КРЕДИТНАЯ СИСТЕМА В ОБРАЗОВАНИИ И ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

Елена Бреслав

директор центра дистанционного обучения
Академии Пастухова, г. Ярославль,
канд. экон. наук

В статье рассматриваются суть и развитие Европейской системы образовательных кредитов, показана применимость этих кредитов в дистанционных образовательных технологиях.

Ключевые слова: ***ECTS-кредит, дистанционное обучение, таксономия Блума.***

Собственно, в этой статье рассматривается даже не пара «образовательные кредиты/зачетные единицы – дистанционное обучение», а тройка-триада «образовательные кредиты/зачетные единицы – дистанционное обучение – независимая оценка квалификации». Причем дистанционное обучение и независимая оценка квалификации уже давно идут в связке, потому что дистант позволяет специалисту накопить мастерство и обратиться за независимой оценкой фактической квалификации. Но при чем здесь кредитная система?

Рассмотрим по порядку и начнем с истории.

Замысел и развитие системы образовательных кредитов

ECTS (Европейская система образовательных кредитов/зачетных единиц) – естественное следствие создания Евросоюза и связанного с ним перетока рабочей силы, в т.ч. студентов, из страны в страну. Потребность как-то сопоставлять различные образовательные программы породила образовательный кредит – универсальную единицу измерения обучения.

Первоначально ECTS разрабатывалась по программе SOCRATES/ERASMUS (1988-1995). Эта система прошла испытательный срок в течение 6 лет по пилотной схеме, в которой участвовали 145 вузов во всех странах Совета Европы, охватывая 5 образовательных областей: MBA (Business Administration), Химия, История, Техническая механика и Медицина.

Осенью 1995 года Европейская комиссия внесла предложение расширить круг дисциплин и вовлечь в систему неуниверситетский сектор высшего образования.

В 1996–1997 гг. система ECTS стала использоваться в 38 новых университетах (включая 348 факультетов) и 36 вузах неуниверситетского типа (включая 206 факультетов).

В 1997–1998 гг. к системе ECTS присоединились 772 вуза, в 1999 году – еще 290 вузов. В итоге к концу 2000 г. более 1200 европейских вузов по 6000 учебным программам использовали систему ECTS в рамках студенческого обмена. После 2000 г. количественное расширение ECTS практически прекратилось – просто потому, что все вузы Европы уже были в нее вовлечены.

Успешное использование системы ECTS при создании учебных планов способствовало студенческой мобильности на территории европейских стран и академическому признанию дипломов. Следствием этого стало превращение системы ECTS в отдельный компонент высшего образования.

Параллельно с ECTS в образовании развивались Болонский и Копенгагенский процессы. Трактовать цели этих процессов мож-

The article discusses the essence of the European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) and the process of development of this system. The article shows applicability of these credits for distance learning.

Keywords: ***ECTS credits, distance learning, Bloom's taxonomy.***

Таблица 1. Сопоставление целей Болонского и Копенгагенского процессов

Болонский процесс		Копенгагенский процесс
Обеспечение образования в течение всей жизни		Формирование единой рамки уровней и квалификаций
Приоритет прикладного обучения перед академическим		Повышение качества образования и повышение привлекательности профессионального образования
Комплекс мер, поддерживающих эти приоритеты		Комплекс мер, поддерживающих эти приоритеты

но по-разному, но автор видит их следующими(табл.1).

Легко заметить, что между Болонским и Копенгагенским процессами не только нет противоречия – они поддерживают друг друга. Одними из связующих элементов как раз и являются образовательные кредиты (рис. 1).

Что представляет собой ECTS кредит?

ECTS-кредит/зачетная единица - числовой способ выражения объема и уровня знаний, основанный на достижении результатов обучения, а также соответствующей этому уровню трудоемкости, измеренной в единицах времени. Чаще всего – это 36 ч (от 25 до 36 ч), в которые входят все виды учебной нагрузки обучающегося: лекции, практические работы, семинары, самостоятельная работа (в лаборатории, библиотеке или дома), а также экзамены или другие формы контроля знаний. Самым популярным делением на аудиторную и внеаудиторную нагрузку является соотношение 15 аудиторных/21 внеаудиторный час.

Дальше вступает в дело обычная арифметика: если в учебном году от 1400 до 1680 часов, то ему обычно соответствуют 60 кредитов, которые распределяются между семестрами поровну или почти поровну, а потом – между учебными дисциплинами. Тогда бакалавриат требует накопления 180 или 240 кредитов, а магистратура – дополнительно, соответственно, 120 или 60 кредитов. И статус студента определяется не числом лет, проведенных в вузе, а числом накопленных кредитов. Однако кредиты, безусловно, присваиваются только в том случае, если студент успешно сдал итоговый контроль.

Студент получает возможность формировать индивидуальную образовательную траекторию – пока в пределах, ограниченных вузовскими учебными годами. Тем не менее он может удлинить или сократить общую продолжительность обучения, сделав его более комфортным или более результативным в зависимости от желания, способностей и обстоятельств (рис. 2).

В системе ECTS разработан ряд документов, позволяющий высшим учебным заведениям принимать быстрые и обоснованные решения по зачету кредитов. К ним относятся:

– Учебное соглашение,

– Академическая справка ECTS (транскрипт) и

– Приложение к диплому.

Необходимо отметить, что использование системы ECTS не гарантирует автоматического зачета студенту дисциплин, полученных в любом вузе, потому что учебное заведение, выдающее диплом (присваивающее степень), самостоятельно принимает решение, какие кредиты будут учитываться в каждой конкретной программе. Однако студенты имеют право настоять на внимательном изучении университетом результатов их предыдущего обучения.

А при чем здесь дистанционное обучение?

Правильнее спрашивать не только о связи кредитной системы с дистанционным обучением, но и о связи кредитной системы с независимой оценкой квалификации.

Имея право настоять на внимательном изучении университетом результатов их предыдущего об-

Рисунок 1. Линия времени развития ECTS и основных событий Болонского и Копенгагенского процессов
(адрес http://www.mytimeline.ru/timeline/display?timeline=81)

учения, студенты могут продемонстрировать уровень знаний и навыков (квалификацию), которая отличается от той, что соответствует количеству кредитов в транскрипте. Причем отличие может быть как позитивным, так и негативным. Но как установить соответствие между накопленными кредитами и ожидаемым уровнем знаний/навыков? Здесь нам на помощь приходит известная многим таксономия Блума.

Таксономия Блума — это вариант классификации педагогических целей, предложенный группой учёных под руководством Бенджамина Блума в 1956 году. Эта классификация выделяет следующие уровни учебных целей, которые касаются знания, понимания и критического мышления в предметной области (рис.3).

И любой преподаватель знает, что за одно и то же количество часов, сидя рядом в одной аудитории, один студент/слушатель освоит образовательную программу на уровне понимания (и слава богу), а другой – на уровне синтеза и оценки[1]. Но в рамках традиционного «почасового» подхода к накоплению кредитов это различие, такое существенное, отразить не удается. Оно выражается в итоговой оценке, но это и все.

В то же время связь между кредитами и предполагаемым уровнем освоения (учебной целью) установить можно и даже не очень сложно (табл.2).

И теперь, наконец, мы возвращаемся к дистанционному обучению, у которого в известном смысле нет «почасовых» ограничений. Соответственно, автор курса имеет возможность, разместив в среде дистанционного обучения теоретические материалы по программе, предложить обучающимся различные контрольно-измерительные материалы (КИМ): обязательные для проверки достижения ожидаемых учебных целей и необязательные для проверки учебных целей более высокого уровня. Соответственно, если обучающийся выполняет эти необязательные задания, причем на хорошем уровне, освоенная образовательная программа засчитывается ему с большим числом кредитов.

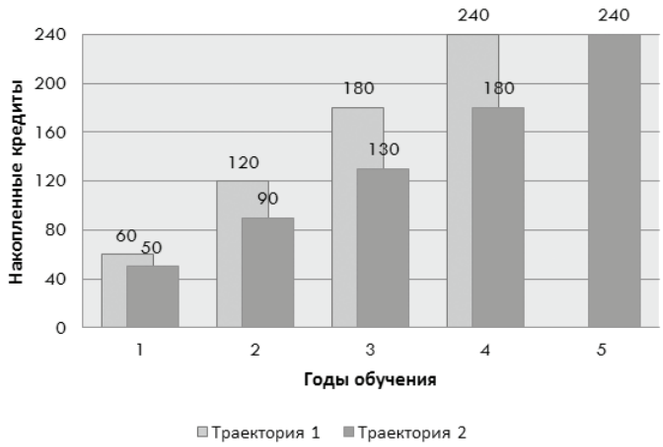


Рисунок 2. Примеры различных траекторий обучения

Рассмотрим для примера 2 дистанционные образовательные программы – Финансовый анализ деятельности предприятия (3 кредита) и Эффективные сайты (2 кредита).

Обращаем внимание читателей на то, что «Финансовый анализ деятельности предприятия» является 3-кредитной дисциплиной, и студенты, конечно, обязаны освоить все уровни учебных целей по Блуму, перечисленные в табл. 3. Соответственно, дистанционный курс обязан содержать все необходимые КИМ-ы – и преподаватель может только уменьшить накапливаемые студентом кредиты, если он не демонстрирует ожидаемых навыков.

Теперь рассмотрим 2-кредитную программу «Эффективные сайты». Ее ожидаемый уровень освоения – анализ, т.е. обучающиеся должны уметь анализировать готовые сайты и указывать основные моменты, которые можно на них улучшить. Однако обучающимся также предлагается ознакомиться с современными конструкторами сайтов типа Wix, Jimdo и другими, которые чрезвычайно просты в ос-

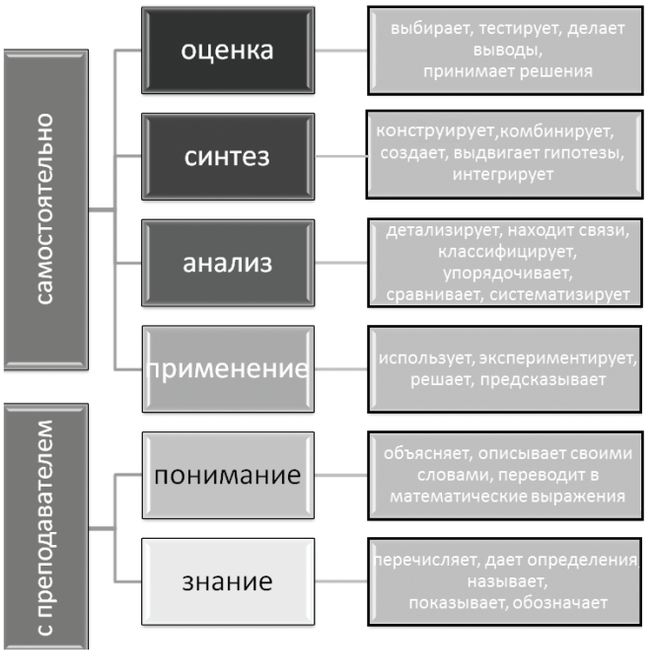


Рисунок 3. Уровни учебных целей

Таблица 2. Связь кредитов/зачетных единиц и уровней освоения

Количество образовательных кредитов в дисциплине/программе	Структура учебной нагрузки	Уровни освоения (учебных целей)	
		Ожидаемый	Максимально возможный
1 кредит (36 ч)	15 ч лекций и 21 ч самостоятельной работы	Понимание	Применение – при условии, что преподаватель предложил соответствующий КИМ
2 кредита	30 ч аудиторной работы (обычно лекций) и 42 ч самостоятельной работы	Применение и анализ	Синтез – при условии, что преподаватель предложил соответствующий КИМ[2]
3 кредита	45 ч аудиторной работы (30 ч лекций и 15 ч практических занятий) и 63 ч самостоятельной работы	Синтез и оценка (достигаются не всеми обучающимися)	

Таблица 3. Оценка достижения учебных целей образовательной программы Финансовый анализ деятельности предприятия (3 кредита)

Уровни учебных целей по Блуму	Дистанционные КИМ	Присвоение кредитов
Знание	Тесты с множественным выбором Расчет финансовых коэффициентов Простые задачи	1 кредит
Понимание	Задачи средней сложности, предполагающие сопоставление различных финансовых показателей Простые прогнозы и оценки финансового состояния предприятия	
Применение	Оценка финансового состояния реального предприятия	2 кредита
Анализ	Выявление факторов, приведших к наблюдаемому состоянию предприятия. Поиск основных резервов повышения эффективности деятельности предприятия	
Синтез	Углубленная диагностика причин, приведших к наблюдаемому состоянию предприятия. Поиск резервов повышения эффективности деятельности предприятия	3 кредита
Оценка	Разработка рекомендаций и плана мероприятий по повышению эффективности деятельности предприятия	

воении. И некоторые студенты/слушатели научаются работать в указанных конструкторах, создают собственные сайты (уровень синтеза) и даже способны их совершенствовать, т.е. находить собственные ошибки (уровень оценки). В этом случае мы присваиваем выпускникам программы 3 кредита по формально 2-кредитной дисциплине.

Этот принцип можно рассматривать как универсальный и сформулировать следующим образом:

– Уровни освоения «знание» и «понимание» соответствуют 1 образовательному кредиту вне зависимости от нормативного объема кредитов по образовательной программе;

– Уровни «применение» и «анализ» соответствуют 2 образовательным кредитам вне зависимости от нормативного объема кредитов по образовательной программе;

– Уровни «синтез» и «оценка» соответствуют 3 образовательным кредитам.

Поэтому в 1- и 2-кредитных программах в среде дистанционного обучения целесообразно предлагать обучающимся КИМ-ы более высоких уровней для проверки всех возможных по программе учебных целей.

Закономерным продолжением этого принципа является отражение полученных кредитов в документе об обучении и в реестрах образовательной организации.

И тогда успешные студенты/слушатели получают возможность накапливать образовательные кредиты ускоренными темпами и даже получать смежные специальности.

Чем не еще один сильный стимул к непрерывному образованию взрослых?

---

[1] Уровни синтеза и оценки могут меняться местами. Так, в сферах, требующих двигательных навыков (физическая культура, изобразительное искусство, рабочие профессии и т.д.) сначала развивается уровень оценки, а потом – синтеза. Это понятно: можно быть музыкальным критиком, даже если не поешь. Но в остальных сферах сначала развивается синтез, потом оценка – написать сочинение легче, чем потом качественно отредактировать текст. – Е. Бр.

[2] При изучении 1-кредитной дисциплины может студентам просто не предлагаться.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ОКВЭД – ОБЩЕРОССИЙСКОГО КЛАССИФИКАТОРА ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАНИИ

С.Г. Корешева

заместитель директора ЧОУ ДПО
«Северо-Западный учебный центр»,
г. Санкт-Петербург

В статье рассматриваются некоторые примеры применения ОКВЭД – Общероссийского классификатора видов экономической деятельности в документах, используемых в деятельности отдельных видов образовательных организаций, и описывается возможная проблема перехода на новую редакцию данного классификатора.

Ключевые слова: ***Общероссийский классификатор видов экономической деятельности, ОКВЭД, ОКВЭД2.***

Постепенно вводимый в документы классификатор видов экономической деятельности (ОКВЭД), описывающий финансовую, хозяйственную и иную деятельность некоторых видов образовательных организаций (государственных и муниципальных), становится одним из критериев, влияющим не только на содержание документов, применяемых в организациях, но и, возможно, в будущем – на организацию взаимоотношений между организациями.

Основным документом, положившим начало применения ОКВЭД в том числе и в сфере образования, стало Постановление Правительства от 26 февраля 2014 г. № 151 “О формировании и ведении базовых (отраслевых) перечней государственных и муниципальных услуг и работ, формировании, ведении и утверждении ведомственных перечней государственных услуг и работ, оказываемых и выполняемых федеральными государственными учреждениями, и об общих требованиях к формированию, ведению и утверждению ведомственных перечней государственных (муниципальных) услуг и работ, оказываемых и выполняемых государственными учреждениями субъектов Российской Федерации (муниципальными учреждениями)” [1].

Данным постановлением были установлены Общие требования к формированию, ведению и утверждению ведомственных перечней государственных (муниципальных) услуг и работ, оказываемых и выполняемых региональными и муниципаль-

The article presents some examples of application of OKVED – the All- Russian Classifier of Types of Economic Activity in the documents used in the activity of certain types of educational organizations, and describes a possible problem of transition to the new version of this classifier.

Keywords: ***All-Russian Classifier of Types of Economic Activity, OKVED, OKVED2.***

ными учреждениями и дата, до которой Ведомственные перечни услуг и работ, оказываемых (выполняемых) федеральными государственными учреждениями в качестве основных видов деятельности, нужно было привести в соответствие с постановлением. Одним из самых значимых Общих требований к формированию, ведению и утверждению ведомственных перечней государственных (муниципальных) услуг и работ, оказываемых и выполняемых государственными учреждениями субъектов Российской Федерации (муниципальными учреждениями), является включение в отношении каждой государственной (муниципальной) услуги или работы следующей информации: «а) наименование государственной (муниципальной) услуги или работы с указанием кодов Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, которым соответствует государственная (муниципальная) услуга или работа» (пп. а п. 3 Общих требований). Так как ведомственные перечни государственных (муниципальных) услуг и работ составляются в целях создания государственных и муниципальных заданий на оказание государственных или муниципальных услуг и выполнение работ учреждениями субъекта Российской Федерации, муниципальными учреждениями (далее соответственно – ведомственные перечни государственных (муниципальных) услуг и работ, государственные (муниципальные) учреждения), то указание во всех перечнях наименования услуги или работы, в том числе и совместно с кодом ОКВЭД, становится очень важным, учитывая, что тексты ОКВЭД, описывающие образовательную деятельность, претерпели изменения.

Введение требования указывать ОКВЭД в отчетной документации образовательных организаций видов, указанных выше, в части описания содержания образовательных услуг, оказываемых образовательными организациями, начинается с 2011 года, когда на специализированном сайте Минфина России – официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях - были открыты специализированные разделы, содержащие основные финансово-бюджетные документы бюджетных образовательных организаций, а именно: Государственное задание на выполнение образовательных услуг и План финансово-хозяйственной деятельности каждой бюджетной образовательной организации. Информация об этих наиболее важных для каждой бюджетной организации документах содержится на сайте www.bus.gov.ru [2].

Необходимость совмещения информации о деятельности образовательной организации, указанной в уставе, и ОКВЭД впервые была отмечена в «Порядке предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта» (далее – Порядок) [2].

Впервые показатели структурированной информации об учреждении с применением ОКВЭД в части оказываемых образовательных услуг, были разделены на основные виды деятельности и иные виды деятельности учреждения, не являющиеся основными (показатели 15 и 16 в перечне структурированной информации об учреждении) [2].

Вид части структурированной информации о деятельности учреждения, совмещенной с информацией в ОКВЭД, приведен в таблице 1.

На момент издания и вступления в силу приказа Минфина России от 21.07.2011 № 86н [2] применялись ОКВЭД, утвержденные:

– Постановлением Госстандарта России от 06.11.2001 № 454-ст «О принятии и введении в действие ОКВЭД» – «ОК 029-2001 (КДЕС Ред. 1). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности» и

– Приказом Ростехрегулирования от 22.11.2007 № 329-ст – «ОК

Таблица 1. Вид части структурированной информации о деятельности, совмещенной с информацией в ОКВЭД

Наименование показателя	Источник информации
1	2
I. Общая информация об учреждении	
15. Коды и наименования основных видов деятельности учреждения по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД) в соответствии с учредительными документами учреждения	Учредительные документы (информационное письмо органа государственной статистики)
16. Коды и наименования иных видов деятельности учреждения, не являющихся основными, по ОКВЭД в соответствии с учредительными документами учреждения	Учредительные документы (информационное письмо органа государственной статистики)

029–2007 (КДЕС Ред. 1.1). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности».

Содержание текстов ОКВЭД в части образовательной деятельности, описывающих в том числе и дополнительное профессиональное образование, было совмещено с действующим на тот момент законодательством в области образования и описывало образовательную деятельность, называемую и реально осуществляемую образовательными организациями в соответствии с действующим на тот момент законодательством в области образования.

В начале 2014 года был издан ОКВЭД в новой редакции [3], в которой содержание текстов ОКВЭД, описывающих образовательную деятельность в части дополнительного образования уже было не таким очевидным и не совсем совпадающим с формулировками законодательства в области образования.

В дальнейшем приказами Росстата [4], [5] два раза продлевался срок применения ОКВЭД в новой редакции. Но в конце 2015 года приказом Минфина России от 17.12.2015 № 201н «О внесении изменений в нормативные правовые акты Министерства финансов Российской Федерации» [6] были внесены изменения и в строки 15, 16 приложения к Порядку [2]. Данным приказом аббревиатуру «ОКВЭД» заменили аббревиатурой «(ОКВЭД2)». Это изменение вступает в силу 01.01.2017 года (согласно п. 9), а коды и наименования основных видов деятельности учреждения по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности в соответствии с учредительными документами учреждения, и наименования иных видов деятельности учреждения, не являющихся основными с 01.01.2017 года, будут применяться в новой редакции, названной в строках 15 и 16 приложения к Порядку предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта как ОКВЭД2.

Содержание текста ОКВЭД2, касающееся описания образовательной деятельности в области дополнительного профессионального образования, только в части первых четырех цифр может быть применимо при включении данного текста или соотнесения с данным текстом, например, информации, предоставляемой государственными и муниципальными образовательными организациями при заполнении структурированной информации о деятельности учреждения, совмещенной с информацией в ОКВЭД [2].

Содержание новой редакции текстов ОКВЭД2 в части описания дополнительного профессионального образования пятью цифрами – приведено ниже:

85.42

Образование профессиональное дополнительное

85.42.1

Деятельность школ подготовки водителей автотранспортных средств.

Эта группировка включает:

– деятельность по обучению для получения лицензий (удостоверений) на вождение легковых автомобилей, автобусов, грузовых автомобилей и мотоциклов.

Эта группировка не включает:

– деятельность школ, предназначенных для профессионального обучения водителей.

85.42.2

Деятельность школ обучения вождению воздушных и плавательных судов, без выдачи коммерческих сертификатов и лицензий.

85.42.9

Деятельность по дополнительному профессиональному образованию прочая, не включенная в другие группировки.

Эта группировка включает:

– курсы по подготовке охранников;

– курсы выживания;

– ораторские курсы;

– курсы скорочтения.

Эта группировка также включает:

– обучение работодателей и работников вопросам охраны труда.

В случае если в каких-либо документах, создаваемых или заполняемых образовательными организациями, появится необходимость указания ОКВЭД2 в количестве не четырех цифр, а более – представляется не таким очевидным, какие именно коды ОКВЭД2 могут быть применимы при описании образовательной деятельности в области дополнительного профессионального образования приведены выше по тексту.

В настоящее время проводятся мероприятия по введению профессиональных стандартов и уже существуют рекомендации по одному из возможных способов чтения ОКВЭД, указанных в них, например, таких:

«В Профессиональном стандарте «СПЕЦИАЛИСТ ПО ЭКСПЛУАТАЦИИ ВОДОЗАБОРНЫХ СООРУЖЕНИЙ» указан ОКВЭД - 41.00. В Уставе нашего предприятия разрешенный вид деятельности – 41.00.2.

Вопрос:

Действие профстандарта распространяется на все виды деятельности, указанные в подразделе 41.00 (41.00, 41.00.1 и 41.00.2) или только на один ОКВЭД, указанный в профстандарте?

Ответ на вопрос:

Да, на все.

В ОКВЭД использованы иерархический метод классификации и последовательный метод кодирования. Код группировок видов экономической деятельности состоит из двух – шести цифровых знаков и его структура может быть представлена в следующем

виде:

XX. – класс;

XX.X– подкласс;

XX.XX – группа;

XX.XX.X – подгруппа;

XX.XX.XX – вид.

Таким образом, код 41.00 представляет собой группу видов экономической деятельности, в которую включаются две подгруппы: 41.00.1 и 41.00.2. Соответственно, код 41.00 включает в себя все входящие в эту группу виды экономической деятельности» [7].

С учетом примера применения ОКВЭД2, приведенного выше, не совсем ясно, что если по каким-либо причинам возникнет необходимость использования не четырех, а более цифр в коде ОКВЭД (т. е. нужно будет использовать подгруппу и вид), – можно ли это сделать с учетом текстов кодов ОКВЭД2 в области дополнительного профессионального образования при пока имеющихся текстах ОКВЭД2 класса 85 Образование.

Целью данной статьи было показать, что с 01.01.2017 года описание видов основной и иной деятельности государственных и муниципальных учреждений будет осуществляться в совокупности информации, указанной в учредительных документах и ОКВЭД2, а также обратить внимание на проблему содержания текстов ОКВЭД2 в части описания образовательной деятельности дополнительного профессионального образования в случае применения пяти и более цифр кода ОКВЭД2 класса 85 Образование.

Литература

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 26.02.2014 № 151 (ред. от 02.07.2015 г.) «О формировании и ведении базовых (отраслевых) перечней государственных и муниципальных услуг и работ, формировании, ведении и утверждении ведомственных перечней государственных услуг и работ, оказываемых и выполняемых федеральными государственными учреждениями, и об общих требованиях к формированию, ведению и утверждению ведомственных перечней государственных (муниципальных) услуг и работ, оказываемых и выполняемых государственными учреждениями субъектов Российской Федерации (муниципальными учреждениями)» (вместе с «Правилами формирования и ведения базовых (отраслевых) перечней государственных и муниципальных услуг и работ», «Правилами формирования, ведения и утверждения ведомственных перечней государственных услуг и работ, оказываемых и выполняемых федеральными государственными учреждениями»).

2. Приказ Минфина России от 21.07.2011 № 86н «Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта» (Зарегистрировано в Минюсте России 11.10.2011 № 22013). Режим доступа: http://base.garant.ru/12188232/

3. Приказ Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)». Режим доступа: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=196523&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.35626948597970687

4. Приказ Росстандарта от 30.09.2014 № 1261-ст «О внесении изменений в приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 г. № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)». Режим доступа: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=170845&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.7127482229649955

5. Приказ Росстандарта от 10.11.2015 № 1745-ст «О внесении изменений в приказ Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 января 2014 г. № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)». Режим доступа: http://base.garant.ru/70639264/

6. Приказ Минфина России от 17.12.2015 № 201н «О внесении изменений в нормативные правовые акты Министерства финансов Российской Федерации». Режим доступа: http://www.glavbukh.ru/npd/edoc/99_420327939

7. Кадровое дело. Практический журнал по кадровой работе. Раздел «Ответы на вопросы». Вопрос: «Действие профстандарта распространяется на все виды подраздела 41.00 или только на указанный?»

Источник: http://www.kdelo.ru/qa/3561-qqkss2-deystvie-profstandarta-rasprostranyaetsya-na-vse-vidy-podrazdela

Режим доступа: http://www.kdelo.ru/qa/3561-qqkss2-deystvie-profstandarta-rasprostranyaetsya-na-vse-vidy-podrazdela

ЗАКУПКИ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ: ПО КАКОМУ ЗАКОНУ РАБОТАТЬ?

Е.В. Баланцев

старший преподаватель кафедры ГМУ
Академии Пастухова,
г. Ярославль

В статье приведен сравнительный анализ закупок бюджетных организаций по различным законодательным основаниям.

Ключевые слова: ***закупки для государственных и муниципальных нужд, контрактная система.***

1 января 2014 года вступил в законную силу Федеральный закон от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для государственных и муниципальных нужд» (далее – Закон о контрактной системе), который заменил федеральный закон от 21 июля 2005 года № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» (далее – Закон № 94-ФЗ). Как и Закон № 94-ФЗ, Закон о контрактной системе распространяется на тот же круг субъектов, в который входят в том числе и бюджетные учреждения.

Основу регламентации закупок товаров, работ, услуг бюджетными учреждениями составляет статья 15 Закона о контрактной системе. Главная мысль данной статьи – как и государственные и муниципальные заказчики, бюджетные учреждения в своей закупочной деятельности должны в основном руководствоваться Законом о контрактной системе. Однако именно бюджетным учреждениям, в отличие от государственных и муниципальных заказчиков, предоставляется уникальное право вывести ряд своих закупок из-под правового регулирования Закона о контрактной системе и подчинить их действию другого федерального закона – от 11 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» (далее – закон № 223-ФЗ). При этом бюджетные учреждения могут, разумеется, данным правом не воспользоваться, оставаясь целиком и полностью в правовом поле Закона о контрактной системе.

Перечень закупок, которые Закон о контрактной системе разрешает бюджетному учреждению осуществлять по правилам Закона

The article presents a comparative analysis of the procurement on various legal bases in budget organizations.

Keywords: ***procurement for meeting state and municipal needs, contract system.***

№ 223-ФЗ, содержатся в части 2 статьи 15 Закона о контрактной системе. В соответствии с данной нормой, бюджетное учреждение вправе осуществлять с соблюдением требований Закона № 223-ФЗ закупки:

1) за счет грантов, передаваемых безвозмездно и безвозвратно гражданами и юридическими лицами, в том числе иностранными гражданами и иностранными юридическими лицами, а также международными организациями, получившими право на предоставление грантов на территории Российской Федерации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, субсидий (грантов), предоставляемых на конкурсной основе из соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации, если условиями, определенными грантодателями, не установлено иное;

2) в качестве исполнителя по контракту в случае привлечения на основании договора в ходе исполнения данного контракта иных лиц для поставки товара, выполнения работы или оказания услуги, необходимых для исполнения предусмотренных контрактом обязательств данного учреждения;

3) за счет средств, полученных при осуществлении им иной приносящей доход деятельности от физических лиц, юридических лиц, в том числе в рамках предусмотренных его учредительным документом основных видов деятельности (за исключением средств, полученных на оказание и оплату медицинской помощи по обязательному медицинскому страхованию).

Приведенные нормы означают, что закупки за счет средств, полученных от выполнения работ (оказания услуг) физическим и юридическим лицам, бюджетные учреждения вправе осуществлять по Закону № 223-ФЗ. Кроме того, примером средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, будет доход, полученный бюджетным учреждением от сдачи имущества, закрепленного за ним, в аренду, «разовой» продажи имущества, например, автомобиля; доход, полученный бюджетным учреждением от его участия в хозяйственных товариществах и обществах в случаях, если они имеют право на такое участие. Также своеобразным примером такого дохода будет являться доход, полученный оператором электронной площадки от использования денежных средств, внесенных бюджетным учреждением в качестве обеспечения заявки на участие в электронном аукционе и перечисленный им участнику закупки – бюджетному учреждению на основании части 8 статьи 44 Закона о контрактной системе.

Для того чтобы распространить на соответствующие закупки действие Закона № 223-ФЗ, бюджетному учреждению необходимо разработать, утвердить и разместить в единой информационной системе до 1 января соответствующего года (то есть года осуществления закупок) собственный локальный нормативный акт, регулирующий закупочную деятельность бюджетного учреждения – положение о закупках, разработанное в соответствии с Законом №223-ФЗ (иными словами, если бюджетное учреждение приняло решение об осуществлении соответствующих закупок в 2017 году по правилам Закона № 223-ФЗ, оно должно разместить положение о закупках не позднее 31 декабря 2016 года. Важно отметить, что принятое до начала года решение в текущем году не может быть изменено.

Требования к содержанию положения о закупке установлены частью 2 статьи 2 Закона № 223-ФЗ. В соответствии с данной нормой положение о закупке является документом, который регламентирует закупочную деятельность заказчика и должен содержать требования к закупке, в том числе порядок подготовки и проведения процедур закупки (включая способы закупки) и условия их применения, порядок заключения и исполнения договоров, а также иные связанные с обеспечением закупки положения. Другими словами, по своей сути положение о закупке является аналогом Закона о контрактной системе для конкретного заказчика, при этом, в отличие от закона, положение разрабатывается самим заказчиком для себя, с учетом присущих данному заказчику особенностей его деятельности, закупочного процесса и других факторов. Как и закон, положение о закупке является обязательным документом, причем не только для утвердившего его заказчика, но и для участников закупки, желающих принять участие в объявленных таким заказчиком процедурах.

Закон № 223-ФЗ не запрещает вносить в размещенное в единой информационной системе положение о закупке изменений и дополнений. Таких изменений в течение года может быть внесено в положение о закупке неограниченное количество, однако, они не распространяются на процедуры, объявленные до размещения таких изменений в единой информационной системе, тем более если по результатам их внесения положение участников закупки ухудшится.

Если бюджетное учреждение принимает решение об осуществлении соответствующих закупок по правилам Закона № 223-ФЗ, оно должно составлять и размещать 2 плана-графика (плана) закупок – в соответствии с этим Законом в отношении соответствующих закупок и по правилам Закона о контрактной системе для остальных закупок[1].

Для ответа на вопрос – принимать или не принимать данное решение, необходимо ответить на другой вопрос: что же лучше – Закон о контрактной системе или Закон № 223-ФЗ? Для этого проведем сравнительный анализ

обоих федеральных законов.

1. Как и его предшественник – Закон № 94-ФЗ, Закон о контрактной системе детальнейшим образом регламентирует каждый шаг заказчиков. В Законе о контрактной системе установлен закрытый перечень способов определения поставщиков, подробно прописаны основания и порядок применения каждого из них. При этом Закон сохраняет традиции Закона № 94-ФЗ, называя основными и приоритетными способами определения поставщиков конкурентные процедуры и в первую очередь торги – электронный аукцион и конкурс. Одновременно Закон о контрактной системе сужает возможности применения «неторговых» способов определения поставщиков.

В отличие от этого, Закон № 223-ФЗ не содержит (ВООБЩЕ не содержит) перечня способов закупки, равно как и условий их применения[2]. Соответственно, заказчики в своих положениях о закупке вправе предусмотреть любые способы закупки, какие только они ни захотят; установить удобные для себя условия и порядок применения этих способов закупки, в том числе (за исключением конкурса или аукциона) сроки проведения закупок. Более того, Закон № 223-ФЗ не содержит никаких ограничений по применению самого любимого у заказчиков способа закупки – закупки у единственного поставщика.

2. Закон о контрактной системе содержит серьезные ограничения для установления заказчиком требований к закупаемым товарам, работам, услугам. Например, статья 33 Закона устанавливает правила описания объекта закупки. В частности, в пункте 1 части 1 данной статьи содержится запрет по общему правилу включать в описание объекта закупки требований или указаний в отношении товарных знаков, а в тех случаях, когда такое включение допускается (если не имеется другого способа, обеспечивающего более точное и четкое описание характеристик объекта закупки), ссылка на товарный знак должна сопровождаться словом «или эквивалент». Это означает, что заказчики, осуществляющие закупку по правилам Закона о контрактной системе, при описании объекта закупки должны таким образом прописать требования к закупаемым товарам, работам, услугам, чтобы, с одной стороны, повысить шансы на приобретение товара именно того производителя, которого они предпочитают, а с другой стороны, ни в коем случае не ограничить количество участников закупки.

Закон № 223-ФЗ не устанавливает никаких ограничений на использование товарных знаков, знаков обслуживания, указаний на патенты, полезные модели, фирменные наименования и так далее при описании объекта закупки. В пункте 1 части 10 статьи 4 Закона № 223-ФЗ лишь сказано, что в документации о закупке должны быть указаны установленные заказчиком требования к качеству, техническим характеристикам товара, работы, услуги, к их безопасности, к функциональным характеристикам (потребительским свойствам) товара, к размерам, упаковке, отгрузке товара, к результатам работы и иные требования, связанные с определением соответствия поставляемого товара, выполняемой работы, оказываемой услуги потребностям заказчика. Соответственно, заказчик, руководствующийся при осуществлении закупки нормами Закона № 223-ФЗ, более свободен в установлении актуальных для него требований к объекту закупки. Более того, Закон № 223-ФЗ фактически допускает прямую ссылку при описании объекта закупки на товарный знак, в том числе без указания на возможность поставки эквивалента.

3. Как и его предшественник, Закон о контрактной системе не допускает определения победителя конкурентной процедуры определения поставщиков без использования ценового критерия. Наоборот, Закон № 223-ФЗ такого ограничения не содержит.

4. Одним из наиболее обременительных ограничений Закона о контрактной системе является запрет по общему правилу изменять существенные условия контракта в процессе заключения или исполнения. Очевидно, что в процессе исполнения контракта реальная ситуация может отличаться от расчетов заказчика, которыми он руководствовался, составляя проект контракта. При этом может возникнуть необходимость внесения изменений в условия контракта, например, в части продления сроков его исполнения; следует заметить, что такая потребность не всегда свидетельствует о недобросовестности заказчика при подготовке к закупке либо о его сговоре с участником закупки, чего так всегда опасаются контролирующие органы. Закон № 223-ФЗ не только не содержит подобного запрета, но и косвенно допускает возможность менять условия договора при его заключении и исполнении, причем любые условия (за исключением, разумеется, условий о предмете договора). Так, часть 5 статьи 4 Закона № 223-ФЗ обязывает заказчика размещать на официальном сайте информацию об изменении условий договора о цене (в том числе в сторону увеличения), объеме закупаемых товаров, работ, услуг или сроках исполнения договора по сравнению с указанными в протоколе, составленном по результатам закупки; тем самым Закон № 223-ФЗ предусматривает возможность внесения изменений в заключаемый или заключенный договора, в том числе заключенный по результатам торгов. При этом причины и условия внесения таких изменений Законом № 223-ФЗ не ограничены.

5. Неоспоримым достоинством Закона № 223-ФЗ является ограниченность контроля за со-

блюдением его положений. В отличие от Закона о контрактной системе, который предусматривает и регламентирует различные формы контроля за соблюдением его положений, Закон № 223-ФЗ в статье 6 содержит лишь общую норму о том, что контроль за соблюдением требований данного федерального закона осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; норм, регламентирующих специальный контроль за соблюдением требований именно Закона № 223-ФЗ, данный закон не содержит. Соответственно, и «контрольная нагрузка» на заказчика применительно к Закону № 223-ФЗ будет меньше.

Также Закон № 223-ФЗ ограничивает случаи обжалования действий заказчиков в Федеральную антимонопольную службу. Согласно части 10 статьи 3 Закона № 223-ФЗ таких оснований всего четыре: неразмещение в единой информационной системе положения о закупке, изменений, вносимых в указанное положение, информации о закупке, подлежащей в соответствии с настоящим Федеральным законом размещению в единой информационной системе, или нарушения сроков такого размещения; предъявления к участникам закупки требования о представлении документов, не предусмотренных документацией о закупке; осуществления заказчиками закупки товаров, работ, услуг в отсутствие утвержденного и размещенного в единой информационной системе положения о закупке и без применения положений Федерального закона от 5 апреля 2013 года N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»; неразмещения или размещения недостоверной информации в единой информационной системе о годовом объеме закупки, которую заказчики обязаны осуществить у субъектов малого и среднего предпринимательства. Необходимо, впрочем, отметить, что Федеральная антимонопольная служба достаточно активно проверяет соответствие проводимых заказчиками конкурентных процедур требованиям части 1 статьи 17 Федерального закона от 26.07.2006 № 135-ФЗ «О защите конкуренции». Однако последствий в виде штрафов за нарушение данной нормы действующим законодательством не предусмотрено.

Подведем итог нашему сравнительному анализу Закона о контрактной системе и Закона № 223-ФЗ. При всей схожести предмета регулирования, данные федеральные законы кардинально отличаются в принципах такого регулирования. Закон о контрактной системе детальнейшим образом регламентирует каждый шаг заказчика, устанавливая обязательные для всех заказчиков и во всех случаях закупок правила их осуществления. Наоборот, Закон № 223-ФЗ ничего подобного не устанавливает, а лишь обязывает заказчиков самим установить данные правила в своих положениях о закупке. При этом заказчик сам решает, насколько подробными и жесткими будут установленные им нормы. Закон № 223-ФЗ минимально ограничивает свободу усмотрения заказчиков при установлении требований к закупаемым товарам, работам, услугам, к условиям исполнения договора и не запрещает изменение данных условий в процессе заключения и исполнения договора.

---

[1] Единственным препятствием для реализации бюджетным учреждением своего права на частичный переход на регламентацию закупочной деятельности Положением о закупке является норма пункта 6 части 3 статьи 2 Закона № 223-ФЗ. Дело в том, что в соответствии с указанной нормой, Положение о закупке бюджетного учреждения должно утверждаться органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя бюджетного учреждения. Соответственно, такой орган может существенно ограничить пределы усмотрения бюджетного учреждения при составлении Положения о закупке и даже запретить подведомственным учреждениям переход на Положение о закупке.

[2] Часть 3 статьи 3 Закона о контрактной системе требует, чтобы в положении о закупке в качестве способов закупки были предусмотрены конкурс или аукцион. При этом порядка их проведения, а также случаев их обязательного применения для определения поставщика Закон № 223-ФЗ не содержит

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 11.05.2016 № 536

г. Москва

«Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»
(Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 № 42388)

В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; N 19, ст. 3; N 30, ст. 3014, ст. 3033; 2003, N 27, ст. 2700; 2004, N 18, ст. 1690; N 35, ст. 3607; 2005, N 1, ст. 27; N 19, ст. 1752; 2006, N 27, ст. 2878; N 52, ст. 5498; 2007, N 1, ст. 34; N 17, ст. 1930; N 30, ст. 3808; N 41, ст. 4844; N 43, ст. 5084; N 49, ст. 6070; 2008, N 9, ст. 812; N 30, ст. 3613, ст. 3616; N 52, ст. 6235, ст. 6236; 2009, N 1, ст. 17, ст. 21; N 19, ст. 2270; N 29, ст. 3604; N 30, ст. 3732, ст. 3739; N 46, ст. 5419; N 48, ст. 5717; 2010, N 31, ст. 4196; N 52, ст. 7002; 2011, N 1, ст. 49; N 25, ст. 3539; N 27, ст. 3880; N 30, ст. 4586, ст. 4590, ст. 4591, ст. 4596; N 45, ст. 6333, ст. 6335; N 48, ст. 6730, ст. 6735; N 49, ст. 7015, ст. 7031; N 50, ст. 7359; 2012, N 10, ст. 1164; N 14, ст. 1553; N 18, ст. 2127; N 31, ст. 4325; N 47, ст. 6399; N 50, ст. 6954, ст. 6957, ст. 6959; N 53, ст. 7605; 2013, N 14, ст. 1666, ст. 1668; N 19, ст. 2322, ст. 2326, ст. 2329; N 23, ст. 2866, ст. 2883; N 27, ст. 3449, ст. 3454, ст. 3477; N 30, ст. 4037; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6986; 2014, N 14, ст. 1542, ст. 1547, ст. 1548; N 26, ст. 3405; N 30, ст. 4217; N 45, ст. 6143; N 48, ст. 6639; N 49, ст. 6918; N 52, ст. 7543, ст. 7554; 2015, N 1, ст. 10, ст. 42, ст. 72; N 14, ст. 2022; N 24, ст. 3379; N 27, ст. 3991, ст. 3992; N 29, ст. 4356, ст. 4359, ст. 4363, ст. 4368; N 41, ст. 5639; 2016, N 1, ст. 11, ст. 54), постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. N 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 50, ст. 4952; 2005, N 7, ст. 560; 2012, N 37, ст. 5002), частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326; N 23, ст. 2878; N 27, ст. 3462; N 30, ст. 4036; N 48, ст. 6165; 2014, N 6, ст. 562, ст. 566; N 19, ст. 2289; N 22, ст. 2769; N 23, ст. 2930, ст. 2933; N 26, ст. 3388; N 30, ст. 4217, ст. 4257, ст. 4263; 2015, N 1, ст. 42, ст. 53, ст. 72; N 14, ст. 2008; N 27, ст. 3951, ст. 3989; N 29, ст. 4339, ст. 4364; N 51, ст. 7241; 2016, N 1, ст. 8, ст. 9, ст. 24, ст. 78; N 10, ст. 1320) и подпунктом 5.2.27 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. N 466 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 23, ст. 2923; N 33, ст. 4386; N 37, ст. 4702; 2014, N 2, ст. 126; N 6, ст. 582; N 27, ст. 3776; 2015, N 26, ст. 3898; N 43, ст. 5976; 2016, N 2, ст. 325; N 8, ст. 1121), приказываю:

1. Утвердить согласованные с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерством здравоохранения Российской Федерации прилагаемые Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Признать утратившим силу приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 июля 2006 г., регистрационный N 8110).

Министр Д.В. Ливанов

Утверждены
приказом Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 11 мая 2016 г. № 536

ОСОБЕННОСТИ
РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

I. Общие положения

1.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливают правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно

- номенклатура должностей, педагогические работники, организации), и иных работников организаций (далее - иные работники).

1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенностями с учетом:

а) режима деятельности организации, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных работников (при наличии такого представительного органа)*.

1.4. Режим работы руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

1.5. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

II. Особенности режима рабочего времени учителей, преподавателей**, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования в период учебного года, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей в период тренировочного года или спортивного сезона

2.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

2.2. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

2.3. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

– самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

– в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

– правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

– планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

– графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

– трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ***.

2.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.5. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесенными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 г. N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 31751) и от 24 ноября 2015 г. N 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. N 40154), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

III. Разделение рабочего дня на части

3.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Особенностями.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

3.2. В исключительных случаях в организации с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) устанавливает локальным нормативным актом для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах обучающихся школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время указанного перерыва в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

IV. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время

4.1. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенностей (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.4. Преподаватели организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий.

4.5. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

V. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

5.1. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.2. В периоды, указанные в пункте 5.1 настоящих Особенностей, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

VI. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, организаций, осуществляющих социальное обслуживание

6.1. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

6.2. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.3. Режим рабочего времени работников организаций из числа плавсостава учебных судов клубов юных моряков, речников, морских центров и других организаций такого профиля при нахождении их в плавании с обучающимися на борту и во время стоянок определяется в соответствии с особенностями, установленными для соответствующих категорий работников речного и морского флота, а также с учетом выполнения ими обязанностей по руководству плавательной практикой обучающихся.

VII. Режим рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы

7.1. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава организаций, реализующих

образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, в пределах 36-часовой рабочей недели определяется в зависимости от занимаемой должности с учетом выполнения ими учебной (преподавательской), воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.2. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием занятий.

7.3. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, - регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, планами научно-исследовательских работ, программами, графиками, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в организации, реализующей образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, так и за ее пределами.

7.4. Режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава организации, реализующей профессиональные образовательные программы медицинского образования и фармацевтического образования, наряду с перечнем видов работ, поименованных в пункте 7.1 настоящих Особенностей, включает в себя осуществление медицинской деятельности, необходимой для практической подготовки обучающихся, которая составляет в пределах 36-часовой рабочей недели не менее 30 процентов рабочего времени.

VIII. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников

8.1. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учетом:

– выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

– подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за ее пределами.

8.2. В дошкольных образовательных организациях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также ее локальными нормативными актами.

---

* См. статью 190 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878).

** Режим рабочего времени преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, организаций, реализующих образовательные программы высшего образования и дополнительные профессиональные программы, определен в главе VII настоящих Особенностей.

*** См. часть 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 53, ст. 7598; 2013, N 19, ст. 2326; N 23, ст. 2878; N 27, ст. 3462, N 30, ст. 4036, N 48, ст. 6165; 2014, N 6, ст. 562, ст. 566; N 19, ст. 2289; N 22, ст. 2769; N 23, ст. 2930, ст. 2933; N 26, ст. 3388; N 30, ст. 4217, ст. 4257, ст. 4263; 2015, N 1, ст. 42, ст. 53, ст. 72; N 14, ст. 2008; N 27, ст. 3951, ст. 3989; N 29, ст. 4339, ст. 4364; N 51, ст. 7241; 2016, N 1, ст. 8, ст. 9, ст. 24, ст. 78; 2016, N 10, ст. 1320).

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 3 июля 2016 № 238-ФЗ

г. Москва

«О независимой оценке квалификации»

Принят Государственной Думой 22 июня 2016 года
Одобрен Советом Федерации 29 июня 2016 года

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

1. Предметом регулирования настоящего Федерального закона являются отношения, возникающие при проведении независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности.

2. Настоящий Федеральный закон устанавливает правовые и организационные основы и порядок проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, а также определяет правовое положение, права и обязанности участников такой независимой оценки квалификации.

3. Иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, может устанавливаться другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в случае, если в отношении соответствующих категорий работников Трудовым кодексом Российской Федерации определены особенности регулирования труда таких работников, в том числе в связи с выполнением работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Настоящий Федеральный закон не применяется в отношении граждан, претендующих на замещение должностей государственной службы, и государственных служащих.

Статья 2. Основные понятия, применяемые в настоящем Федеральном законе

Для целей настоящего Федерального закона применяются следующие основные понятия:

1) национальное агентство развития квалификаций – автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации;

2) национальный совет – национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в Российской Федерации;

3) независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее – независимая оценка квалификации), – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом;

4) оценочные средства для проведения независимой оценки квалификации – комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена;

5) реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации – информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации (далее – реестр);

6) совет по профессиональным квалификациям – орган управления, наделенный в соответствии с настоящим Федеральным законом полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;

7) соискатель – работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившиеся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном настоящим Федеральным законом;

8) центр оценки квалификаций – юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации.

Статья 3. Участники системы независимой оценки квалификации

Участниками системы независимой оценки квалификации являются:

1) национальный совет;
2) национальное агентство развития квалификаций;
3) советы по профессиональным квалификациям;
4) центры оценки квалификаций; 5) работодатели;
6) соискатели;
7) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее -уполномоченный орган исполнительной власти).

Статья 4. Проведение независимой оценки квалификации

1. Независимая оценка квалификации проводится в форме профессионального экзамена центром оценки квалификаций в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2. Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

3. Для прохождения профессионального экзамена в центр оценки квалификаций представляются письменное заявление соискателя по установленному образцу, поданное лично, через законного представителя или в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», копия паспорта или копия иного документа, удостоверяющего личность, а также иные документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в реестре.

4. По итогам прохождения профессионального экзамена соискателю в тридцатидневный срок центром оценки квалификаций выдается свидетельство о квалификации, а в случае получения неудовлетворительной оценки при прохождении профессионального экзамена – заключение о прохождении профессионального экзамена, включающее рекомендации для соискателя. В течение этого срока осуществляются проверка, обработка и признание результатов независимой оценки квалификации соискателя советом по профессиональным квалификациям.

5. Сведения о выданных свидетельствах о квалификации вносятся национальным агентством развития квалификаций в реестр.

6. Соискатель, работодатель, иные указанные в части 2 настоящей статьи физические и (или) юридические лица, которые не согласны с решениями, принятыми центром оценки квалификаций по итогам прохождения профессионального экзамена, в течение тридцати календарных дней с даты информирования их о результатах прохождения профессионального экзамена в порядке, установленном положением об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, вправе подать письменную жалобу в апелляционную комиссию совета по профессиональным квалификациям.

Статья 5. Национальный совет

1. Координацию деятельности федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций в сфере независимой оценки квалификации осуществляет национальный совет.

2. В состав национального совета входят представители органов государственной власти Российской Федерации, общероссийских и иных объединений работодателей, общероссийских профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций.

3. Полномочия национального совета и его состав определяются настоящим Федеральным законом и указом Президента Российской Федерации.

4. Издание нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам независимой оценки квалификации осуществляется после рассмотрения и одобрения этих актов национальным советом.

Статья 6. Национальное агентство развития квалификаций

Национальное агентство развития квалификаций:

1) обеспечивает организационную, методическую, экспертно-аналитическую поддержку деятельности национального совета, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций;

2) подготавливает для национального совета предложения по наделению советов по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности, а также по прекращению таких полномочий;

3) организует формирование и ведение реестра;

4) утверждает на основе предложений советов по профессиональным квалификациям наименования квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена, после одобрения этих предложений национальным советом, вносит содержащиеся в указанных документах сведения в реестр;

5) осуществляет информирование и консультирование участников системы независимой оценки квалификации по вопросам ее проведения в соответствии с настоящим Федеральным законом;

6) осуществляет иные функции в соответствии с настоящим Федеральным законом.

Статья 7. Совет по профессиональным квалификациям

1. Совет по профессиональным квалификациям создается по решению национального совета для проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности в целях развития системы независимой оценки квалификации на общероссийском уровне.

2. Совет по профессиональным квалификациям создается на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, и по решению национального совета наделяется полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности. В состав совета по профессиональным квалификациям входят также представители профессиональных союзов (их объединений), образовательных, научных и других организаций.

3. Совет по профессиональным квалификациям для осуществления своей деятельности разрабатывает на основе примерного положения о совете по профессиональным квалификациям положение и утверждает его.

4. Совет по профессиональным квалификациям по определенному виду профессиональной деятельности:

1) утверждает оценочные средства по соответствующим квалификациям, которые применяются центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

2) представляет в национальное агентство развития квалификаций проекты наименований квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым планируется проводить независимую оценку квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

3) проводит отбор организаций для выполнения ими функций центров оценки квалификаций, наделяет их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для ее внесения в реестр;

4) определяет для каждого центра оценки квалификаций наименования квалификаций, по которым будет проводиться независимая оценка квалификации, и направляет сведения о таких наименованиях в национальное агентство развития квалификаций для их внесения в реестр;

5) осуществляет мониторинг деятельности центров оценки квалификаций и контроль за их деятельностью;

6) принимает решение о прекращении полномочий центров оценки квалификаций и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о принятом решении для ее внесения в реестр;

7) проверяет, обрабатывает и признает результаты независимой оценки квалификации, принимает решение о выдаче свидетельств о квалификации центром оценки квалификаций и направляет в национальное агентство развития квалификаций информацию о выданных свидетельствах о квалификации для ее внесения в реестр;

8) проводит по решению национального совета независимую оценку квалификации;

9) создает апелляционную комиссию по рассмотрению жалоб, связанных с результатами проведения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, и организует ее деятельность.

5. Финансовое обеспечение деятельности совета по профессиональным квалификациям осуществляется за счет собственных средств юридического лица, на базе которого он создан, и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

Статья 8. Центр оценки квалификаций

1. Центр оценки квалификаций проводит независимую оценку квалификации. Перечень квалификаций определяется для соответствующего центра оценки квалификаций советом по профессиональным квалификациям.

2. Центр оценки квалификаций проводит профессиональные экзамены.

3. Полномочия центра оценки квалификаций могут быть прекращены в случае:

1) несоответствия деятельности центра оценки квалификаций установленным требованиям;

2) неоднократного нарушения центром оценки квалификаций порядка проведения профессиональных экзаменов;

3) представления центром оценки квалификаций заведомо недостоверных сведений в ходе отбора и наделения его полномочиями по проведению независимой оценки квалификации, мониторинга осуществляемой им деятельности или контроля за ней;

4) поступления от юридического лица заявления о прекращении по собственной инициативе осуществления полномочий центра оценки квалификаций;

5) ликвидации юридического лица в порядке, предусмотренном гражданским законодательством Российской Федерации.

4. При прекращении юридическим лицом осуществления полномочий центра оценки квалификаций в случаях, предусмотренных частью 3 настоящей статьи, сведения о центре оценки квалификаций исключаются национальным агентством развития квалификаций из реестра в срок не позднее пяти рабочих дней со дня принятия советом по профессиональным квалификациям решения о прекращении указанных полномочий.

5. В случае прекращения юридическим лицом осуществления полномочий центра оценки квалификаций совет по профессиональным квалификациям обеспечивает выполнение неисполненных обязательств перед соискателями, в отношении которых не завершена процедура независимой оценки квалификации.

6. Финансовое обеспечение деятельности центра оценки квалификаций осуществляется за счет собственных средств центра оценки квалификаций и других не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

Статья 9. Полномочия уполномоченного органа исполнительной власти

1. Уполномоченный орган исполнительной власти осуществляет следующие полномочия:

1) утверждает примерное положение о совете по профессиональным квалификациям и порядок наделения совета по профессиональным квалификациям полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности и прекращения этих полномочий;

2) утверждает форму бланка свидетельства о квалификации и приложений к нему, технические требования к бланку, порядок заполнения бланка и выдачи дубликата свидетельства о квалификации, а также форму заключения о прохождении профессионального экзамена;

3) утверждает образец заявления для проведения независимой оценки квалификации и порядок подачи такого заявления, в том числе в форме электронного документа, с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»;

4) утверждает требования к центрам оценки квалификаций и порядок отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий;

5) утверждает положение об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации;

6) утверждает положение о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов, необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

7) утверждает положение о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации;

8) утверждает порядок формирования и ведения реестра, перечень сведений, содержащихся в реестре, и порядок доступа к ним;

9) утверждает порядок осуществления мониторинга и контроля в сфере независимой оценки квалификации.

2. Уполномоченный орган исполнительной власти осуществляет мониторинг и контроль в сфере независимой оценки квалификации.

Статья 10. Информационное обеспечение независимой оценки квалификации

1. В целях обеспечения проведения независимой оценки квалификации используется реестр, который включает в себя:

1) информацию о деятельности национального совета и национального агентства развития квалификаций в части вопросов, касающихся развития квалификаций;

2) сведения о советах по профессиональным квалификациям и центрах оценки квалификаций;

3) сведения о наименованиях квалификаций и требования к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации, с указанием сроков действия свидетельств о квалификации и документов,

необходимых для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации;

4) сведения о выданных свидетельствах о квалификации;

5) перечень официальных сайтов национального совета, национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям и центров оценки квалификаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

6) иные сведения, перечень которых определяется уполномоченным органом исполнительной власти.

2. Национальное агентство развития квалификаций несет ответственность за достоверность и актуальность информации, содержащейся в реестре.

3. Сведения, содержащиеся в реестре, являются открытыми, за исключением сведений, содержащих персональные данные. Доступ граждан и организаций к реестру является бесплатным.

4. Национальное агентство развития квалификаций, советы по профессиональным квалификациям и центры оценки квалификаций формируют общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию об их деятельности, и обеспечивают доступ к этим ресурсам посредством использования официальных сайтов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень которых содержится в реестре.

Статья 11. Переходные положения

В случае, если федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлен иной порядок проведения оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, чем это предусмотрено настоящим Федеральным законом (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 1 настоящего Федерального закона), применение указанного порядка допускается до 1 июля 2019 года.

Статья 12. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2017 года.

Президент Российской Федерации
В.В. Путин

Москва, Кремль
3 июля 2016 года
№ 238-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 03 июля 2016 № 239-ФЗ

г. Москва

«О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»

Принят Государственной Думой 22 июня 2016 года
Одобрен Советом Федерации 29 июня 2016 года

Статья 1

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2013, № 27, ст. 3477) следующие изменения:

1) статью 187 изложить в следующей редакции:

«Статья 187 **Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации**

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативны-

ми правовыми актами Российской Федерации (далее – независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.»;

2) в статье 196:

а) наименование дополнить словами «, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации»;

б) часть первую после слов «профессионального образования» дополнить словами «, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации»;

в) часть вторую после слов «профессиональное образование работников» дополнить словами «, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации»;

г) часть третью после слова «специальностей» дополнить словами «, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации,»;

д) дополнить частью шестой следующего содержания:

«При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.»;

3) в статье 197:

а) наименование дополнить словами «, на прохождение независимой оценки квалификации»;

б) часть первую дополнить словами «, а также на прохождение независимой оценки квалификации».

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2017 года.

Президент Российской Федерации
В.В. Путин

Москва, Кремль
3 июля 2016 года
№ 239-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 3 июля 2016 г. № 251-ФЗ

г. Москва

«О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации»

Принят Государственной Думой 22 июня 2016 года
Одобрен Советом Федерации 29 июня 2016 года

Статья 1

Внести в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 32, ст. 3340; 2001, N 1, ст. 18; N 23, ст. 2289; N 33, ст. 3413; N 53, ст. 5023; 2002, N 22, ст. 2026; N 30, ст. 3021; 2003, N 1, ст. 5, 6; N 19, ст. 1749; N 21, ст. 1958; N 28, ст. 2879; N 46, ст. 4443; 2004, N 27, ст. 2715; N 34, ст. 3518;

2005, N 1, ст. 30, 38; N 24, ст. 2312; N 27, ст. 2707, 2710, 2717; N 30, ст. 3104, 3112; 2006, N 12, ст. 1233; N 31, ст. 3436, 3443, 3452; N 50, ст. 5279, 5286; 2007, N 1, ст. 20, 31; N 13, ст. 1465; N 23, ст. 2691; N 31, ст. 3991, 4013; N 45, ст. 5416; N 49, ст. 6045;бN 50, ст. 6237; 2008, N 18, ст. 1942; N 27, ст. 3126; N 30, ст. 3611,б3614; N 49, ст. 5723; 2009, N 1, ст. 21; N 18, ст. 2147; N 23, ст. 2772, 2775; N 29, ст. 3598, 3639; N 30, ст. 3739; N 39, ст. 4534; N 45, ст. 5271; N 48, ст. 5725, 5726, 5731, 5733; N 52, ст. 6444; 2010, N 15, ст. 1737; N 31, ст. 4176, 4198; N 32, ст. 4298; N 48, ст. 6247; 2011, N 1, ст. 7; N 11, ст. 1492; N 24, ст. 3357; N 26, ст. 3652; N 29, ст. 4291; N 30, ст. 4583; N 48, ст. 6729, 6731; N 49, ст. 7016, 7037; 2012, N 10, ст. 1164; N 19, ст. 2281; N 26, ст. 3447; N 27, ст. 3588; N 41, ст. 5526; N 49, ст. 6750; N 53, ст. 7604; 2013, N 23, ст. 2866; N 27, ст. 3444; N 30, ст. 4048, 4081; N 40, ст. 5038; N 48, ст. 6165; N 52, ст. 6985; 2014, N 16, ст. 1838; N 19, ст. 2321; N 26, ст. 3373; N 40, ст. 5316; N 48, ст. 6647, 6657, 6663; 2015, N 1, ст. 15, 18; N 14, ст. 2024, 2025; N 24, ст. 3373, 3377; N 27, ст. 3968; N 41, ст. 5632; N 48, ст. 6686, 6688, 6692; 2016, N 1, ст. 16; N 7, ст. 920) следующие изменения:

1) статью 217 дополнить пунктом 21.1 следующего содержания:

«21.1) суммы платы за прохождение независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации;»;

2) в статье 219:

а) пункт 1 дополнить подпунктом 6 следующего содержания:

«6) в сумме, уплаченной в налоговом периоде налогоплательщиком за прохождение независимой оценки своей квалификации на соответствие требованиям к квалификации в организациях, осуществляющих такую деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации, – в размере фактически произведенных расходов на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации с учетом ограничения размера, установленного абзацем седьмым пункта 2 настоящей статьи.»;

б) в абзаце седьмом пункта 2 слова «подпунктами 2–5» заменить словами «подпунктами 2–6», после слов «в соответствии с Федеральным законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» дополнить словами «либо по оплате прохождения независимой оценки своей квалификации»;

3) в статье 264:

а) подпункт 23 пункта 1 после слова «переподготовку» дополнить словами «, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации»;

б) в пункте 3: абзац первый после слова «переподготовку» дополнить словами «, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации»;

подпункт 1 дополнить словами «, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации работников налогоплательщика осуществляется на основании договора оказания услуг по проведению независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации в соответствии с законодательством Российской Федерации»;

подпункт 2 после слов «не менее одного года» дополнить словами «, независимую оценку квалификации на соответствие требованиям к квалификации в соответствии с законодательством Российской Федерации проходят работники налогоплательщика, заключившие с ним трудовой договор»; дополнить новым абзацем пятым следующего содержания:

«Налогоплательщик обязан хранить документы, подтверждающие расходы на прохождение работником независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации, в течение всего срока действия договора оказания услуг по проведению независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации и одного года работы физического лица, прохождение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации которого было оплачено налогоплательщиком в соответствии с заключенным с налогоплательщиком трудовым договором, но не менее четырех лет.»;

абзац пятый считать абзацем шестым;

4) подпункт 26 пункта 2 статьи 346.5 после слов «расходы на» дополнить словами «проведение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации,»;

5) подпункт 33 пункта 1 статьи 346.16 после слов «расходы на» дополнить словами «проведение независимой оценки квалификации на соответствие требованиям к квалификации,».

Статья 2

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2017 года.

Президент Российской Федерации В.В. Путин

Москва, Кремль
3 июля 2016 года
№ 251-ФЗ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН

от 3 июля 2016 № 313-ФЗ

г. Москва

«О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»»

Принят Государственной Думой 21 июня 2016 года
Одобрен Советом Федерации 29 июня 2016 года

Внести в Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, №53, ст. 7598; 2013, №48, ст. 6165; 2014, № 30, ст. 4257) следующие изменения:

1) часть 2 статьи 6 дополнить словами «, а также организацию предоставления дополнительного образования детей»;

2) в части 2 статьи 8 слова «предоставление государственной поддержки дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях» заменить словами «предоставление государственной поддержки дополнительного образования детей, в том числе финансовое обеспечение предоставления дополнительного образования детей в муниципальных образовательных организациях и частных образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей»;

3) в статье 41:

а) часть 1 дополнить пунктом 11 следующего содержания:

«11) обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.»;

б) часть 3 изложить в следующей редакции:

«3. Организация оказания первичной медико-санитарной помощи обучающимся осуществляется органами исполнительной власти в сфере здравоохранения. Первичная медико-санитарная помощь оказывается обучающимся медицинскими организациями, а также образовательными организациями, осуществляющими медицинскую деятельность в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья. Оказание первичной медико-санитарной помощи обучающимся в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, дополнительные предпрофессиональные образовательные программы в области физической культуры и спорта и дополнительные предпрофессиональные образовательные программы в области искусств, осуществляется в образовательной организации либо в случаях, установленных органами государственной власти субъектов Российской Федерации, в медицинской организации. При оказании первичной медико-санитарной помощи обучающимся в образовательной организации эта образовательная организация обязана предоставить безвозмездно медицинской организации помещение, соответствующее условиям и требованиям для оказания указанной помощи.»;

в) пункт 1 части 4 изложить в следующей редакции:

«1) наблюдение за состоянием здоровья обучающихся;».

Президент Российской Федерации В.В. Путин

Москва, Кремль
3 июля 2016 года
№ 313-ФЗ

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27 июня 2016 г. № 584

г. Москва

«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»

В соответствии с частью 1 статьи 4 Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются 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, поэтапно на основе утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников планов по организации применения профессиональных стандартов (далее - планы), содержащих в том числе:

а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций, указанных в абзаце первом настоящего пункта, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

в) этапы применения профессиональных стандартов;

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

2. Реализацию мероприятий планов завершить не позднее 1 января 2020 г.

3. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций, указанных в абзаце первом пункта 1 настоящего постановления, а также осуществляющие контроль и координацию деятельности таких организаций, обеспечивают:

а) внесение изменений в установленном порядке в соответствующие нормативные правовые акты и документы, требующие учета положений профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) осуществление контроля за реализацией мероприятий планов.

4. Применение новых профессиональных стандартов осуществлять с учетом положений, предусмотренных пунктами 1 - 3 настоящего постановления.

5. Рекомендовать федеральным государственным органам, федеральным органам исполнительной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления, организациям направлять предложения по актуализации профессиональных стандартов (при наличии) в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации в целях организации их рассмотрения в установленном порядке в Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям.

6. Реализация настоящего постановления осуществляется государственными внебюджетными фондами Российской Федерации за счет средств соответствующих бюджетов, федеральными государственными учреждениями - в

пределах средств, предусмотренных бюджетными сметами получателя средств федерального бюджета и планами финансово-хозяйственной деятельности федеральных государственных учреждений, федеральными государственными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в собственности Российской Федерации, - за счет собственных средств.

7. Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по вопросам применения настоящего постановления.

8. Настоящее постановление вступает в силу с 1 июля 2016 г.

Председатель Правительства
Российской Федерации Д.Медведев

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 18 апреля 2016 г. № 03-348

г. Москва

«О необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации в сфере закупок»

Департамент управления программами и конкурсных процедур Министерства образования и науки Российской Федерации обращает внимание на то, что в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (далее - Федеральный закон N 44-ФЗ) работники контрактной службы должны иметь высшее образование или дополнительное профессиональное образование в сфере закупок. В состав комиссии по осуществлению закупок включаются лица, прошедшие профессиональную переподготовку или повышение квалификации в сфере закупок, а также лица, обладающие специальными знаниями, относящимися к объекту закупки.

Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. N 625н и N 626нутверждены профессиональные стандарты «Эксперт в сфере закупок» и «Специалист в сфере закупок», квалифицирующие профессиональные требования к специалистам в сфере закупок.

Стандарты разработаны во исполнение статьи 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации и призваны, в том числе, обеспечить принцип профессионализма заказчика согласно статье 9 Федерального закона N 44-ФЗ.

Согласно пункту 25 постановления Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 N 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» профессиональные стандарты применяются:

- работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;
- образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;
- при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

В соответствии со статьей 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

В силу Федерального закона от 2 мая 2015 г. N 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с 1 июля 2016 г. стандарты станут обязательными для работодателей.

В этой связи напоминаем о необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации в сфере закупок сотрудников вашей организации и приведения в соответствие с требованиями профессиональных стандартов документации в сфере управления персоналом.

Директор Департамента управления программами и конкурсных процедур М.С. Попов

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ОБНОВЛЕННОЙ МОДЕЛИ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

В.В. Тимченко

доцент кафедры управления образованием
и кадрового менеджмента,
Российский государственный педагогический
университет им. А.И. Герцена,
канд. пед. наук, доцент, EOQ аудитор

В статье рассматриваются особенности применения новой версии стандартов ISO 9000 и ISO 9001, принятых в сентябре 2015 года, при создании и совершенствовании систем менеджмента качества.

Ключевые слова: ***системы менеджмента качества, стандарты ISO 9000:2015 и ISO 9001:2015, риски и возможности.***

Международная организация по стандартизации (International Standard Organization – ISO) регулярно осуществляет пересмотр действующих версий стандартов с целью их актуализации и развития. Контекст деятельности организаций меняется стремительно: меняются глобальные экономические условия, гигантскими темпами развиваются технологии, растет информированность и образованность населения, возникают новые вызовы и угрозы, которые создают новые возможности для деловой активности и ведения бизнеса. Глобализация, как главный вызов современности, влечет за собой, с одной стороны, доступность рынков в связи с развитием транспорта и средств коммуникаций, а с другой стороны, - повышение влияния международных экономических институтов, которые не только диктуют правила поведения субъектам экономической деятельности, регионам и странам, но и с большой скоростью распространяют новые знания и лучшие практики, в результате чего меняются факторы конкуренции, создаются новые модели и правила ведения бизнеса. Мы стоим на пороге четвертой промышленной революции, которая характеризуется существенно более высоким уровнем интеллекта автоматизированных систем на производстве, в быту и в организации пространства человека.

ISO, как один из влиятельных международных регуляторов, развивает свои продукты и, прежде всего, самый популярный из них – систему менеджмента качества. С момента принятия новой версии стандартов ISO 9000 [5] и ISO 9001 [6] в сентябре 2015 года по совместному соглашению ISO и IAF (International Accreditation Forum – Международный аккредитационный форум) пользователи[1] имеют трехлетний период для перехода к новым требованиям. При этом сроки перехода на новые требования они выбирают самостоятельно в зависимости от условий, готовности и сроков действия предыдущих сертификатов в пределах указанного периода.

The article deals with the use of the new versions of ISO 9000 and ISO 9001 adopted in September 2015 in establishing and improving quality management systems.

Keywords: ***quality management systems, ISO 9000:2015, ISO 9001:2015, risks and opportunities.***

В настоящей статье обобщен существующий опыт перехода организаций к новым требованиям и содержание их взаимодействия с органами по сертификации, что включает порядок реализации перехода и специфику выполнения отдельных требований для демонстрации соответствия. Несмотря на то, что практически все требования были обновлены, нами будут рассмотрены особенности применения самых сложных аспектов системы менеджмента качества.

Важно обратить внимание на то, что формальный переход к новым требованиям может быть осуществлен организацией в любое время в период трех лет с момента принятия новой версии стандарта ISO 9001 в сентябре 2015 г. – в рамках надзорного, ресертификационного или специального аудита по согласованию с органом по сертификации [3]. Для принятия решения о сертификации по новым требованиям необходимо подготовить все изменения, проанализировать систему менеджмента, обеспечить документирование информации, обеспечить информирование и обучение персонала. Разумно сначала провести анализ проблем системы менеджмента организации, оценить возможности, ресурсы и риски, а затем спланировать переход совместно с консультантом и органом по сертификации. Новые пользователи стандартов серии ISO 9000 используют традиционную схему применения подхода и подтверждения соответствия, которую предлагают консультанты и органы по сертификации.

Пользователи стандартов имеют достаточно много свобод по интерпретации и выполнению требований стандарта ISO 9001, исходя из традиций и специфики организации. Одно условие является строгим – все требования должны быть рассмотрены, ни одно из требований не должно остаться без внимания, в том числе обоснованы все допустимые исключения.

Первая часть требований касается контекста организации (в русском переводе – «среда организации»). Понимание среды организации – это процесс, в рамках которого определяются факторы, которые влияют на намерение, цели и устойчивость организации. При этом учитываются такие внутренние факторы, как ценности, культура, знания и результаты деятельности организации, а также такие внешние факторы, как правовые, технологические, конкурентные, рыночные, культурные, социальные и экономические условия. Следует воспользоваться инструментами стратегического анализа и стратегического маркетинга, такими как PESTEL-анализ, SWOT-анализ, конкурентный анализ, анализ рынка, анализ отрасли, анализ стратегических рисков, построение дерева целей, бенчмаркинг, мозговой штурм, бизнес-планирование, опросы, экспертные сессии и другие инструменты и методы, например, представленные в лучших практиках аудитов на странице технического комитета TC 176 ISO [2]. Возможность применения любых адекватных инструментов стратегического анализа в системе менеджмента качества существовала и раньше, но теперь это стало не только более очевидным, но и обязательным.

Сложность обычно вызывает понимание того, как и зачем документировать мозговые штурмы, дискуссии, экспертные сессии и работу с консультантом. Ответ на этот вопрос очевиден – необходимо создать уверенность в том, что методы получения выходных результатов анализа контекста достаточно надежны для дальнейшего планирования системы менеджмента качества. Однако на практике анализу подвергаются только конечные результаты. В этом случае трудно определить причины плохого планирования.

Контекст организации также включает понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон. Особый акцент делается на определении адекватных методов анализа их требований и критериев ранжирования.

Кроме того, на этом этапе определяется (уточняется) область применения системы менеджмента качества. Для точного планирования важно учесть все аспекты деятельности организации, которые усложняют систему, но определяют при этом специфические особенности, характерные именно для этой организации: это процессы, переданные на аутсорсинг, особая логистика, размещение на разных площадках и в разных городах, организация центров гарантийного и послегарантийного обслуживания, выездной сервис, партнерские и сетевые продукты и услуги и т.п.

Особое место в этом разделе занимают определение и документирование элементов процессного управления, которые могут включать диаграммы процессов, диаграммы связей процессов между собой, указания на места выполнения действий, процессы, переданные на аутсорсинг, диаграммы движения ресурсов (в том числе информационные, коммуникационные, материальные потоки, диаграммы затрат на качество, диаграммы Lean). В результате должна быть представлена процессная модель, но не менее важным является документирование способов ее разработки – по указанной выше причине – уверенности в надежности данных.

Надо сказать, что создание процессного управления в организации не должно быть формальным, потому что от его эффективности зависят основные характеристики деятельности, например, производительность труда. Мало сказать, что именно в процессах создается главная ценность для потребителя – продукция или услуга, но также важно понимать, что на процессную модель завязаны все без исключения элементы системы менеджмента качества, в том числе планирование, обеспечение ресурсов, анализ СМК и улучшения.

Заметим, что процессы создаются по результатам стратегиче-

ского планирования и связаны с целями в области качества организации (или стратегическими целями, если в организации принят иной подход), несмотря на то, что требования стандарта в отношении целей по качеству находятся дальше по тексту. В итоге стратегические цели обычно направлены либо на создание новых процессов, либо на значительное улучшение существующих.

В п. 4.4.2 определены требования по документированию информации в системе менеджмента качества, которые вызвали в свое время особые трудности в понимании того, куда подевалась «документация». Смысл этого требования состоит в том, чтобы руководители в зависимости от специфики организации самостоятельно определили, в какой форме и насколько подробно нужно детализировать документированные правила и инструкции и формы фиксации промежуточных и конечных результатов, – чтобы создать уверенность в том, что процессы и результаты подконтрольны и находятся в управляемом, предсказуемом состоянии. Оценивая собственные потребности в документировании информации, пользователи могут включить любые принятые в организации документы и более свободно использовать применимые способы документирования. При этом акцент ответственности за обеспечение надежности информации в управлении переносится на руководителей, а сама работа с документами становится более рациональной.

Вторая группа требований, которые подлежат рассмотрению, касается лидерства. Прежде всего, лидерство в новой версии относится не только к действиям высшего руководства, но и к руководителям всех уровней ответственности по процессам, а также к исполнителям, не имеющим подчиненных – в рамках выполняемых ими функций. Главная цель такого изменения заключается в повышении инициативы исполнителей по улучшению процессов в своей зоне ответственности. Именно это является основным преимуществом процессного подхода, который предполагает наиболее сильную связь между людьми в цепочке создания ценности по этапам и функциям процессов, а не в структурной иерархии должностей. Организационная структура должна создаваться по результатам анализа отношений в процессной модели организации, что позволит максимально исключить лишние звенья и повысить ответственность исполнителей в процессах. На практике этого достичь достаточно трудно, особенно в организациях с сильным давлением традиций функционального управления. Ю.П. Адлер более категоричен, утверждая, что линейно-функциональная структура и процессный подход несовместимы в принципе [1]. Однако опыт показывает, что именно сильный лидер, реализуя элементы демократического стиля управления, представленные в требованиях стандарта ISO 9001, достигает лучших результатов, усиливая «горизонтальные» связи согласованно с «вертикальными» полномочиями за счет вовлечения персонала в определение границ ответственности и механизмов улучшений. С целью реализации лидерства руководитель может использовать активные методы групповых коммуникаций при разработке процессов и информировании персонала, демонстрировать согласованность между действиями, отношениями, нормами поведения и решениями, личным примером вовлекать работников в обеспечение результативности системы менеджмента качества. Как и во всех остальных случаях, все действия по демонстрации лидерства должны быть документированы, чтобы обеспечить основания для принятия решений на следующем раунде цикла Деминга (Plan-Do-Check-Act), чтобы ответить на вопрос, достаточно ли предпринято усилий для получения желаемого результата.

Усиление группы требований, связанных с лидерством, как бы подчеркивает, что если руководитель выбрал в качестве модели управления систему менеджмента качества, то наилучший результат будет достигаться, если сконцентрироваться на выполнении всех требований стандарта. В этом смысле система менеджмента качества является самодостаточной, потому что включает все элементы и связи, но при необходимости - открыта для интеграции в нее других подходов и методов. Грубейшей ошибкой является применение системы менеджмента качества наряду с другой основной моделью управления, например, для демонстрации сертификата соответствия заинтересованным сторонам. Это может привести к серьезному ущербу для бизнеса по причине нерационального расходования ресурсов, затрачиваемых на поддержание двух систем управления.

В отношении ориентации на потребителей новые требования также претерпели некоторые изменения и на них отреагировали пользователи. Так, следуя новой трактовке принципов менеджмента качества, организации стали применять понятие «потребитель» в непосредственной связи с требованиями других заинтересованных сторон. Например, на практике организации могут считать самыми главными требования учредителя или одного из поставщиков. В этом случае наиболее корректно, во первых, проанализировать насколько для них важна удовлетворенность потребителей с точки зрения долгосрочного успеха организации, во вторых, оценить связанные с этим возможности и риски, а также воспользоваться результатами анализа контекста, – чтобы получить объективные основания для дальнейшего планирования.

Новый раздел системы менеджмента качества, посвященный планированию, воспринят пользователями наиболее ответственно в связи с необходимостью выполнить требования по управлению рисками при определении

возможностей и целей. Кроме того, реализация новой концепции управления рисками и связанные с ней требования стали поводом для дискуссий в среде консультантов и аудиторов систем менеджмента, например, вопрос о необходимости применения методик оценки рисков и способов реагирования на них. Корректность выполнения этого требования определяется спецификой организации – условиями деятельности и последствиями невыполнения достижения качества для удовлетворения требований потребителей. В соответствии с требованиями ISO 9001 организация самостоятельно выбирает методы управления рисками и необходимость использования инструментов оценки и обработки рисков. Так, для небольшой организации может быть достаточно только идентифицировать риски, сопоставить их с возможностями и определить меры по их обработке. Самым простым способом обработки рисков являются уже хорошо зарекомендовавшие себя «предупреждающие действия» (их определение осталось в стандарте ISO 9000:2015). Для средних и крупных организаций может потребоваться более сложный инструментарий, например, подробно представленный в стандартах серии ISO 31000 [4]. Исходя из опыта, необходимо учитывать следующие соображения в отношении управления рисками:

– риски должны быть подконтрольны;

– снижение уровня рисков часто уменьшает возможности организации, поэтому должны быть определены «приемлемые» уровни рисков;

– требования по управлению рисками относятся к целям всех уровней (возможности по достижению целей, исходя из определения риска как влияния неопределенности на цели), в том числе к целям процессов, процессным шагам и функциям;

– новая концепция управления рисками реализуется через стиль мышления руководителей и исполнителей, организационную культуру, а также соответствующие инструменты оценки и обработки рисков.

Таким образом, характерной чертой новой концепции является интеграция аспектов, связанных с рисками, не только в систему менеджмента качества в целом, но и во все процессы и все функции организации, по всем этапам управленческого цикла PDCA: в планировании, в осуществлении деятельности, в процедурах проверки и устранении несоответствий. Замысел разработчиков концепции заключался в том, чтобы механизмы менеджмента рисков работали автоматически, стали частью организационной культуры и профессиональной деятельности всего персонала – так же, как это происходит в повседневной жизни. В стандарте аспекты управления рисками отражены следующим образом: во введении изложена концепция менеджмента рисков, в 4 разделе – требование учитывать факторы среды и связанные с ними риски, определять риски при анализе заинтересованных сторон и при планировании процессов, в главе 5 – требования к руководству организации способствовать повышению осведомленности персонала в области рисков, а также организовать определение и обработку рисков и возможностей, влияющих на основные результаты бизнеса, в главе 6 – требование обеспечить идентификацию рисков и определить адекватные действия по их обработке; в разделе 7 – требование определить соответствующие ресурсы для управления рисками, в разделе 8 – требование обеспечить оперативное управление рисками в деятельности, в главе 9 – требование мониторить, оценивать и анализировать результативность управления рисками, в главе 10 – требование корректировать, предупреждать и/или снижать нежелательные последствия, а также улучшать систему менеджмента качества, совершенствовать управление рисками и повышать возможности бизнеса.

В целом планирование в новых требованиях представлено более логично, с учетом стратегического и операционного уровней управления. Появился пункт «Управление изменениями», устанавливающий плановый характер организационных инноваций, связанных с развитием системы менеджмента качества, включая оценку целесообразности изменений и их последствий, необходимость планирования ресурсов, планирование перераспределения ответственности и полномочий.

Новая концепция, прежде всего, должна систематизировать аспекты управления рисками в организации, предназначена для интеграции хорошо зарекомендовавших себя методов, должна быть регулярной, превентивной и проактивной.

Следует также рассмотреть практическую интерпретацию требований по обеспечению осведомленности персонала, которые включают: необходимость определять компетентность персонала, выполняющего работу, влияющую на качество; необходимость определять компетентность персонала, проводящего оценку параметров процессов и результатов; необходимость установить процедуры оценки уровня компетентности персонала; необходимость мониторинга и постоянного развития осведомленности.

Обеспечение осведомленности касается, прежде всего, стандартных процедур подбора, оценки и развития персонала в организации, но в переходный период обучение персонала в отношении понимания новых требований стандарта ISO 9001, формирования культуры качества и риск-ориентированного мышления имеет первостепенное значение и требует значительных ресурсов и внимания. Объединяющим активом, как вытекает из требований, является «влияние на качество», что для большинства организаций означает охват подавляющего большинства процессов и

работ. Основные риски в этой части могут быть связаны с рассогласованием восполнения компетенций в связи с изменениями процессов: нереализованные компетенции вскоре становятся демотиватором, а их недостаток приводит к невозможности выполнения персоналом требуемых функций желаемого качества. Таким образом, приведение процессов в соответствие с новыми требованиями следует синхронизировать с обучением персонала и консалтингом.

В обновленном стандарте появилось понятие «документированная информация», сменившее понятие «документация», которое применялось раньше. Принципиальное отличие нового подхода заключается в том, что руководители всех уровней и исполнители должны признать первенство информации для управления: установления порядка и правил выполнения работ, поддержки принятия решений, фиксации результатов, информирования сотрудников, осуществления внешних и внутренних коммуникаций. Теперь появление того или иного документа в организации должно быть обосновано, что обеспечит его целесообразность и ценность. Формальная система перестанет оказывать давление на руководителей, особенно на тех из них, кто искренне представлял систему менеджмента качества как набор документов. Еще хуже, если это – отдельная стопка документов, которые никак не применяются для целей управления, а только предъявляются аудиторам на сертификации.

Как осуществлять переход к новым требованиям? Очевидно, что все организации, применяющие систему менеджмента качества, очень сильно отличаются друг от друга – размером, процессами, областью деятельности, потребителями, а также условиями ведения бизнеса. Поэтому каждая организация определяет для себя наилучший способ применить новые требования. Однако следует иметь в виду некоторые отправные точки для планирования. Прежде всего, это трехлетний переходный период, в течение которого будут признаваться системы менеджмента качества, сертифицированные по стандарту ISO 9001 версии 2008 года. При этом консалтинговым организациям и органам по сертификации рекомендовано способствовать тому, чтобы организации переходили на новую версию системы менеджмента качества как можно раньше в течение этого трехлетнего периода, учитывая конечный срок признания сертификата по предыдущей версии.

Общее впечатление по результатам первого года применения новой версии стандарта заключается в следующем: язык стандарта стал проще и понятнее для пользователей, терминология согласована в рамках единой структуры для всех стандартов на системы менеджмента. Особенно это удобно для организаций, которые применяют интегрированные системы менеджмента, включающие кроме качества другие приоритеты, например, экологические, информационной безопасности, промышленной безопасности и охраны труда и др. Кроме того, стандарт стал более дружественным по отношению к непроизводственным организациям – сервисным, интеллектуальным, творческим, организациям образования, государственного и муниципального сектора. Это достигнуто путем частичного изменения терминологии и стиля изложения. Изменения в требованиях применительно к управлению жизненным циклом производства и в цепочке создания ценности направлены на повышение эффективности основных процессов организации. Требования к управлению жизненным циклом претерпели небольшие изменения, касающиеся выстраивания алгоритма оперативного планирования, проектирования/разработки и реализации производственной деятельности, включая обратную связь с потребителями и управление несоответствиями.

Таким образом, работа по обновлению подхода менеджмента качества становится поводом для переосмысления и пересмотра руководителями своей системы управления, а также позволяет найти новые возможности для ее совершенствования.

Литература:

1. Адлер Ю.П. Процесс идет, и мы идем, хоть нам совсем не по дороге… // Журнал Business Excellence, №11, 2010

2. ISO 9001 Auditing Practices Group // Auditing to ISO 9001:2015 [http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/8835176/8835194/3541460//customview.html?func=ll&objId=3541460&objAction=browse&sort=name]

3. Transition Planning Guidance for ISO9001:2015 // International Accreditation Forum informative document IAF ID 9:2015 [http://www.iaf.nu/workstation/upFiles/IAFID9Transition9001PublicationVersion.pdf – дата обращения 30.06.2016]

4. Risk-based thinking in ISO 9001:2015 [www.iso.org/tc176/sc02/public дата обращения 31.01.2016]

5. ISO 9000:2015 Quality management systems. Fundamentals and vocabulary

6. ISO 9001:2015 Quality management systems. Requirements

[1] В настоящей статье будем называть “пользователями” все организации, которые применяют систему менеджмента качества в соответствии с требованиями стандарта ISO 9001 и/или сертифицируют ее, используя услуги органов по сертификации.

ОПЫТ РАЗРАБОТКИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

С.В. Щербинин

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

Т.В. Малинина

зам. директора по учебной работе,
институт дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета, г. Уфа,
канд. техн. наук, доцент

А.С. Смердов

инженер-программист,
институт дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета, г. Уфа

В статье описан опыт информатизации образовательной деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ.

Ключевые слова: ***автоматизация учета образовательной деятельности, корпоративная информационная система.***

Организация обучения по дополнительным профессиональным программам проводится в весьма динамичных условиях, когда необходимо оперативно создавать новые и обновлять существующие программы, согласовывать их с заказчиками образовательных услуг, вести подбор и специальную подготовку педагогических кадров, осуществлять в весьма сжатые сроки документальное сопровождение учебного процесса – заключение договоров и оформление счетов за обучение, подготовку приказов на зачисление и отчисление слушателей, составление расписаний занятий, проведение аттестации слушателей, организацию опла-

The article presents the experience of informatization of educational activities on the implementation of continuing vocational education programs.

Keywords: ***educational activities automation, corporate information system.***

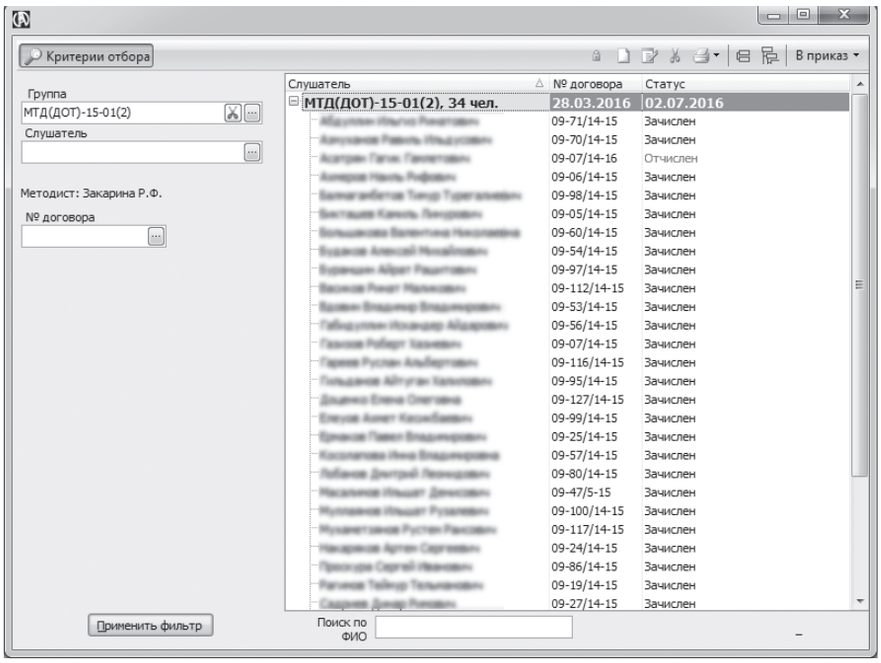


Рисунок 1. Окно модуля «Регистрация слушателей»

ты труда ППС и УВП и т. д.

В этих динамичных условиях для обеспечения результативной и эффективной работы организации, реализующей дополнительные профессиональные программы, важное значение имеет автоматизация обработки значительных объемов оперативной и другой информации на основе использования современных информационных технологий.

В связи с этим в Институте дополнительного профессионального образования Уфимского государственного нефтяного технического университета (ИДПО) в течение 2002 г. была разработана и в марте 2003 г. введена в эксплуатацию корпоративная информационная система (КИС),

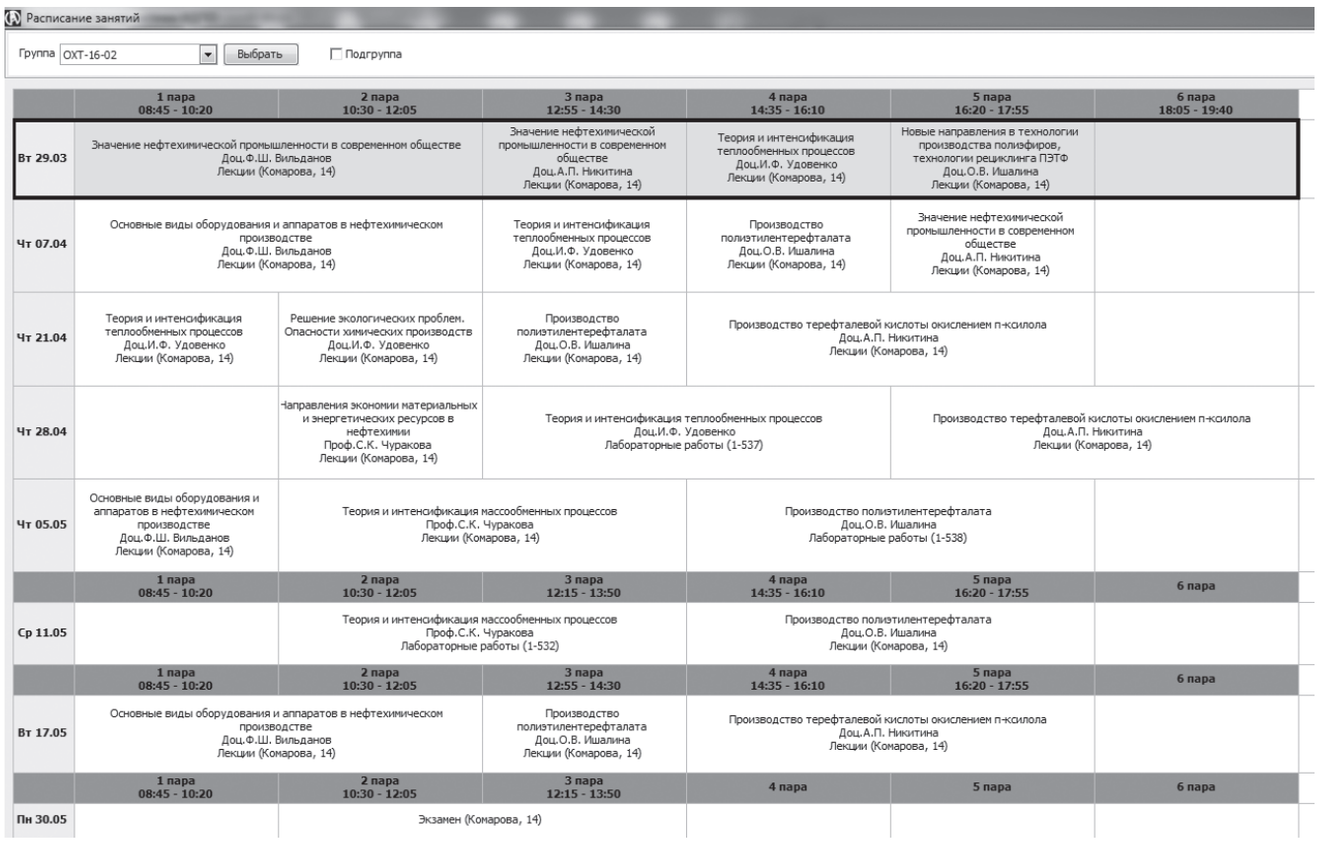


Рисунок 2. Окно модуля «Календарный учебный график»

которая с тех пор постоянно развивается, дополняется новыми модулями и функциями.

КИС ИДПО УГНТУ создана в среде разработки Delphi с использованием электронных библиотек, таких как Developer Express и Ehlib. В качестве системы управления базой данных используется Microsoft SQL Server 2008 R2. Для построения отчетов используются генераторы отчетов Fast Report, Formula One.

Система предназначена для информационного сопровождения и документирования всех основных этапов организации учебного процесса и его финансово-экономического обеспечения.

КИС ИДПО содержит следующие основные блоки:

– учебный процесс;
– финансовая деятельность;
– оплата труда;
– отчеты;
– анкетирование;
– заявки на обучение;
– раздаточный материал;
– построитель программ.

Указанные блоки в свою очередь включают различные модули. Рассмотрим функционирование основных модулей информационной системы.

Учебный процесс

В модуле «Регистрация слушателей» специалисты Института добавляют в группу слушателей (рис. 1), указывают дополнительную информацию – номер договора, место проживания и т.д. После того как группа полностью внесена, ее отправляют на зачисление.

Из данного модуля можно сформировать ведомость и направление на промежуточную аттестацию, ведомость на получение зачетной книжки. Когда слушатель оканчивает обучение, из КИС можно сформировать ведомость выдачи документов, форму выдаваемого документа с последующей печатью на бланке документа установленного образца.

В модуле «Подготовка приказов» хранится история, и формируются приказы на зачисление

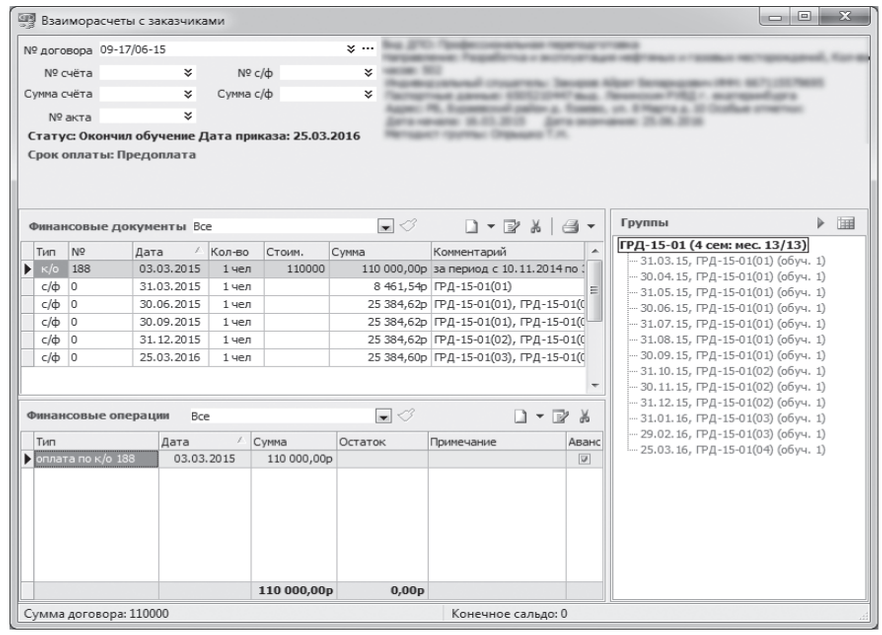


Рисунок 3. Окно модуля «Взаиморасчеты с заказчиками»

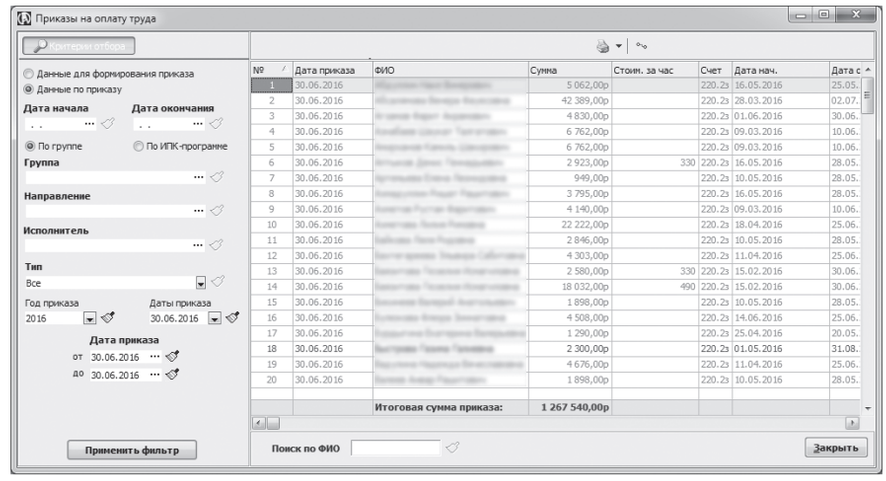


Рисунок 4. Окно модуля «Приказы на оплату труда»

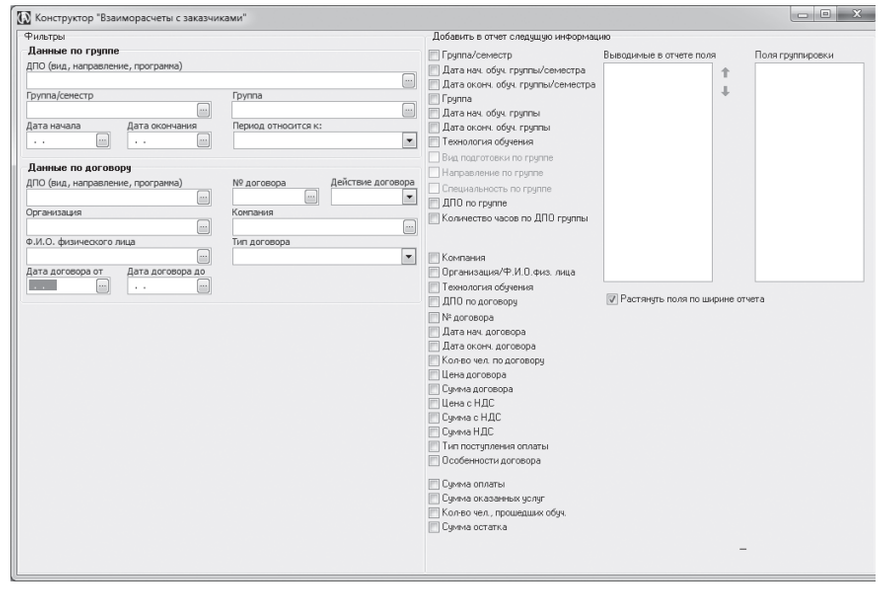


Рисунок 5. Окно конструктора «Взаиморасчеты с заказчиками»

Microsoft Excel - Книга продаж(без журнала)(Новая)1

Приложение №5 к постановлению Правительства Российской Федерации от 26.12.2011 №1137 (в ред. Постановления Правительства РФ от 30.07.2014 №735

КНИГА ПРОДАЖ

Продавец Институт дополнительного профессионального образования (ССП УГНТУ "ИДПО")
Идентификационный номер и код причины постановки
на учет налогоплательщика-продавца 0277006179/027732005
Продажа за период с 01.04.2016 по 30.06.2016

№ п/п	Код вида операции	Номер и дата счета-фактуры продавца	Номер и дата исправления счета-фактуры продавца	Номер и дата корректировочного счета-фактуры продавца	Номер и дата исправления корректировочного счета-фактуры продавца	Наименование покупателя	ИНН/КПП покупателя	Сведения о посреднике (комиссионере, агенте)		Номер и дата документа подтверждающего оплату	Наименование и код валюты	Стоимость продаж по счету-фактуре, разница стоимости по корректировочному счету-фактуре (включая НДС) в валюте счета-фактуры		Стоимость продаж, облагаемых налогом, по счету фактуре, разница стоимости по корректировочному счету-фактуре (без НДС) в рублях и копейках, по			Сумма НДС по счету-фактуре, разница стоимости по корректировочному счету-фактуре в рублях и копейках по ставке		Стоимость продаж, освобождаемых от налога, по счету-фактуре, разница стоимости по корректировочному счету-фактуре в рублях и копейках
								наименование посредника	инн/кпп посредника			в валюте счета фактуры	в рублях и копейках	18 процентов	10 процентов	0 процентов	18 процентов	10 процентов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13а	13б	14	15	16	17	18	19
1		№ 10-1 16.06.2016				[redacted]	[redacted]				Российский рубль, 643		176000	149153			26847,46		
							Всего							**149153**	**0**	**0**	**26847,46**	**0**	**0**

Руководитель организации или иное уполномоченное лицо
(Подпись) (ф.и.о)
Индивидуальный предприниматель
(Подпись) (ф.и.о)
Реквизиты свидетельства о государственной
регистрации индивидуального предпринемателя

Рисунок 6. Окно отчета «Книга продаж»

или отчисление слушателей, их восстановление, перевод в другую группу, академический отпуск. Печатная форма проекта приказа выводится из системы в стандартное приложение MS Office Word.

Расписание и журнал группы создается в модуле «Календарный учебный график» (рис. 2). При создании расписания специалисты ИДПО могут воспользоваться мастером, который значительно ускоряет процесс создания расписания, или создать расписание вручную, заполнив необходимые поля (дисциплина, преподаватель, аудитория). Также есть возможность скопировать готовое расписание у другой группы. Для удобства слушателей модуль интегрирован с информационным киоском, установленным в фойе Института.

К окончанию обучения слушателей по программам повышения квалификации оформляется протокол аттестационной комиссии. При создании протокола специалист ИДПО заносит в него членов комиссии, группу, вводит свой шифр. Затем из системы в MS Office Word формируется электронная форма ведомости.

Для автоматизированного формирования экзаменационных билетов из банка аттестационных вопросов используется модуль «Экзаменационные билеты». При этом есть возможность менять настройки, такие как количество билетов, количество вопросов в билете, возможность повтора вопросов в билетах и т.д.

После успешной итоговой аттестации слушателей специалисты ИДПО могут воспользоваться мастером окончания обучения для присвоения номеров выдаваемых слушателям документов.

Финансовая деятельность

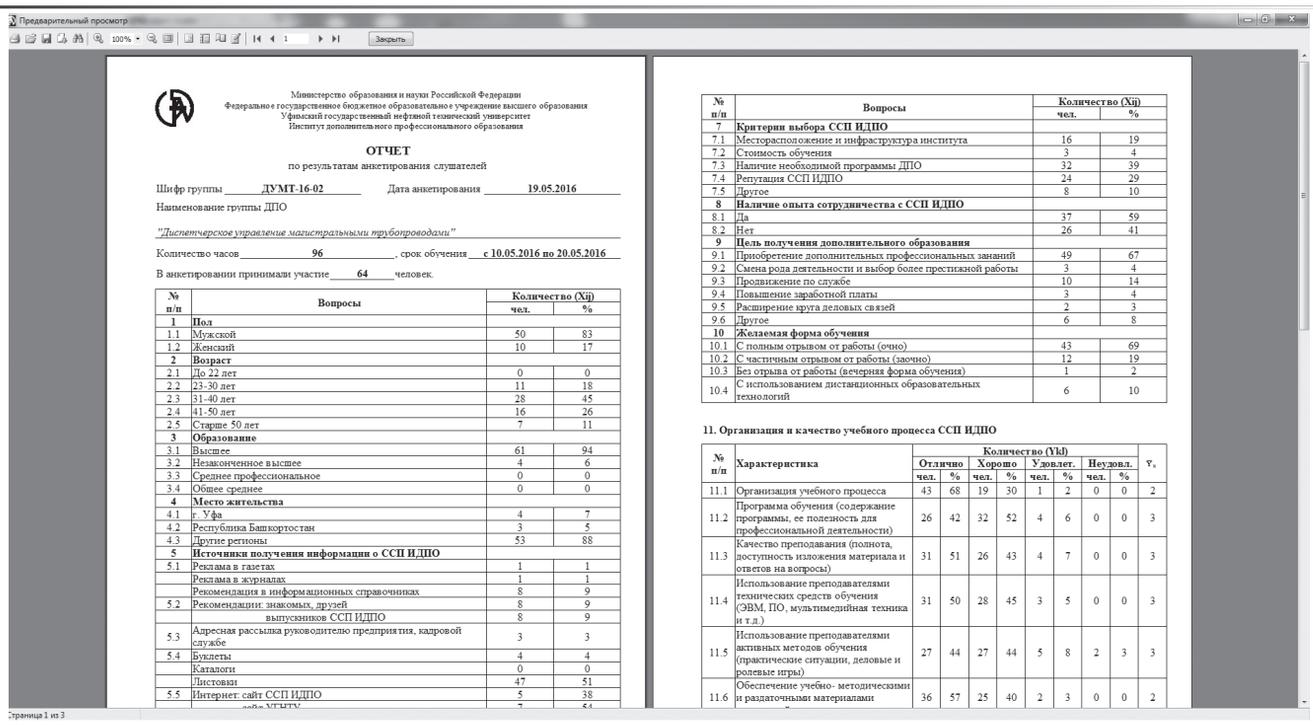
Все договоры на обучение, заключаемые с заказчиками – организациями или физическими лицами, регистрируются в информационной системе экономистами ИПДО.

На основании заключенных договоров экономистами ИДПО заказчикам выставляются счета на оплату за обучение (рис. 3). Все оплаты также регистрируются в информационной системе. По окончании обучения заказчикам выписываются акты выполненных работ и при необходимости – счета-фактуры.

Все текущие денежные расходы ИДПО, такие как оплата услуг транспорта, оплата услуг связи, командировочные расходы и т. д., также регистрируются в КИС.

Оплата труда

Для начисления заработной платы преподавателям, принимающим участие в реализации дополнительных профессиональных программ, подготовки приказов на оплату и для формирования печатных форм используется



Предварительный просмотр

Закрыть

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Уфимский государственный нефтяной технический университет
Институт дополнительного профессионального образования

ОТЧЕТ

по результатам анкетирования слушателей

Шифр группы **ДУМТ-16-02** Дата анкетирования **19.05.2016**

Наименование группы ДПО

"Диспетчерское управление магистральными трубопроводами"

Количество часов **96**, срок обучения **с 10.05.2016 по 20.05.2016**

В анкетировании принимали участие **64** человек.

№ п/п	Вопросы	Количество (Xij) чел.	%
1	**Пол**		
1.1	Мужской	50	83
1.2	Женский	10	17
2	**Возраст**		
2.1	До 22 лет	0	0
2.2	23-30 лет	11	18
2.3	31-40 лет	28	45
2.4	41-50 лет	16	26
2.5	Старше 50 лет	7	11
3	**Образование**		
3.1	Высшее	61	94
3.2	Незаконченное высшее	4	6
3.3	Среднее профессиональное	0	0
3.4	Общее среднее	0	0
4	**Место жительства**		
4.1	г. Уфа	4	7
4.2	Республика Башкортостан	3	5
4.3	Другие регионы	53	88
5	**Источники получения информации о ССП ИДПО**		
5.1	Реклама в газетах	1	1
	Реклама в журналах	1	1
	Рекомендации в информационных справочниках	8	9
5.2	Рекомендации: знакомых, друзей	8	9
	выпускников ССП ИДПО	8	9
5.3	Адресная рассылка руководителю предприятия, кадровой службе	3	3
5.4	Буклеты	4	4
	Каталоги	0	0
	Листовки	47	51
5.5	Интернет: сайт ССП ИДПО	5	38
	сайт УГНТУ	7	54

№ п/п	Вопросы	Количество (Xij) чел.	%
7	**Критерии выбора ССП ИДПО**		
7.1	Месторасположение и инфраструктура института	16	19
7.2	Стоимость обучения	3	4
7.3	Наличие необходимой программы ДПО	32	39
7.4	Репутация ССП ИДПО	24	29
7.5	Другое	8	10
8	**Наличие опыта сотрудничества с ССП ИДПО**		
8.1	Да	37	59
8.2	Нет	26	41
9	**Цель получения дополнительного образования**		
9.1	Приобретение дополнительных профессиональных знаний	49	67
9.2	Смена рода деятельности и выбор более престижной работы	3	4
9.3	Продвижение по службе	10	14
9.4	Повышение заработной платы	3	4
9.5	Расширение круга деловых связей	2	3
9.6	Другое	6	8
10	**Желаемая форма обучения**		
10.1	С полным отрывом от работы (очно)	43	69
10.2	С частичным отрывом от работы (заочно)	12	19
10.3	Без отрыва от работы (вечерняя форма обучения)	1	2
10.4	С использованием дистанционных образовательных технологий	6	10

11. Организация и качество учебного процесса ССП ИДПО

№ п/п	Характеристика	Количество (Yki) Отлично чел.	%	Хорошо чел.	%	Удовлет. чел.	%	Неудовл. чел.	%	$\bar{Y}_k$
11.1	Организация учебного процесса	43	68	19	30	1	2	0	0	2
11.2	Программа обучения (содержание программы, ее полезность для профессиональной деятельности)	26	42	32	52	4	6	0	0	3
11.3	Качество преподавания (полнота, доступность изложения материала и ответов на вопросы)	31	51	26	43	4	7	0	0	3
11.4	Использование преподавателями технических средств обучения (ЭВМ, ПО, мультимедийная техника и т.д.)	31	50	28	45	3	5	0	0	3
11.5	Использование преподавателями активных методов обучения (практические ситуации, деловые и ролевые игры)	27	44	27	44	5	8	2	3	3
11.6	Обеспечение учебно- методическими и раздаточными материалами	36	57	25	40	2	3	0	0	2

Страница 1 из 3

Рисунок 7. Пример отчета по результатам анкетирования слушателей

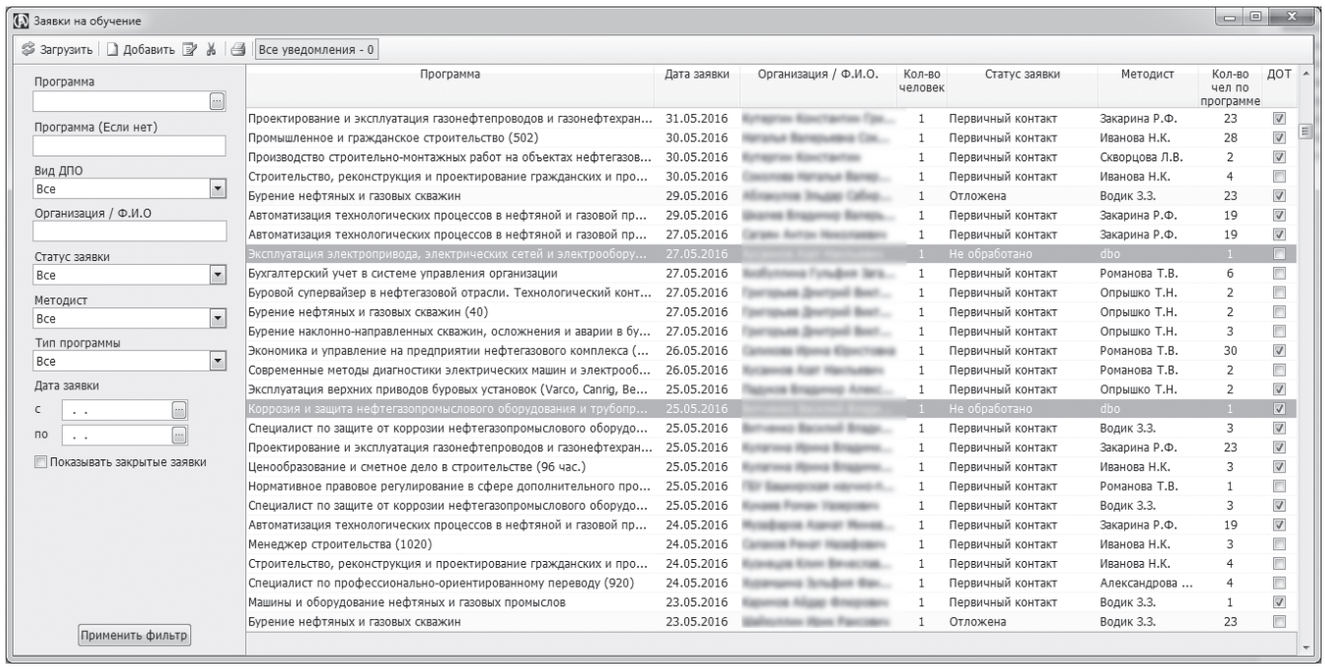
модуль «Оплата труда».

Специалисты ИДПО ежемесячно вводят оплату исполнителям по видам работ в соответствии со справочником норм времени, который формируется в соответствии с инструкцией «Нормы времени для расчета объема учебной, учебно-методической и организационной работы, выполняемой в Институте дополнительного профессионального образования». На основании информации, введенной в систему, формируются приказы на оплату труда, дополнительные соглашения для штатных сотрудников, входящих в профессорско-преподавательский состав, представления для АУП, АХЧ и договоры возмездного оказания услуг для сторонних исполнителей.

Для осуществления СМС- и e-mail-рассылок формируется печатная форма с контактами исполнителей.

Отчеты

На основе существующей в базе данных информации в системе предусмотрена возмож-



Заявки на обучение

Загрузить | Добавить | Все уведомления - 0

Программа

Программа (Если нет)

Вид ДПО: Все

Организация / Ф.И.О

Статус заявки: Все

Методист: Все

Тип программы: Все

Дата заявки: с . . по . .

Показывать закрытые заявки

Применить фильтр

Программа	Дата заявки	Организация / Ф.И.О.	Кол-во человек	Статус заявки	Методист	Кол-во чел по программе	ДОТ
Проектирование и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехран...	31.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Закарина Р.Ф.	23	☑
Промышленное и гражданское строительство (502)	30.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Иванова Н.К.	28	☑
Производство строительно-монтажных работ на объектах нефтегазов...	30.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Скворцова Л.В.	2	☑
Строительство, реконструкция и проектирование гражданских и про...	30.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Иванова Н.К.	4	☐
Бурение нефтяных и газовых скважин	29.05.2016	[illegible]	1	Отложена	Водик З.З.	23	☑
Автоматизация технологических процессов в нефтяной и газовой пр...	29.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Закарина Р.Ф.	19	☑
Автоматизация технологических процессов в нефтяной и газовой пр...	27.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Закарина Р.Ф.	19	☑
Эксплуатация электропривода, электрических сетей и электрообору...	27.05.2016	[illegible]	1	Не обработано	dbo	1	☐
Бухгалтерский учет в системе управления организации	27.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Романова Т.В.	6	☐
Буровой супервайзер в нефтегазовой отрасли. Технологический конт...	27.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Опрышко Т.Н.	2	☐
Бурение нефтяных и газовых скважин (40)	27.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Опрышко Т.Н.	2	☐
Бурение наклонно-направленных скважин, осложнения и аварии в бу...	27.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Опрышко Т.Н.	3	☐
Экономика и управление на предприятии нефтегазового комплекса (...	26.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Романова Т.В.	30	☑
Современные методы диагностики электрических машин и электрооб...	26.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Романова Т.В.	2	☐
Эксплуатация верхних приводов буровых установок (Varco, Canrig, Be...	25.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Опрышко Т.Н.	2	☑
Коррозия и защита нефтегазопромыслового оборудования и трубопр...	25.05.2016	[illegible]	1	Не обработано	dbo	1	☑
Специалист по защите от коррозии нефтегазопромыслового оборудо...	25.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Водик З.З.	3	☑
Проектирование и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехран...	25.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Закарина Р.Ф.	23	☑
Ценообразование и сметное дело в строительстве (96 час.)	25.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Иванова Н.К.	3	☑
Нормативное правовое регулирование в сфере дополнительного про...	25.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Романова Т.В.	1	☐
Специалист по защите от коррозии нефтегазопромыслового оборудо...	25.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Водик З.З.	3	☑
Автоматизация технологических процессов в нефтяной и газовой пр...	24.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Закарина Р.Ф.	19	☑
Менеджер строительства (1020)	24.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Иванова Н.К.	3	☐
Строительство, реконструкция и проектирование гражданских и про...	24.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Иванова Н.К.	4	☐
Специалист по профессионально-ориентированному переводу (920)	24.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Александрова ...	4	☐
Машины и оборудование нефтяных и газовых промыслов	23.05.2016	[illegible]	1	Первичный контакт	Водик З.З.	1	☑
Бурение нефтяных и газовых скважин	23.05.2016	[illegible]	1	Отложена	Водик З.З.	23	☐

Рисунок 8. Окно модуля «Заявки на обучение»

ность осуществления анализа по различным направлениям деятельности Института: учебной, финансовой, учебно-методической и другим.

Система позволяет формировать отчеты как стандартной формы (например, «Акт сверки», «Книга продаж», «Отчет о работе кафедр»), так и произвольной формы с помощью различных конструкторов, таких как «Конструктор по слушателям», «Конструктор по исполнителям», «Конструктор по поступлению денежных средств», «Конструктор по взаиморасчету с заказчиками» (рис. 5 и рис. 6).

Анкетирование

В целях повышения качества образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам проводится анкетирование слушателей. Слушателям группы выдается анкета с вопросами, которая формируется в КИС путем выбора группы, обучающейся по данной программе.

Заполненные слушателями анкеты сканируются при помощи поточного сканера, а затем загружаются в КИС. Система автоматически анализирует анкеты и выдает отчет по результатам анкетирования (рис. 7).

Заявление на обучение

В ИДПО поступают заявки на обучение по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки как от физических лиц, так и от организаций. Причем заявки поступают из разных источников – с сайта, по телефону, по e-mail, по почте, в ходе личных посещений заказчиков. Для эффективной работы с заявками в КИС создан модуль «Заявки на обучение» (рис. 8). Благодаря данному модулю специалисты ИДПО всегда могут отследить, на какой стадии находится заявка, а также проанализировать, набирается ли нужное количество потенциальных слушателей по программе, чтобы запустить группу. В модуле действует удобная система напоминаний. Модуль имеет интеграцию с корпоративным сайтом, т.е. заявки, поданные с сайта ИДПО, автоматически поступают в КИС.

Раздаточный материал

При реализации дополнительных профессиональных программ в ИДПО широко применяется подготовка преподавателями раздаточного материала для слушателей. Для структурированного хранения раздаточного материла, быстрого поиска для обновления и тиражирования разработан модуль «Раздаточный материал» (рис. 9).

Построитель учебных программ

Для автоматизированного формирования программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки используется модуль «Построитель учебных программ» (рис. 10). Для создания программы специалист учебно-методического отдела ИДПО заполняет макеты учебных программ по отдельным разделам и/или дисциплинам, на основании которых автоматически формируются учебный план, учебно-тематический план и другие разделы программы ДПО в MS Office Word в соответствии с принятым стандартом оформления (рис. 11). Построитель имеет функцию предварительного просмотра и внесения необходимых коррекций. Есть также возможность использования опыта разработки других программ путем копирования и переноса (импорта) содержания дисциплин из существующих в базе программ.

Помимо рассмотренных модулей система обеспечивает выполнение следующих функций:

– учет бланков строгой отчетности;

– автоматизированное формирование почтовых конвертов для рассылок;

– хранение банков данных (справочники) по слушателям, исполнителям, организациям, потенциальным организациям;

– автоматизированное формирование календарных учебных графиков дистанционного обучения и т. д.

К основным преимуществам КИС ИДПО можно отнести:

– широкий спектр решаемых задач;

– легко осваиваемый интерфейс;

– интеграцию с другими внутренними подсистемами;

– низкие затраты на внедрение.

Создание и многолетний опыт использования и развития КИС в ИДПО показал ее высокую эффективность в организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам.

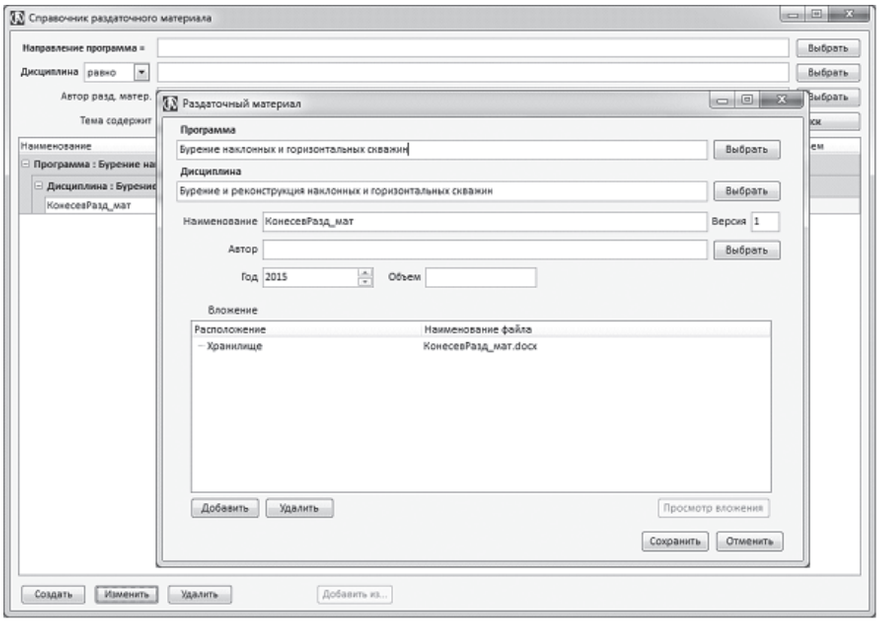


Рисунок 9. Окно модуля «Раздаточный материал»

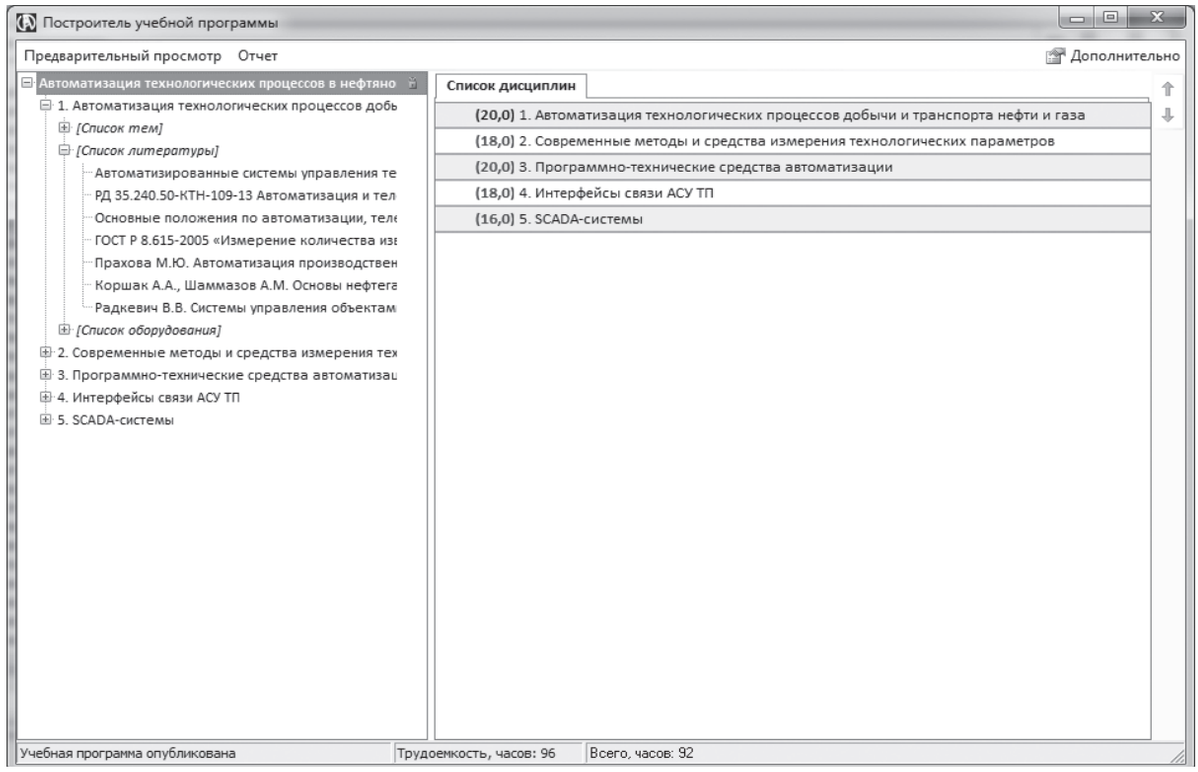
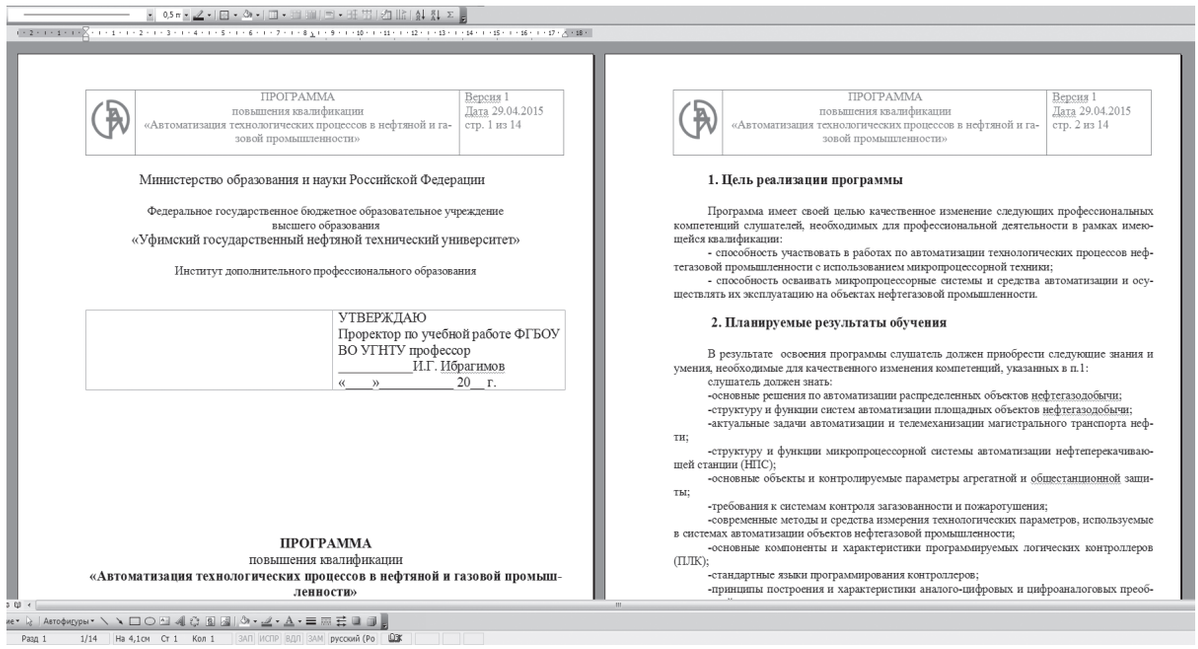


Рисунок 10. Окно модуля «Построитель учебных программ»



ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Автоматизация технологических процессов в нефтяной и газовой промышленности»

Версия 1
Дата 29.04.2015
стр. 1 из 14

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Уфимский государственный нефтяной технический университет»

Институт дополнительного профессионального образования

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе ФГБОУ ВО УГНТУ профессор
_____И.Г. Ибрагимов
«____»_____20__г.

ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Автоматизация технологических процессов в нефтяной и газовой промышленности»

ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Автоматизация технологических процессов в нефтяной и газовой промышленности»

Версия 1
Дата 29.04.2015
стр. 2 из 14

1. Цель реализации программы

Программа имеет своей целью качественное изменение следующих профессиональных компетенций слушателей, необходимых для профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации:
- способность участвовать в работах по автоматизации технологических процессов нефтегазовой промышленности с использованием микропроцессорной техники;
- способность осваивать микропроцессорные системы и средства автоматизации и осуществлять их эксплуатацию на объектах нефтегазовой промышленности.

2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения программы слушатель должен приобрести следующие знания и умения, необходимые для качественного изменения компетенций, указанных в п.1:
слушатель должен знать:
-основные решения по автоматизации распределенных объектов нефтегазодобычи;
-структуру и функции систем автоматизации площадных объектов нефтегазодобычи;
-актуальные задачи автоматизации и телемеханизации магистрального транспорта нефти;
-структуру и функции микропроцессорной системы автоматизации нефтеперекачивающей станции (НПС);
-основные объекты и контролируемые параметры агрегатной и общестанционной защиты;
-требования к системам контроля загазованности и пожаротушения;
-современные методы и средства измерения технологических параметров, используемые в системах автоматизации объектов нефтегазовой промышленности;
-основные компоненты и характеристики программируемых логических контроллеров (ПЛК);
-стандартные языки программирования контроллеров;
-принципы построения и характеристики аналого-цифровых и цифроаналоговых преоб-

Рисунок 11. Пример сформированной учебной программы

Внедрение КИС позволило на более высоком уровне организовать взаимодействие между отдельными подразделениями ИДПО, существенно снизить трудозатраты и ускорить подготовку договорной, финансовой и учебной документации, повысить ее достоверность (безошибочность), осуществлять оперативный контроль финансовых потоков и принимать своевременные и более эффективные решения при работе с заказчиками образовательных услуг.

На основе автоматизированной обработки результатов анкетирования слушателей и другой аналитической информации система позволяет проводить более глубокий анализ основных направлений деятельности ИДПО и целенаправленно совершенствовать учебно-методическое, кадровое и материально-техническое обеспечение учебного процесса.