормативов меняются акценты в сторону нормативного метода обоснования НМЦК.

Напомним, в соответствии с частью 7 статьи 22 Закона № 44-ФЗ нормативный метод заключается в расчете НМЦК на основе требований к закупаемым товарам (работам, услугам), установленным в соответствии со статьей 19 Закона № 44-ФЗ в случае, если

Таблица 2. Допустимые показатели характеристик при закупке ноутбуков

1	Размер экрана	предельное значение: не менее 17"
2	Тип экрана	предельное значение: IPS
3	Вес	не более 5 кг
4	Тип процессора	не ниже 2-ядерного процессора
5	Частота процессора	не ниже 2 ГГц
6	Размер оперативной памяти	не менее 4095 Мбайт
7	Объем накопителя	не менее 500 Гбайт
8	Наличие модулей	Wi-Fi, Bluetooth, поддержки 3G (UMTS)
9	Время работы	не менее 3 часов.



такие требования предусматривают установление предельных цен товаров, работ, услуг.

Расчет осуществляется по формуле:

$$\text{НМЦК}^{\text{норм}} = V \cdot \text{Ц}_{\text{пред}}$$

где:

$\text{НМЦК}^{\text{норм}}$ – НМЦК, определяемая нормативным методом;

V – количество (объем) закупаемого товара (работы, услуги);

$\text{Ц}_{\text{пред}}$ – предельная цена единицы товара, работы, услуги, установленная в рамках нормирования в сфере закупок. Рассмотрим порядок применения нормативного метода обоснования НМЦК на примере. Образовательной организации необходимо обосновать НМЦК закупки 3-х ноутбуков. Из них один ноутбук для руководителя учреждения и 2 ноутбука для его заместителей. Приказом № 1528 установлены следующие предельные цены на ноутбуки: для руководителя бюджетного учреждения – не более 70 тыс. руб.; для заместителя руководителя – 65 тыс. руб. Таким образом, НМЦК не может превышать 200 тыс. руб. ($1 \cdot 70 + 2 \cdot 65 = 200$).

Стоит обратить внимание, что Приказом № 1528 установлены предельные цены не только на отдельные виды товаров (работ, услуг), но и не по всем должностям (категориям) работников. В случае если предельные цены нормативно не определены, то при обосновании НМЦК заказчики используют рыночный метод, основанный на анализе коммерческих предложений (прайс-листов). В такой ситуации вполне очевидно, что ноутбук, закупаемый для рядового сотрудника, не может быть дороже, чем у заместителя руководителя.

Второй аспект нормирования в сфере закупок – ограничения по техническим и функциональным характеристикам закупаемых то-

варов (работ, услуг), например, при описании объекта закупки в процедурной документации.

В соответствии с Законом о контрактной системе описание объекта закупки должно носить объективный характер. В описании объекта закупки указываются функциональные, технические и качественные характеристики, эксплуатационные характеристики объекта закупки (при необходимости).²

При этом Приказом № 1528 установлены допустимые показатели отдельных характеристик. Например, при закупке ноутбуков «занормированы» характеристики, указанные в Таблице 2.

Иные характеристики выбираются на усмотрение заказчика в зависимости от его потребностей, например, требования к операционной системе или установленному программному обеспечению. Таким образом, при составлении технического задания на поставку ноутбуков характеристики, заданные Приказом № 1528, будут являться некой «отправной точкой» для описания потребности закупающей организации.

Стоит обратить внимание, что в зависимости от сферы деятельности и предмета контракта каждое ведомство практически самостоятельно принимает решение о том, сколько характеристик (две или более) необходимо нормировать. Например, для учебников и учебных пособий нормативами установлены требования только в отношении двух характеристик:

– требования к полиграфическому качеству, а именно – отсутствие полиграфического брака: отсутствие листов, непропечатка текста, неправильная вклейка листов.

– требование к наличию санитарно-гигиенического сертифи-

ката на поставляемую продукцию.

Для мебели деревянной (для офисов, административных помещений, учебных заведений, учреждений культуры и т. п.) ограничения установлены только в отношении материала (вида древесины). Например, максимум, что может себе позволить образовательная организация – закупить мебель из массива древесины «ценных» пород (твердолиственных и тропических), при этом допустима закупка мебели из древесины хвойных и мягколиственных пород.

Таким образом, государство все активнее вмешивается в хозяйственную деятельность государственных структур и учреждений, но при этом оставляя определенную степень свободы в принятии отдельных управленческих решений.

Вводимые механизмы обоснованности закупок позволяют не только добиться от заказчиков соблюдения закупочной дисциплины, но и обеспечить формирование достоверных прогнозов расходной части бюджета.

Особенности процесса закупок, рассмотренные в статье, не распространяются на закупочную деятельность, осуществляемую в соответствии с требованиями Федерального закона от 18.07.2011 № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц». Но не за горами тот день, когда требования аналогичные контрактной системе могут быть введены и в закон № 223-ФЗ. Самый яркий последний пример – вывод государственных и муниципальных унитарных предприятий из-под действия закона № 223-ФЗ и подчинение новым для таких субъектов правилам закупок, предусмотренных законом о контрактной системе.

¹ Постановлением Правительства Российской Федерации от 05 июня 2015 № 555 устанавливается порядок обоснования закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд и форм такого обоснования. Указанное постановление содержит две формы обоснования: одну при формировании плана закупок, вторую – плана-графика.

² Статья 33 Закона № 44-ФЗ