

### АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

# «Смоленский колледж правоохраны и правосудия» (АНО ПО СКПИП)

инн 6732193640/кпп 673201001

ОГРН: 1206700004785 Расчетный счет: 4070381065900000004

Банк: СМОЛЕНСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ N8609 ПАО СБЕРБАНК БИК: 046614632

Россия, 214016 г. Смоленск, ул. Соболева д.105а

Телефон/факс 8(4812)21-44 56 E-mail: anopockpip@yandex.ru.

#### **УТВЕРЖДЕНО**

Решением общего собрания Учредителей Автономной некоммерческой организации профессионального образования «Смоленский колледж правоохраны и правосудия»

(протокол от «30» августа 2020 года № 4)

#### ПОЛОЖЕНИЕ

о структуре управления АНО ПО

«Смоленский колледж правоохраны и правосудия»

- 1.1. Положение о структуре управления АНО ПО «Смоленский колледж правоохраны и правосудия» (далее Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом АНО ПО СКПиП с целью формирования структуры и органов управления Колледжем.
- 1.2. Структура управления Колледжа представляет собой модель внутренней организации работы, с помощью которой структурируются подходы и методы управления, определяются группы исполнителей, разрабатывается система контроля и внутриорганизационных отношений.
- 1.3. Колледж самостоятельно формирует свою структуру в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.
- 1.4. В Колледже формируются структурные подразделения, обеспечивающие работу Колледжа.
- 1.5. Структурные подразделения Колледжа не являются юридическими лицами и действуют на основании Устава и Положения о соответствующем структурном подразделении (в случае структурного подразделения), а также должностных инструкций для работников, чьи должности являются минимальными структурными единицами учреждения.

Ответственность, взаимоотношения и основные виды служебных взаимодействий структурных подразделений колледжа, должностных лиц, различных категорий персонала и обучающихся описываются в положениях о структурном подразделении и должностных инструкциях.

- 1.6. Неотъемлемой частью настоящего Положения является организационная структура управления АНО ПО СКПиП (Приложение 1).
- 1.7. Пояснения, используемых терминов:

Организационная структура управления — главный инструмент управления, регламентирующий состав, величину, размещение, профиль деятельности, ответственность, подчиненность структурных подразделений, объединяемых общим аппаратом управления для

выполнения всех целевых функций, зафиксированных в Уставе Колледжа.

Дирекция колледжа – группа сотрудников Колледжа, осуществляющих оперативное управление деятельностью Колледжа на высшем уровне.

Структурное подразделение — часть образовательной организации и относящиеся к ней работники, выполняющие установленный круг работы, отвечающие за выполнение возложенных на них задач. Структурные подразделения Колледжа делятся на функциональные и обеспечивающие.

Отдел — среднее структурное подразделение учреждения, включающее в себя, не менее трех сотрудников вместе с руководителем. Он может входить как в состав более крупных единиц, так и включать в себя более мелкие подразделения.

Система — совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов.

Управление — целенаправленное воздействие управляющей системы на управляемую систему с целью приведения ее в желаемое состояние.

Система управления — система, направленная на разработку политики и целей и достижения этих целей.

Система мониторинга организационной структуры управления — механизм постоянного наблюдения за состоянием организационной структуры, ее соответствием определенным требованиям и выявления причин несоответствия требованиям.

Должностная инструкция — документ, описывающий функции, полномочия (права) и ответственность должностного лица.

Полномочия наделение лица, занимающего определенную должность, правом распоряжаться определенными ресурсами которым он руководит, направлять коллектива, усилия ЭТОГО коллектива на успешное выполнение стоящих перед ним задач.

Ответственность — это обязательство выполнять поставленные задачи на должном уровне.

Структурный подход — обеспечение функционирования основных элементов организации и взаимосвязей между ними с использованием разделения труда, нормы управляемости, децентрализации, централизации и департаментализации.

Системный подход — рассматривает организацию как совокупность взаимозависимых элементов таких, как люди, структура, задачи и технология, которые ориентированы на достижение целей в условиях меняющейся внешней среды.

Процессный подход – любая деятельность или комплекс деятельности, в которой используются ресурсы для преобразования входов в выходы, может рассматриваться как процесс. Проактивность (или самостоятельность) включает в себя два слагаемых: активность и ответственность. Проактивный человек стремится стать субъектом, а не объектом действия. Его поведение обусловлено его же решениями, а не обстоятельствами. Он способен подчинять эмоции цели, проявлять инициативу и отвечать за себя. Проактивные люди сами несут ответственность за все, что с ними происходит. Их поступки являются результатом сознательного выбора, основанного на признаваемых ими абсолютных ценностях, а не продиктованы обстоятельствами или (и) эмоциями.

Процесс – совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, преобразующих «входы» в «выходы».

Функция — совокупность основных действий или видов деятельности, направленных на достижение поставленных задач (подцелей).

Задача — система целей (подцелей), реализацию которых структурная единица должна обеспечить в рамках достижения общей цели (системы целей).

- 2. Описание организационной структуры управления Колледжа.
- 2.1. Организационная структура управления Колледжа представляет собой органичную комбинацию элементов различных типов организационных структур. Структура имеет вертикальные связи (связи подчинения), а также горизонтальные связи, которые носят согласовательный характер и регламентированы в Положениях о структурных подразделениях и должностных инструкциях работников Колледжа.

Организационная структура имеет:

# Стратегический уровень управления:

- Директор;

# Тактический уровень управления:

- заместитель директора;

- начальники отделов;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер-кассир;
- заведующий кафедрой;
- старший преподаватель;
- преподаватель;
- педагог-психолог;
- менеджер;
- инспектор;
- библиотекарь;
- секретарь;
- системный администратор;
- специалист;
- юрист

## Оперативный уровень управления:

- дирекция, службы, отделы.

В организационной структуре Стратегический уровень управления является высшим управленческим звеном аппарата управления Колледжа — 1-й уровень управления, планирует деятельность, определяет финансово-экономическую и хозяйственную политику, а также координирует решение других организационных вопросов для эффективного функционирования Колледжа, 2 уровень — тактический уровень управления, осуществляет разработку общей стратегии развития Колледжа, 3 уровень — оперативный уровень управления.

- 2.2. В соответствии с основными направлениями деятельности в Колледже сформированы следующие структурные подразделения и их административно-функциональная подчиненность: администрация, кафедры, отдел кадровой работы, отдел по воспитательной работе, отдел учебно-методической, научной и дистанционной работы, библиотека, финансовый отдел, хозяйственный отдел.
- 2.3. Колледж может иметь в своей структуре профессиональные объединения, временные творческие коллективы, группы и др.

- 3. Концепция совершенствования структуры управления Колледжа.
- Основой концепции совершенствования организационной структуры управления является проактивный подход к управлению образовательной организацией, основанием которого результаты непрерывного мониторинга состояния организационной принятие оперативных решений структуры Колледжа, совершенствованию  $\mathbf{c}$ использованием методов системного, процессного и структурного походов.
- 3.2. Основными направлениями оптимизации организационной структуры управления Колледжа являются:
  - Приведение организационной структуры в состояние, способствующее наиболее благоприятному взаимодействию с потребителем (обучающимися);
  - Построение эффективных вертикальных и горизонтальных связей между структурными подразделениями;
  - Оптимизация численности персонала структурных подразделений в соответствии с обоснованными нормами труда;
  - Совершенствование Положений о структурных подразделениях и должностных инструкций.
  - Совершенствование систем, форм и методов управления.

Для адекватной оценки текущего состояния организационной структуры управления Колледжа необходима организация системы непрерывного мониторинга системы управления. Главная цель системы мониторинга организационной структуры управления — предотвращение возможных ошибок в организации управления, поэтому мониторинг носит характер системы раннего предупреждения и отвечает за оперативную информационную поддержку.

После проведения обследования производится оптимизация образовательной деятельности, в ходе выполнения которого формализуются и определяются критерии их оптимизации.

# 4. Распределение полномочий и порядок внесения изменений в организационную структуру управления Колледжа

4.1. На основании Устава и других нормативных документов Колледжа установлено следующее распределение компетенции между органами

управления в принятии решений по вопросам изменения организационной структуры управления:

## Компетенция директора:

- Утверждение организационной структуры управления Колледжем с детализацией до уровня подразделений/должности;
- Определение основных принципов построения организационной структуры, а именно: определение количества и наименования функциональных блоков уровня оперативного управления Колледжа, включая основные функции и задачи входящих в них подразделений.

## Компетенция заместителей директора:

- Согласование вопросов об определении количества и наименовании функциональных блоков уровня оперативного управления Колледжа, включая основные функции и задачи входящих в них подразделений.
- 4.2. Непосредственно порядок внесения изменений регламентирован другими нормативными актами Колледжа. В зависимости от того, какие уровни управления затрагивают организационные изменения и от того, в компетенции какого органа управления Колледжа находится право их принять, определяется процедура внесения изменений в организационную структуру и документ ее регламентирующий.

Численность структурных подразделений определяется в соответствии с отраслевыми нормативами численности, нормативами численности профильных функциональных подразделений, а также, численный состав подразделений Колледжа может определятся экспериментальным путем.

При этом, необходимость увеличения штата любого структурного подразделения обоснована только при наличии хотя бы одного из нижеперечисленных условий:

- увеличение численности персонала должно сопровождаться увеличением количества функций подразделения;
- увеличение численности штата должно вызываться наличием соответствующих материалов нормирования труда сотрудников подразделения;
- увеличение численности персонала должно сопровождаться увеличением объема работ подразделения;

- увеличение численности персонала должно сопровождаться улучшением результатов (повышением качества) выполнения функций.
- 4.3. Обоснование необходимости увеличения численности персонала структурного подразделения Колледжа осуществляется в следующем порядке:
- 4.3.1. Руководитель структурного подразделения готовит:
- аргументированное обоснование увеличения численности штата руководимого подразделения; проект изменений в Положении о структурном подразделении;
- проекты должностных инструкций для новых сотрудников, которых предлагается ввести в структурное подразделение;
- другие документы необходимые для обоснования необходимости введения штатные единиц или новых сотрудников.
- 4.3.2. Заместитель директора согласовывает подготовленные руководителем структурного подразделения документы и выходит с предложением к директору Колледжа.
- 4.3.3. Директор Колледжа, рассмотрев все представленные документы, принимает решение об увеличении численности структурного подразделения через механизмы, соответствующие поступившему предложению.