

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ЧОУ ДПО
«Школа безопасности «Ахъяр»

С.А Хайруллина



«27» 2018 г.

Программа введена в действие приказом № 50 от 27.03.2018г.

**Дополнительная
профессиональная программа
повышения квалификации руководителей частных охранных организаций,
впервые назначаемых на должность
(объем 80 часов)**

г. Казань
2018 г.

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В соответствии с законом РФ от 11.03.1992 N 2487-1 "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" ***руководитель частной охранной организации должен иметь высшее образование и получить дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации руководителей частных охранных организаций.*** Дополнительное профессиональное образование руководителей частных охранных организаций осуществляются в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам.

Дополнительное профессиональное образование руководителей частных охранных организаций в заочной форме и в форме самообразования не допускаются.

Прохождение обучения по Программе предусматривается на реже одного раза в пять лет. В ней определены дисциплины, в результате изучения которых слушатели должны получить знания, умения и навыки в том объеме, который им необходим для выполнения своих профессиональных обязанностей.

В соответствии с Приказом МВД РФ от 2 июля 2014 г. N 442 г. "Об утверждении типовых дополнительных профессиональных программ для руководителей частных охранных организаций" целью Программы повышения квалификации руководителей частных охранных организаций, впервые назначаемых на должность, является получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности руководителей частных охранных организаций.

При освоении Программы допускается зачет модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения по Программе, при условии совпадения тематики и времени освоения соответствующих дисциплин (модулей) с указанными в Программе, а также перераспределение объема времени, отводимого на освоение дисциплин (модулей) с указанными в Программе, а также перераспределять объем времени, отводимого на освоение дисциплин (модулей) Программы, при условии реализации минимума содержания в объеме 20 процентов времени, отводимого на освоение дисциплины (модуля).

В случае перераспределения часов между дисциплинами не допускается исключение основной тематики, определенной в программах дисциплин (модулей).

Программа включает в себя задания, предусматривающие прохождение стажировки, проводимой на базе частных охранных организаций.

Стажировка в частной охранной организации осуществляется после завершения предусмотренных Программой лекционных и семинарских занятий и может проводиться с использованием дистанционных образовательных технологий, в том числе непосредственно по месту работы слушателя.

Освоение учебных дисциплин по программе сопровождается промежуточной аттестацией, проводимой в форме зачета.

Программа включает в себя задания, предусматривающие прохождение стажировки, проводимой на базе частных охранных организаций.

Стажировка в частной охранной организации осуществляется после завершения предусмотренных Программой лекционных и семинарских занятий и может проводиться с использованием дистанционных образовательных технологий, в том числе непосредственно по месту работы слушателя.

Освоение учебных дисциплин по программе сопровождается промежуточной аттестацией, проводимой в форме зачета

Срок освоения Программы - 80 часов.

В процессе реализации программы педагогический коллектив НОУ руководствуется следующими основными документами:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения о лицензировании образовательной деятельности» № 277 от 31.03.2009 г.,
- приказ МВД РФ от 2 июля 2014 г. N 442 г. Москва "Об утверждении типовых дополнительных профессиональных программ для руководителей частных охранных организаций"
- приказ Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- приказ Министерства образования и науки РФ от 6 сентября 2010 г. N 909 «О требованиях к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации руководителей частных охранных организаций»;
- приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.04.2009 г. № 199 «О внесении изменения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 1»;
- иные законодательные и нормативно-правовые акты, действующие на территории РФ.

2. РАЗДЕЛЫ ПРОГРАММЫ.

Раздел 1. Правовые основы деятельности руководителя частных охранных организаций.

- **Тема 1.** Правовой статус руководителя частной охранной организации. Нормативно-правовое регулирование деятельности частных охранных организаций. Порядок открытия частного охранного предприятия, получения и продления лицензии. Ограничения в деятельности частных охранных организаций.
- **Тема 2** Виды частной охранной деятельности (предусмотренные законом виды охранных услуг). Право на использование оружия и специальных средств в зависимости от вида охранных услуг.
- **Тема 3** Правовые основы осуществления пропускного и внутриобъектового режимов на объектах частной охраны.
- **Тема 4** Правовой статус частного охранника. Правовой статус ученика охранника. Ограничения в деятельности частных охранников. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации частных охранников. Прохождение периодических проверок на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и специальных средств. Организация служебной подготовки в частных охранных организациях.
- **Тема 5** Правовое регулирование действий охранников при применении мер принуждения. Правовые основы применения оружия и специальных средств, разрешенных для использования в частной охранной деятельности.
- **Тема 6** Государственный контроль и надзор за частной охранной деятельностью. Действия сотрудников частных охранных организаций при проведении контрольных и надзорных мероприятий на охраняемых объектах.

Раздел 2 Основы управления (менеджмент) в частной охранной организации.

- **Тема 1.** Организационные стратегии: структура, управление, ресурсы. Управленческий учет в частной охранной организации.
- **Тема 2.** Этапы развития предприятия и особенности развития предприятий на рынке охранных услуг.
- **Тема 3.** Управление персоналом (система работы с персоналом; подбор, адаптация и движение персонала; обучение и аттестация персонала; системы мотивации сотрудников; корпоративная культура и формирование лояльности сотрудников).
- **Тема 4.** Основы маркетинга рынка услуг (анализ текущего состояния и перспектив рынка негосударственных услуг безопасности; основы маркетинга услуг; клиентоориентированная организационная модель охранного предприятия; организация продаж охранных услуг).
- **Тема 5.** Финансовое управление (бюджетирование как технология управления; формирование цены за услуги; формирование доходов).

Раздел 3 Деятельность руководителя по обеспечению охранных услуг.

- **Тема 1.** Особенности налогообложения и бухгалтерского учёта в частной охранной организации. Контроль ведения бухгалтерского и налогового учета.
- **Тема 2.** Организация оборота оружия и специальных средств в частной охранной организации. Ведение учетно-контрольной документации по вооружениям и специальным средствам. Основания для выдачи вооружений и специальных средств на посты (маршруты).
- **Тема 3.** Оформление и особенности осуществления командировок сотрудников охраны, в том числе с вооружениями и специальными средствами. Особенности командировок в зависимости от видов используемого транспорта.
- **Тема 5.** Особенности охраны объектов социальной сферы, жизнедеятельности и жизнеобеспечения населения. Участие частных охранных организаций в обеспечении антитеррористической защищенности охраняемых объектов.
- **Тема 6.** Обследование объектов перед заключением договоров на охрану. Сбор необходимой информации. Особенности оформления договоров на оказание частных охранных услуг. Документы, подтверждающие законность владения (пользования) имуществом, подлежащим охране. Требования гражданского законодательства к структуре и содержанию заключаемых договоров. Подготовка инструкций по охране объектов. Профилактика нарушений в частной охранной деятельности Особенности руководства деятельностью учеников охранника.

Раздел 4 Трудовые отношения и охрана труда в частной охранной организации.

- **Тема 1.** Законодательные и иные нормативно-правовые акты, регламентирующие трудовые отношения и устанавливающие нормы по охране труда. Локальные

нормативные акты и нормативные соглашения, применяемые в деятельности частных охранных организаций.

- **Тема 2.** Социальная и правовая защита частных охранников, обязанности предприятий-работодателей по её обеспечению. Организация страхования работников частных охранных организаций. Обеспечение интересов работников и работодателя при заключении трудовых договоров и в процессе деятельности частной охранной организации. Порядок разрешения трудовых споров.
- **Тема 3.** Оформление документации по охране труда. Порядок проведения инструктажей по охране труда. Организация обучения по охране труда. Организация предварительных и периодических медицинских осмотров.
- **Тема 4.** Организация работы со средствами повышенной опасности (вооружение, специальные средства, автотранспорт). Организация работы с применением компьютерной и множительной техники.
- **Тема 5.** Режим рабочего времени. Привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни, работа с ненормированным рабочим днем. Оплата труда в частной охранной организации. Аттестация рабочих мест.
- **Тема 6.** Несчастные случаи на производстве. Порядок оформления и расследования несчастных случаев. Ответственность за нарушения норм трудового законодательства.

Раздел 5. Использование современных технических средств в деятельности частной охранной организации.

- **Тема 1.** Виды и основные функции технических средств, используемых в частной охранной деятельности.
- **Тема 2.** Средства связи и их основные характеристики. Порядок регистрации и использования средств связи.
- **Тема 3.** Технические средства охраны объектов. Технические средства мониторинга подвижных и стационарных объектов. Системы охранно-пожарной сигнализации. Средства пожаротушения.
- **Тема 4.** Компьютерная техника и программные продукты в деятельности охранных организаций. Системы компьютерного (программного) управления техническими средствами охраны.
- **Тема 5.** Классификация систем управления техническими средствами охраны. Системы контроля управления доступом.

Раздел 6. Взаимодействие частных охранных организаций и правоохранительными органами.

- **Тема 1.** Правовые основы взаимодействия частных охранных организаций с правоохранительными органами. Нормативно-правовые акты, устанавливающие

порядок взаимодействия. Права и обязанности работников частных охранных организаций при осуществлении взаимодействия.

- **Тема 2.** Документальное закрепление взаимодействия частных охранных организаций и частных охранников с правоохранительными органами. Договора о взаимодействии и координации. Трудовое право и функциональная деятельность частных охранников при организации взаимодействия.
- **Тема 3.** Взаимодействие в рамках обеспечения правоохранительной составляющей деятельности частной охраны (предоставление информации о разыскиваемых преступниках и транспорте; оперативное реагирование на сообщения о правонарушениях и преступлениях на объектах охраны; совместное патрулирование и работа на объектах; обеспечение техникой и связью и др.).
- **Тема 4.** Взаимодействие при решении оперативно-служебных задач, стоящих перед правоохранительными органами (получение информации о фактах готовящихся и совершаемых преступлений; привлечение сотрудников охраны к обеспечению безопасности массовых мероприятий, совместные действия в условиях террористической угрозы, при чрезвычайных ситуациях; оформление сотрудников охранных структур внештатными сотрудниками и др.). Другие виды взаимодействия (организация учебных занятий с охранниками; трудоустройство в частные охранные организации бывших работников правоохранительных органов и др.).
- **Тема 5.** Координационные и консультативные советы по взаимодействию с охранно-сыскными структурами при правоохранительных органах. Цели и задачи координационных и консультативных советов. КС при ДООП МВД России и территориальные координационные советы при органах внутренних дел субъектов федерации. Иные консультативные органы и общественные формирования, ориентированные на организацию взаимодействия

3. Организационно-педагогические условия - это совокупность взаимосвязанных мер обеспечивающих целенаправленное управление образовательным процессом. В соответствии с принципом динамизма система организационных условий направлена на обеспечение развития образовательного процесса и включает в себя: планирование, организацию, коммуникацию, регулирование, контроль и корректирование процесса формирования, прежде всего, информационной культуры личности. Под формированием мотивационной деятельности мы понимаем специально сконструированный педагогический процесс, направленный на приобретение учащимися знаний, умений и навыков, необходимых для практического применения в учебной деятельности.

Педагогическая деятельность преподавателей и инструкторов, реализуемая в рамках учебного времени по каждому из преподаваемых при реализации программы предметов, должна включать в себя использование эффективных методик преподавания, и предполагает вместе с традиционными лекционно-семинарскими занятиями обязательное решение слушателями вводных задач по предметам, занятия с распределением ролевых заданий между слушателями, использование современных технических средств и компьютерных технологий.

3.1. Требования к уровню подготовки лиц, успешно освоивших Программу:

1. Лица, успешно освоившие Программу, должны:

2. Иметь четкую ценностную ориентацию на обеспечение законных прав и интересов заказчиков охранных услуг, обеспечение правопорядка при взаимодействии с правоохранительными органами.

3. Иметь представление:

о прямых и косвенных угрозах безопасности охраняемых объектов;
о правовом статусе и основах осуществления административной деятельности руководителя частной охранной организации;

о государственном контроле и надзоре в области осуществления охранных услуг;

о проблемах и перспективах развития частных охранных организаций.

4. **Знать:** изменения действующих норм и правил в области частной охранной деятельности, а также в части информации, наиболее значимой для соблюдения и защиты прав и законных интересов граждан и организаций);

основы законодательства в области частной охранной деятельности и смежных областях, особенности трудовых отношений и охраны труда в частной охранной организации;

основы и экономические аспекты управления (менеджмента), основы оборота оружия и специальных средств, использования технических и иных средств в деятельности частной охранной организации;

основные методы реализации частных охранных услуг;

основные проблемы, возникающие при осуществлении частной охранной деятельности, передовой опыт в области их решения.

5. **Уметь применять** основные подходы и методы при обеспечении деятельности частной охранной организации, в том числе при взаимодействии с правоохранительными органами.

6. **Владеть** основным системным подходом к решению задач по обеспечению эффективности охранной деятельности.

3.2. Требования к учебно-методическому обеспечению учебного процесса

Необходимо наличие учебно-наглядных и иных учебно-методических пособий по дисциплинам программы. Перечень обязательных учебных материалов для профессиональной подготовки руководителей частных охранных организаций устанавливается Минобрнауки России.

Обучающиеся должны персонально обеспечиваться учебно-методическими пособиями по преподаваемым дисциплинам программы.

3.3. Требования к кадровому обеспечению учебного процесса

К реализации настоящей программы привлекаются преподаватели, имеющие ученую степень. В процессе реализации программы преподаватели и используют современные и эффективные методики преподавания.

Обучение имеет прикладной характер и практическую направленность. Для этого применяются следующие формы обучения: лекции, семинары, практические занятия, решение задач и обсуждение решений в малых группах, выполнение индивидуальных заданий, выполнение задач с ролевым распределением и другие современные методики.

Подбор и чередование методик проведения обучения разработаны преподавательским коллективом и одобрены методической группой образовательного учреждения.

Во время обучения применяются аудиовизуальные средства обучения, информационнотелекоммуникационные ресурсы, наглядные учебные пособия.

3.4. Наличие специальной учебной базы

Обучение слушателей ЧОУ ДПО «Школа безопасности «Ахъяр» проходит в учебных классах, расположенных по адресу: г. Казань, ул. Рассветная дом.4, ЧОУ ДПО «Школа безопасности «Ахъяр». Вместимость классов составляет до 25 человек одновременно. Учебные классы оснащены аудио и видеоаппаратурой, компьютерами для обучения и тестирования, оформлены учебными пособиями и плакатами, манекенами для отработки навыков применения спец.средств, навыков реанимации, при оказании первой помощи, шлемами и бронежилетами.

3.5. Требования к итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме тестирования и (или) письменного опроса и выявляет теоретическую и практическую подготовку слушателей в области правовых и организационных основ деятельности частных охранных организаций, оказывающих предусмотренные законом охранные услуги. К итоговой аттестации допускаются слушатели после изучения дисциплин данной Программы в полном объеме, предусмотренном для обязательных лекционных, семинарских занятий и стажировки. Слушатели, освоившие Программу и успешно прошедшие итоговую аттестацию, получают удостоверение о краткосрочном повышении квалификации.

3.6. Требования к уровню подготовки лиц, успешно освоивших учебную программу:

Слушатели, успешно освоившие учебную программу **должны:**

- иметь четкую ценностную ориентацию на обеспечение законных прав и интересов заказчиков охранных услуг, обеспечение правопорядка при взаимодействии с правоохранительными органами;
- иметь представление о прямых и косвенных угрозах безопасности охраняемых объектов, о правовом статусе и основах осуществления административной деятельности руководителя частной охранной организации, о государственном контроле и надзоре в области осуществления охранных услуг, о проблемах и перспективах частных охранных организаций.

знать:

- основы законодательства в области частной охранной деятельности и смежных областях, особенности трудовых отношений и охраны труда в частной охранной организации;
- основы и экономические аспекты управления (менеджмента), основы оборота оружия и специальных средств, использования технических и иных средств в деятельности частной охранной организации;
- основные методы реализации частных охранных услуг;
- методы, способы и правовую основу государственного контроля и надзора над частной охранной деятельностью;
- технологии финансового управления и техники принятия управленческих решений основываясь на финансовые показатели деятельности;
- основные проблемы, возникающие при осуществлении частной охранной деятельности, передовой опыт в области их решения.

уметь:

- применять основные подходы и методы при обеспечении деятельности частной охранной организации, в том числе при взаимодействии с правоохранительными органами;
- использовать приемы психологического воздействия с целью выполнения служебных задач;

- владеть основным системным подходом к решению задач по обеспечению эффективности охранной деятельности.

4. УЧЕБНЫЙ ПЛАН:

В соответствии с которым проводится повышение квалификации руководителей ЧОО, состоит из теоретического блока и практической части. После окончания обучения слушатели приглашаются на итоговую аттестацию, длительность которой составляет два часа. При успешном прохождении тестирования выдается соответствующее удостоверение, подтверждающее факт повышения квалификации руководителя ЧОО.

Неотъемлемой частью курса является прохождение слушателями **стажировки в действующих частных охранных предприятиях, по итогам которой оформляется письменный отчет.** Стажировка в частной охранной организации осуществляется после завершения предусмотренных Программой лекционных и семинарских занятий и может проводиться с использованием дистанционных образовательных технологий, в том числе непосредственно по месту работы слушателя.

N п/п	Наименование дисциплин (модулей)	Всего часов	в том числе:			Формы контроля
			лекции	семинары	стажировка	
1	2	3	4	5	6	7
1	Правовые основы деятельности руководителя частной охранной организации	19	8	1	10	зачет
2	Основы управления (менеджмент) в частной охранной организации	15	6	1	8	зачет
3	Деятельность руководителя частной охранной организации по организации оказания охранных услуг	14	6	1	7	зачет
4	Трудовые отношения и охрана труда в частной охранной организации	10	5	1	4	зачет
5	Организация охранных услуг с применением технических средств	10	4	1	5	зачет
6	Взаимодействие частных охранных организаций с правоохранительными органами	10	3	1	6	зачет
7	Итоговая аттестация	2				тестирование и (или) письменный опрос
Итого:	80	32	6	40	2 <1>	

Итоговая аттестация в форме тестирования и (или) письменного опроса проводится после завершения стажировки, зачеты проводятся за счет общего времени освоения дисциплин.

5. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК ПРОГРАММЫ

Календарный месяц	Даты начала и окончания обучения по программе (по аудиторным занятиям и стажировке)	День освоения программы	Дисциплины (модули) программы (указываются номера дисциплин (модулей) согласно учебному плану программы)	Работа преподавателей с дистанционными образовательными технологиями на стажировке (указываются номера дисциплин (модулей) согласно учебному плану программы)
1	2	3	4	5
месяц, в котором проводится обучение по программе	даты начала и окончания аудиторных занятий (в течение пяти учебных дней, с понедельника по пятницу)	1 день	Д1	---
		2 день	Д1, Д2	
		3 день	Д3, Д4	
		4 день	Д4, Д5	
		5 день	Д5, Д6	
	даты начала и окончания стажировки (в течение пяти учебных дней, с понедельника по пятницу)	6 день	Д2	Д1
		7 день	Д1, Д2	Д1, Д2
		8 день	Д2, Д3	Д2, Д3
		9 день	Д3, Д4, Д5	Д3, Д4, Д5
		10 день	Д5, Д6	Д5, Д6
	дата итоговой аттестации	11 день	Итоговая аттестация	---
даты начала и окончания аудиторных занятий (в течение пяти учебных дней, с понедельника по пятницу)	1 день	Д1	---	
	2 день	Д1, Д2		
	3 день	Д3, Д4		
	4 день	Д4, Д5		
	5 день	Д5, Д6		
	даты начала и окончания стажировки (в течение пяти учебных дней, с понедельника по пятницу)	6 день	Д2	Д1
		7 день	Д1, Д2	Д1, Д2
		8 день	Д2, Д3	Д2, Д3
		9 день	Д3, Д4, Д5	Д3, Д4, Д5
		10 день	Д5, Д6	Д5, Д6
	дата итоговой аттестации	11 день	Итоговая аттестация	---

(далее - аналогично по всем календарным месяцам года)

Допускается зачет модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения по Программе, при условии совпадения тематики и времени освоения соответствующих дисциплин (модулей) с указанными в Программе, а также перераспределять объем времени, отводимого на освоение дисциплин (модулей) Программы, при условии реализации минимума содержания в объеме не более 20 процентов времени, отводимого на освоение дисциплины (модуля). В случае перераспределения часов между дисциплинами не допускается исключение основной тематики, определенной в примерных программах дисциплин (модулей).

6. СТАЖИРОВКА

Стажировка осуществляется с целью повышения уровня теоретических и практических знаний слушателей, совершенствования профессиональных умений и навыков, освоения передового опыта, закрепления теоретических знаний полученных в процессе повышения квалификации руководителей частных охранных организаций, впервые назначаемых на должность.

Цели стажировки:

- изучение опыта работы передовых коллективов частных охранных организаций г. Казани и Республики Татарстан, с целью повышения уровня теоретических и практических знаний руководителей охранных организаций;
- изучение процесса внедрения и применения современных технических средств, совершенствование профессиональных умений и навыков освоения передового опыта;
- углубленное изучение документации, регламентирующей осуществление частной охранной деятельности, с использованием дистанционных образовательных технологий;
- практическое применение знаний и навыков, приобретенные при прохождении обучения по Программе повышения квалификации руководителей частных охранных организаций, впервые назначаемых на должность;
- проанализировать, насколько новые требования Законодательства Российской Федерации соответствуют организации работы в частных охранных организациях;
- изучение порядка и принципов планирования бюджета частной охранной организации, процесса формирования цен на охранные услуги;
- анализ работы по взысканию дебиторской задолженности на оказание охранных услуг;
- регистрация и перерегистрация частной охранной организации (если это имеет место) в соответствии с новыми требованиями.

6.1 . Учебный план стажировки:

Задачи:

- 1) развитие нормативно-правовых компетенций в области охранного бизнеса для эффективного управления
- 2) Научиться формировать портфолио своей организации в рамках норм правового регулирования ЧОО (углубленное изучение документов, регламентирующих оборот оружия, правовых основ его применении)

1). Правовые аспекты охранного бизнеса (10 часов)

- а) изучение (обучение практическому использованию) *нормативно-правовых актов, приказов и методических документов МВД России;*
- в) изучение (обучение практическому использованию) *нормативно-правовых актов, регламентирующих вопросы обучения, сдачи квалификационного экзамена, выдачи удостоверения частным охранникам ;*
- г) изучение (обучение практическому использованию) *документов ответственного за учет и хранение оружия, патронов, специальных средств в ЧОО.*

2). Управление персоналом (менеджмент) в ЧОО (8 часов)

- а) *мотивация персонала,*
- б) *видение, планирование, изменения,*
- в) *анализ и оценка существующих ситуаций.*

3). Безопасное функционирование объектов (ШКОЛЫ, БОЛЬНИЦЫ, ОФИСЫ, ТОРГОВЫЕ ЦЕНТРЫ, СТРОИТЕЛЬНЫЕ ОБЪЕКТЫ и т.д.) (всего 11 часов)

а) создание условий, при которых осуществляется плановая работа персонала объекта, необходимое функционирование систем жизнеобеспечения, соблюдение установленного производственного процесса;

б) локальные акты, необходимые для жизнеобеспечения объекта;

в) технические средства безопасности объекта.

4). Маркетинг в охранной организации. (5 часов)

а) как формировать маркетинг в охранной организации (начало, нулевой вариант)

б) какую выработать стратегию,

в) какие инструменты применять,

г) маркетинговое планирование.

6). Взаимодействие ЧОП и МВД - охрана правопорядка (6 часов)

а) привлечение частных охранных организаций к обеспечению общественного порядка

б) объекты, которые охраняются частными охранными структурами, находятся под постоянным наблюдением, в том числе и технических средств. В дальнейшем это могут использовать правоохранительные органы в целях раскрытия преступлений, совершаемых на этих объектах.

г) охрана массовых мероприятий.

Общее количество часов - 40.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ.

Оценочными материалами по Программе являются блоки контрольных вопросов по дисциплинам, разработанные преподавателями и утвержденные директором, а также результативная часть письменного отчета о стажировке обучаемых, включающая оценку итогов использования методических материалов по дисциплинам Программы в период стажировки, оценку результатов решения учебных задач и/или полноту и эффективность рассмотрения дополнительных вопросов в ходе консультаций с преподавателями по дисциплинам.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Контрольные вопросы по модулям.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Самодиагностика в рамках проведения стажировочной площадки.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3. ТЕСТ - КАКОЙ ТЫ РУКОВОДИТЕЛЬ

Приложение 1.

Тест 1

Правовые основы деятельности руководителя ЧОО:

1. Что определяет порядок назначения руководителя ЧОО?

- устав

- постановление правительства РФ

- локальный акт

2. Какое правовое положение руководителя ЧОО?

- ООО, работник ЧОО, нормы гражданского и трудового права

- АО, нормы гражданского и трудового права

-ГУП, нормы гражданского и трудового права

3.Срок заключения трудового договора с руководителем ЧОО?

- три года
- пять лет
- определен уставом

4.Руководитель ЧОО не имеет право:

- заключать договора
- открывать в банке расчетные счета
- входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации

5.Какое образование должен иметь рук. ЧОО?

- высшее профессиональное
- специальное образование
- любое

6.Какой курс должен пройти рук.ЧОО при продлении срока действия удостоверения?

- курс « о требованиях к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы повышения квалификации рук.ЧОО»
- курс повышения квалификации охранников
- базовый курс

Тест 2

Деятельность руководителей ЧОО по организации оказания охранных услуг:

1. Нормативные документы организации бухучета в сфере охранных услуг

- федеральный закон, гражданский кодекс, налоговый кодекс, инструкции ИМНС, положение по учетной политики
- закон о частной детективной деятельности
- налоговый кодекс

2. Какие затраты надо учитывать в деятельности ЧОО:

- затраты на оплату труда, на социальные нужды, амортизация основных средств, материальные затраты, налоги, прочие расходы.
- затраты на оплату труда, налоги
- затраты предприятия по содержанию служебных собак

3.Какой основной документ регламентирующий оборот оружия в РФ?

- Конституция РФ
- ФЗ « Об оружии»
- правовые акты по обороту оружия

4. К какому виду оружия относится электрошоковое устройство:

- Гражданское оружие, разрешенное для использования в ЧОО
- Специальное средство, разрешенное для использования в ЧОО
- Служебное оружие, разрешенное для использования в ЧОО

5. Какое оружие разрешено и какая его емкость в ЧОО

- АК-47, 10 патронов
- ИЖ-71,10 патронов
- СВД (снайперская винтовка Драгунова),8 патронов

Тест 3

Основы управления деятельности руководителя ЧОО:

1. Учредителями ЧОО не могут являться?

- граждане, состоящие на государственной службе
- физические лица
- юридические лица

2. Доходы организации подразделяются на:

- дохода от продажи продукции и товаров
- дохода, связанного с выполнением работ по оказанию охранных услуг
- дохода от продажи продукции и товаров и дохода, связанного с выполнением работ по оказанию охранных услуг

3. Этапы анализа формирования прибыли предприятия :

- прибыль по составу и динамики, чистая прибыль и влияние налогов, прибыль в фонд накопления потребления
- анализ чистой прибыли
- анализ фонда накопления потребителя

4. Преимущества работы в ЧОО:

- 100% состав лицензированных сотрудников, оптимальное соотношение цены и качества, разработка и осуществление охранных мероприятий любой сложности по пропускному и внутриобъектному режиму, общая или упрощенная система налогообложения
- 100% состав лицензированных сотрудников
- общая или упрощенная система налогообложения

5. Каким приказом Минфина утверждены типовые рекомендации по организации бухучета ЧОО?

- приказ от 21.12.1998 № 64н
- приказ от 10.09.2000 № 32н
- приказ от 21.12.2006 № 16н

Тест 4

Трудовые отношения и охрана труда в ЧОО

1.Перечислите три вида несчастных случаев на производстве

2. Периодичность медицинских осмотров в ЧОО

- ежегодно
- 1 раз в три года
- 1 раз в пять лет

3.Первые действия работодателя при несчастном случаи.(перечислить)

4.Какие первичные средства пожаротушения должны быть у охранника:

- пожарные автомобили
- переносные или передвижные огнетушители, пожарные краны и средства обеспечения их использования, пожарный инвентарь, покрывала для изоляции очага возгорания
- пожарные мотопомпы

5.Что является основой безопасности любой компании?

Тест 5

Организация охранных услуг с применением технических средств

1. При охране объектов с осуществлением работ по проектированию, монтажу и эксплуатационному обслуживанию технических средств охраны предусмотрено использование следующих технических средств:

1. Технические средства охраны, произведенные в Российской Федерации;
2. Технические средства охраны, перечень видов которых устанавливается Правительством Российской Федерации;
3. Любые виды технических средств охраны по усмотрению руководителя частной охранной организации.

2. Какие из приведенных ниже сокращенных (полных) наименований используются для обозначения систем спутниковой навигации?

1. GPRS (Джи-Пи-Эр-Эс), Скайп;
2. GPS (Джи-Пи-Эс), Глонасс;
3. GSM (Джи-Эс-Эм), Скайлинк.

3. Какой из приведенных ниже запретов предусмотрен общепринятыми правилами радиообмена, действующими в подразделениях охраны (дисциплиной связи)?

1. Запрет на передачу сведений о метеорологических условиях;
2. Запрет на использование кодовых обозначений (переговорных таблиц);
3. Запрет на передачу открытым текстом сообщений, раскрывающих существо охранных мероприятий.

4. При пресечении попытки проникновения группы правонарушителей на охраняемый объект наиболее эффективным и рациональным средством противодействия является:

1. Применение охранниками физической силы;
2. Применение оружия и специальных средств;
3. Использование инженерно-технических средств.

5. Охранные телевизионные системы в соответствии с требованиями государственных стандартов должны быть устойчивы:

1. К механическому воздействию;
2. К несанкционированному доступу к программному обеспечению;
3. К «ослеплению» каждой отдельно взятой камеры наблюдения лазерным лучом.

6. Не являются элементами технической защиты:

1. Ограждение периметра объекта колючей проволокой;
2. Средства связи;
3. Средства охранно-пожарной сигнализации.

7. К инженерной защите относятся:

1. Освещение объекта;
2. Запорные устройства и замки;
3. Средства видеонаблюдения.

Тест 6

Взаимодействие ЧОО с правоохранительными органами.

1. Какой документ необходим для закрепления взаимодействия ЧОО с правоохранительными органами

- договор
- соглашение
- разрешение

2. Периодичность предоставления информации ЧОО в ОВД для оценки эффективности взаимодействия составляет:

- еженедельно
- ежедневно
- ежемесячно

3. Не относятся к формам взаимодействия ЧОО с ОВД:

- предоставление оперативной информации
- оперативное реагирование на сообщения о правонарушениях
- действия сотрудников ЧОО на равных правах с сотрудниками ОВД

4. Работниками ОВД проводится работа по привлечению ЧОО к сотрудничеству на территории:

- по территории всего муниципального образования
- на территории, где находятся объекты охраняемые ЧОО
- с захватом соседних районов

5. К сотрудничеству с ОВД допускаются ЧОО удовлетворяющие следующим критериям:

- наличие лицензии у ЧОО на оказание услуг
- наличие договора на оказание охранных услуг
- наличие акта последней проверки финансово-хозяйственной деятельности

Приложение 2.

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЧАСТНОГО ОХРАННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье приводится примерная методика оценки ЧОП. Изучение данного материала позволит руководителю произвести оценку достигнутых высот и выявить слабые места своего предприятия.

I. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧОП

1. Организация деятельности частного охранного предприятия согласно Гражданскому кодексу Российской Федерации.

Устанавливаются:

- Наличие необходимых учредительных и регистрационных документов;
- Организационно-правовая форма;
- Учредители частного охранного предприятия;
- Наличие лицензий на осуществляемые виды деятельности;
- Отсутствие противоречий в данных, указанных в учредительных документах и регистрационной анкете.
- Изучаются цели и задачи частного охранного предприятия, а также соответствие их заключенным договорам.

Рейтинговый показатель определяется по следующим критериям:

а) Срок деятельности частного охранного предприятия на рынке оказания охранных услуг.

Данный критерий показывает, что предприятие создано, в том числе, с целью надежной долгосрочной работы, действует в рамках законодательства, направлено на развитие частной охранной деятельности и накапливает практический опыт.

- Свыше 10 лет - 4 балла
- От 5 до 10 лет - 3 балла
- От 2 до 5 лет - 2 балла
- Менее 2 лет - 1 балл

б) Уровень подготовки офисных помещений частного охранного предприятия.

Данный критерий показывает степень стабильности частного охранного предприятия, уровень организации работы.

- Офис и КХО располагаются в собственном или арендуемом помещении с достаточным числом кабинетов для размещения подразделений, предусмотренных структурой частного охранного предприятия, и городскими телефонами - 4 балла.
- Офис и КХО располагаются в субарендуемом помещении с достаточным числом кабинетов для размещения подразделений, предусмотренных структурой частного охранного предприятия, и городскими телефонами - 3 балла.
- Офис и КХО располагаются на одном из охраняемых объектов с достаточным числом кабинетов для размещения подразделений, предусмотренных структурой частного охранного предприятия, и городскими телефонами - 2 балл.
- Офис или собственная КХО отсутствует – минус 2 балла.
- Достаточным числом кабинетов считается по одному на каждое подразделение частного охранного предприятия и руководящий состав. При недостаточном числе кабинетов рейтинговый показатель снижается на 1 балл.

II. ОРГАНИЗАЦИОННО-ШТАТНАЯ СТРУКТУРА И КАДРОВЫЙ СОСТАВ ЧОП

1. Организация деятельности частного охранного предприятия согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

Работодатель как субъект трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений - носитель определенных прав и обязанностей. Осуществляя свою деятельность, работодатель имеет право принимать локальные нормативные правовые акты, в числе которых есть обязательные, а также обязан знакомить с ними работников под роспись и требовать их исполнения.

Устанавливается наличие утвержденных обязательных локальных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения на частном охранном предприятии. Анализируется их содержание на соответствие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации.

Выявление нарушений руководителем частного охранного предприятия требований трудового законодательства является причиной отсрочки вынесения решения о паспортизации до их устранения.

Рейтинговый показатель определяется по следующим критериям:

- В наличии трудовые книжки, журналы учета и регистрации трудовых книжек, карточки формы Т-2, приказы о приеме, увольнении, дисциплинарных взысканиях, заключены трудовые договоры со всеми сотрудниками предприятия – 4 балла.

- В наличии трудовые книжки, трудовые договоры со всеми сотрудниками предприятия, журналы учета и регистрации трудовых книжек, не в полном объеме карточки формы Т-2, приказы о приеме, увольнении, дисциплинарных взысканиях – 2 балла.

- В наличии трудовые договоры не со всеми сотрудниками предприятия, не ведутся журналы учета и регистрации трудовых книжек, не в полном объеме карточки формы Т-2 – 0 баллов.

- Проводятся предрейсовые медицинские осмотры водителей (по журналам и путевым листам) – плюс 2 балла, отсутствуют предрейсовые медицинские осмотры – минус 3 балла.

1. Определение кадрового потенциала частного охранного предприятия.

При оценке кадрового потенциала выясняются:

2.1. Количественные и качественные показатели работников.

Определяются штатная и фактическая численность, доля работников, осуществляющих охранные функции. Устанавливается численность работников, имеющих:

- удостоверение частного охранника;
- разрешения на хранение и ношение служебного оружия.

2.2. Профессиональная подготовка работников.

Устанавливается число работников, прошедших периодические проверки. Определяется процент прохождения периодических проверок с первого, второго раза. Анализируются показатели за последние 12 месяцев.

Рейтинговый показатель определяется по следующим критериям:

а) Прохождение периодических проверок, проводимых органами внутренних дел: Выставляются следующие баллы, если процент прохождения периодических проверок, проводимых органами внутренних дел, равен:

- От 100% до 90% - 4 балла
- От 90% до 50% - 3 балла
- От 50% до 25% - 2 балла

б) Профессиональная подготовка (переподготовка) работников на частном охранном предприятии:

- Направление работников в специализированные учебные центры либо приглашение специалистов для обучения из специализированных учебных центров - 4 балла;
- Собственными силами с использованием собственных программ, методических пособий и брошюр - 3 балла;
- Подготовка работников проводится на объекте в процессе основной деятельности - 1 балл.

3. Оценка качества работы управленческого аппарата.

3.1. Оценка соблюдения лицензионных требований и условий по виду деятельности: охранная деятельность.

При оценке соблюдения лицензионных требований и условий по виду деятельности за основу принимается исполнение требований и их соответствие требованиям ОЛРР (около 25 пунктов).

Рейтинговый показатель определяется по следующим критериям:

- Все пункты выполняются - 4 балла;
- Есть незначительные, легкоустраняемые замечания - 3 балла.

3.2. Оценка качества работы внутренних документов предприятия, их соответствия специфике охранных услуг.

Рейтинговый показатель определяется по следующим критериям:

а) Разработка собственных договоров по охране объектов:

Наличие внутренних служебных документов по охране объектов говорит о степени творческого участия управленческого аппарата в организации охраны.

- Разработка и использование индивидуальных договоров на каждый объект с учетом его специфики - 4 балла;
- Использование типовых договоров на каждый объект - 2 балла.

б) Разработка и ведение внутренних служебных документов по охране объектов:

- Разработка и использование индивидуальных инструкций на каждый объект охраны с учетом специфики объекта - 4 балла;
- Использование типовых инструкций на каждый объект охраны без учета специфики объекта - 2 балла.

в) Порядок проведения проверок несения службы на объектах охраны:

- Наличие в управленческом аппарате специально выделенных сотрудников, постоянно проводящих проверки несения службы на объектах охраны, - 4 балла;
- Проведение регулярных (не менее одного раза в сутки) проверок силами управленческого аппарата и кураторов объектов - 3 балла;
- Проведение регулярных (не менее 4 раз в неделю) проверок силами управленческого аппарата и кураторов объектов - 2 балла;
- Проведение периодических (менее 4 раз в неделю) проверок кураторами объектов - 1 балл.

III. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА И ФИНАНСОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЧОП

1. Определение материально-технической базы частного охранного предприятия.

При изучении материально-технической базы выясняется число единиц имеющегося на частном охранном предприятии оружия, количество спецсредств, средств связи, автомобилей и иного оборудования, необходимого для осуществления охранных функций.

Рейтинговый показатель определяется по следующим критериям:

а) Обеспечение охранников форменной одеждой:

- Наличие форменной одежды (название/эмблема ЧОП на одежде обязательно) в зависимости от сезона, места несения службы и задач охранников - 4 балла;
- Неполное обеспечение охранников форменной одеждой или отсутствие названия/эмблемы на одежде - 2 балла.

б) Наличие круглосуточной дежурной службы управления нарядами:

- Наличие круглосуточной дежурной смены во главе с одним из руководителей частного охранного предприятия и наличие подразделения (группы) реагирования в составе четырех и более авто-экипажей - 4 балла;
- Наличие круглосуточной дежурной смены во главе с начальником смены и наличие подразделения (группы) реагирования в составе двух и более авто-экипажей - 3 балла;
- Наличие одного круглосуточного дежурного и наличие одного авто-экипажа - 2 балла;
- Наличие одного круглосуточного дежурного без авто-экипажа - 1 балл;
- Отсутствие круглосуточного дежурного - 0 баллов.

в) Наличие оперативной радио- (телефонной) связи у дежурной смены:

- Наличие оперативной радио - (телефонной) связи на 100% объектах охраны - 4 балла;
- Не менее чем с 80% объектов охраны - 3 балла;
- Менее чем с 80% объектов охраны - 1 балл;
- Использование постовых отметчиков - плюс 2 балла.

г) Обеспеченность автотранспортом:

- Достаточное количество автомобилей, принадлежащих охранному предприятию или арендуемых у учредителей или руководителей ЧОП - 4 балла;
- Достаточное количество автомобилей, арендуемых у производственных работников охранного предприятия - 2 балла;
- Недостаточное количество автомобилей для осуществления охранных услуг – минус 2 балла;
- Наличие эмблем/опознавательных знаков ЧОП на бортах обязательно. Отсутствие эмблем – минус 1 балл.

2. Определение специализации частного охранного предприятия.

При определении специализации частного охранного предприятия устанавливаются:

- число заключенных договоров в целом и доля договоров, заключенных на охрану объектов (с оружием, без оружия) и другие виды деятельности;
- типы охраняемых объектов, их процентное соотношение к общему числу.

2.1. Оценка соответствия законодательству документов, необходимых для осуществления охранных услуг с использованием радиоканала и групп быстрого реагирования.

Устанавливается соответствие документов ЧОП, который использует радио-канал, требуемым законодательством.

Рейтинговый показатель определяется по следующим критериям:

- В наличии все вышеперечисленные документы – 4 балла.
- Отсутствуют Разрешения на право эксплуатации подвижных радиостанций или документы (отметки в документах) на право использования символики предприятия на бортах

автомобилей – 3 балла.

- Отсутствует Разрешение на использование радиочастот или радиочастотных каналов Министерства информационных технологий и связи РФ или Свидетельства о регистрации РЭС – минус 2 балла.

3. Оценка участия частного охранного предприятия в обеспечении общественного порядка.

При определении участия частного охранного предприятия в обеспечении общественного порядка устанавливается число осуществленных выходов (и количество принявших участие сотрудников) на охрану общественного порядка.

Анализируются данные за последние 12 месяцев.

По данному разделу на рейтинговый показатель может влиять одновременно несколько следующих критериев:

- За участие частного охранного предприятия в охране общественного порядка, осуществлении патрулирования рейтинговый показатель увеличивается на два балла.
- За наличие документов и иных материальных знаков оценки служебной деятельности частного охранного предприятия со стороны контролирующих органов (ОВД), органов муниципальной власти и заказчиков рейтинговый показатель увеличивается на два балла.
- За выявление фактов неисполнения взятых на себя обязательств по договорам об участии в охране общественного порядка и патрулировании рейтинговый показатель снижается на два балла.

4. Оценка соблюдения требований федеральных законов и нормативных правовых актов, регламентирующих оборот оружия и частную охранную деятельность.

Устанавливаются факты нарушений лицензионных требований и условий, определенных Положением о лицензировании частной охранной деятельности. Особое внимание уделяется фактам неправомерного применения служебного оружия, его утраты, участия в гражданско-правовых спорах юридических лиц, числу возбужденных уголовных дел в отношении сотрудников предприятия безопасности.

Анализируются данные за последние 12 месяцев. По данному разделу на рейтинговый показатель может влиять одновременно несколько следующих критериев:

- За участие частного охранного предприятия в конфликтах, связанных с гражданско-правовыми спорами, рейтинговый показатель снижается на 50% баллов, при наличии повторного участия за проверяемый период предприятие получает отказ в паспортизации.
- За утрату служебного оружия или неправомерное его применение общий рейтинговый показатель снижается на 50% баллов.
- За вынесение частному охранному предприятию предупреждения(й) о нарушении законодательства, регулирующего оборот оружия и частную охранную деятельность (в течение года со дня вынесения), общий рейтинговый показатель снижается на 25% баллов.
- За привлечение к уголовной ответственности работников частного охранного предприятия общий рейтинговый показатель снижается на 25% баллов.
- За каждый судебный иск о возмещении ущерба по фактам нанесения вреда охраняемому имуществу собственника общий рейтинговый показатель снижается на 5% баллов.

5. Финансовые показатели ЧОП

Основной целью проведения экспертизы финансовых показателей ЧОП является получение объективной оценки их платежеспособности, финансовой устойчивости, деловой активности и эффективности деятельности.

5.1. Анализ финансовой устойчивости.

Рассматривается отсутствие (наличие) просроченной задолженности по налогам и обязательным платежам.

- Предприятию, у которого просроченная задолженность по налогам и обязательным платежам отсутствует, выставляется 4 балла.
- Предприятие, имеющее просроченную задолженность, не может считаться финансово устойчивым, и общий рейтинговый показатель снижается на 10% баллов.

5.2. Анализ фонда оплаты труда охранников.

5.2.1. В ходе анализа соотносится средняя заработная плата одного охранника со средней зарплатой по отрасли в регионе.

Данный показатель вычисляется относительно средней заработной платы по отрасли в анализируемом регионе. Значение данного показателя должно быть не менее 1.

В том случае, если средняя заработная плата соотносится со средней зарплатой по отрасли в регионе с коэффициентом 0,8-1,2, то охранному предприятию выставляется 1 балл. Если она превышает его, то 2 балла.

5.2.2. Определяется темп роста заработной платы охранников.

- Если темп роста заработной платы охранников превышает темп инфляции, установленный Правительством России за анализируемый период, то в этом случае анализируемому предприятию выставляется 2 балла рейтинговой оценки.
- В случае если темп роста заработной платы не превышает темпа инфляции, то 1 балл.
- Если в организации за анализируемый период отсутствовал рост заработной платы или она сокращалась, то охранному предприятию не выставляется ни одного балла.

5.3. Анализ затрат на страхование охранников.

Отслеживаются расходы на обязательное страхование сотрудников - на какую сумму в среднем страхуется один охранник относительно прожиточного минимума в данном регионе для трудоспособного населения.

Если сумма страховки превышает прожиточный минимум, то охранному предприятию выставляется 1 балла, если сумма страховки и прожиточного минимума соотносится с коэффициентом от 0,5 до 1,0, то предприятию выставляется 1 балл рейтинговой оценки.

5.4. Анализ материальных запасов и специфических основных средств.

При проведении анализа материальных запасов и специфических основных средств устанавливаются:

- Средние расходы на форму (обмундирование), в том числе на одного сотрудника;
- Средняя стоимость оружия и специальных средств, приходящаяся на одного сотрудника;
- Стоимость средств связи (мобильные, радиосвязь и прочее) на каждого охранника.

По итогам анализа данных показателей делается вывод об обеспеченности или необеспеченности охранников конкретного предприятия специфическими основными средствами и материалами. В первом случае охранному предприятию выставляется 1 балл рейтинговой оценки.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ РЕЙТИНГОВОГО ПОКАЗАТЕЛЯ:

(Прим. Максимально возможное количество - 77 баллов)

При сумме баллов более __65__ предприятие обладает высоким рейтингом.

При сумме баллов от __50__ до __64__ предприятие обладает хорошим рейтингом.

При сумме баллов от __35__ до __49__ предприятие обладает достаточным рейтингом.

При сумме баллов менее __35__ предприятие не обладает достаточным рейтингом.

Приложение 3.

Ключевое отличие управленческой ответственности от исполнительской в том, что исполнитель отвечает за результаты только своей деятельности, а руководитель отвечает за результаты работы всего подразделения

Тест 1 - «Какой ты руководитель?»

1. Какую фразу в беседе с сотрудником лучше использовать при отсутствии результата, чтобы подчиненный почувствовал свою ответственность?

- Результат нет
- Мы не достигли результата
- Ты не выполнил задание

2. Какой вопрос необходимо задать сотруднику, чтобы сформировать ответственное отношение к выданному заданию?

- Как ты понял, что нужно сделать?
- Ты обещаешь это сделать?
- Ты знаешь, как это делать

3. Что скажет ответственный руководитель своему сотруднику, если ему не удалось "выбить" для подчиненного в профкоме путевку в санаторий?

- Я очень старался, но нам с председателем профкома не удалось договориться

- Я не смог отстоять твою кандидатуру
 - Оказывается, компания отправляет на отдых только многодетные семьи
4. Что скажет подчиненный, который готов взять на себя ответственность за поставленную ему задачу?
- Конечно, я сделаю всё, чтобы достичь результата
 - Конечно, я сделаю всё, что только смогу
 - Конечно, я постараюсь всё успеть
5. Подчиненный упрекнул Вас в том, что Вы не выполнили свое обещание. Что нужно ему ответить, чтобы сохранить авторитет и продемонстрировать лидерскую ответственность?
- Компенсировать сотруднику причиненные неудобства, например, предоставить внеочередной отгул
 - Разъяснить ситуацию, по которой Вы вынуждены были так поступить
 - Признать свою ошибку и извиниться
6. По просьбе вышестоящего руководителя Вы выбрали кандидата для руководства проектом. На ком лежит ответственность, если рекомендованный Вами сотрудник "провалит" доверенный ему проект?
- На сотруднике, ведь он несет ответственность за результаты проекта
 - На Вас, ведь Вы его рекомендовали
 - На Вашем начальнике, ведь он принимал окончательное решение по кандидатуре
7. Какой из озвученных сотрудником аргументов, является действительно объективной причиной невыполнения задания?
- Бухгалтерия не предоставила необходимые данные
 - Российская экономика находится в рецессии
 - Объективных причин невыполнения не бывает
8. Что должен сделать руководитель, чтобы сформировать ответственную позицию у подчиненного, если тот не справился с важной задачей?
- Лишить премии, чтобы исключить повторение подобных ситуаций
 - Обсудить, где работник ошибся и дать совет, как ему поступать в подобных случаях в будущем
 - Дать сотруднику возможность самостоятельно исправить ситуацию
9. Ваш заместитель просит Вас согласовать премии сотрудникам, участвующим в дополнительной проектной работе. Ответственно ли он поступает?
- Да, поэтому что вследствие внедрения проекта выручка компании увеличится
 - Да, дополнительная работа должна оплачиваться в любом случае
 - Нет, он должен найти способ не материальной мотивации

10. Можно ли считать ответственным Вашего подчиненного, если он отказывается от выполнения задания, которые находятся вне рамок его служебных обязанностей?

- Да, вне зависимости от причины отказа
- Да, при условии, что он не умеет делать, то, что ему поручили
- Нет, в любом случае он поступает безответственно

Ключ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
а	1	2	2	3	1	1	1	1	2	3
б	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2
в	3	1	1	1	3	2	3	2	3	1

От 30 до 24 баллов включительно: Рады за Вас! Вы очень ответственный руководитель.

При постановке задачи вы четко фиксируете договоренности с сотрудником, а контролируя исполнение, прямо указываете на его личные недоработки. При этом готовы признавать свои ошибки и берете на себя ответственность за собственные действия и решения. Даже если какой-то вопрос требует согласования с вышестоящим руководством, и на документе стоит его подпись, вы не отказываетесь от ответственности за предложенные вами идеи. Вы понимаете, что объективных причин невыполнения задач не бывает, бывают только непродуманные риски и плохо спланированные действия по их минимизации. Вы владеете конструктивными способами нематериальной мотивации сотрудников и техниками развития у них ответственного отношения к деятельности. Вы с уважением относитесь к подчиненным, которые открыто заявляют о своем несогласии с вашими решениями, и готовы обсуждать с ними наиболее эффективные пути развития ситуации в рамках достижения общих целей.

От 23 до 11 баллов включительно: Будем рады встрече! Вам есть еще чему учиться.

Для вас важно, чтобы в условиях неопределенности «наверху» четко и понятно были определены перспективные цели. В противном случае ответственность за сложные и рискованные решения вы переложите на вышестоящее руководство. По отношению к подчиненным у вас достаточно демократичный стиль лидерства: вы готовы подробно обсуждать с сотрудником способы достижения цели и возможные трудности, а также оказывать помощь и поддержку в трудных для него ситуациях. Однако в том случае если работник предложил путь, с которым вы не согласны, то, скорее всего, переложите ответственность за отсутствие результата на подчиненного. В проблемных ситуациях вы много времени уделяете обсуждению, помогаете сотруднику справиться с заданием, но, возможно, подчиненный ждет от вас не объяснений, а конкретных и решительных действий. Вашим сотрудникам зачастую удается уйти от ответственности за невыполненные задачи, особенно в тех случаях, когда они обладают хорошо развитыми коммуникативными компетенциями и могут убедить вас в том, что у них не было необходимых ресурсов, чтобы справиться с заданием. При этом часть работы, которую должны делать подчиненные, вы выполняете самостоятельно, оставляя их, таким образом, незагруженными.

От 10 до 0 баллов: А Вы точно руководитель?

Вы даете возможность сотрудникам уйти от личной ответственности за результаты их работы, так как не демонстрируете на личном примере готовность признавать свои недоработки и ошибки. В сложных ситуациях вы предпочитаете оправдывать отсутствие результата действиями других людей или обстоятельствами, на которые вам трудно влиять. Вы не формируете с сотрудником четких договоренностей о том, что бы вы хотели видеть в качестве конечного результата. В связи с чем вам трудно призвать его к ответственности при невыполнении поставленных планов, так как он всегда может сказать, что не понял задание, или вы не дали четких указаний, что и когда нужно было сделать. Вы излишне полагаетесь на материальные методы стимулирования персонала, расходуя бюджетные средства там, где можно было бы избежать дополнительных издержек. Для того чтобы справиться с сопротивлением работников, вы зачастую используете авторитарные методы управления, таким образом, лишая их возможности проявлять инициативу и брать на себя ответственность за результаты.

Мотивационная теория ожиданий Виктора Врума. Как конструктивно закреплять договоренности

Создание договоренностей о выполнении задачи с безответственным сотрудником

Обучение руководителей. Ловушки делегирования

Делегирование. Или как руководители сами создают возможность работникам уйти от ответственности

Увольнение неэффективного сотрудника — высшая степень управленческой ответственности

Тест 2. Хороший ли ты руководитель?

1. Составляешь ли ты план дел на каждый день недели?

- Да, я просто не могу без этого (А)
 - Составляю, если набежало много разных дел (Б)
 - Иногда пытаюсь составить (В)
 - Еще чего! (Г)
-

2. Рассчитываешь ли ты время для выполнения каждой работы?

- Обязательно (А)
- Да, хотя бы приблизительно (Б)
- Иногда. Чаще всего, когда работы много, а времени мало (В)
- Нет, не вижу в этом необходимости (Г)

3. Прежде чем принять какое-либо серьезное решение, советуешься ли ты с другими?

- Да, но только со старшими или с теми, от кого зависим (Г)
- Да, с каждым, кто, на мой взгляд, может дать хороший совет (А)
- Нет, я все же лучше знаю, что мне нужно (В)

- Решение принимаю самостоятельно, а потом советуюсь, чтоб не обижались (Б)
4. Если тебе кажется, что что-то ты делаешь лучше или быстрее других, не возникает ли у тебя желание все сделать в одиночку?
- Нет, так как, возможно, мне это только кажется (В)
- Нет, понимаю, что как не старайся, а вместе все же получится быстрее (А)
- Возникает, но я об этом промолчу, чтоб никого не обидеть (Б)
- Понятно, возникает, но не буду же я за всех пахать! (Г)
5. Добиваешься ли ты принятия твоей точки зрения, даже если ее не разделяют?
- Да, чтобы не уронить свой авторитет (Б)
- Добиваюсь до тех пор, пока мне не приведут бесспорные доказательства моей неправоты (А)
- Нет, что толку спорить с идиотами ?! (В)
- Нет, ведь большинство не может ошибаться (Г)
6. Как ты относишься к критике и замечаниям в свой адрес?
- Спокойно обдумываю все услышанное и, если нахожу критику справедливой, стараюсь не повторять своих ошибок (А)
- Сначала раздражаюсь, но, успокоившись, обдумываю, что из услышанного справедливо, а что нет (Б)
- Начинаю искать "бревно в глазу" у того, кто меня критикует (Г)
- Если замечание делает человек, которого я уважаю, то не злюсь, а в других случаях -- просто не обращаю внимания (В)
-

Результаты:

больше А -- у тебя очень неплохие шансы стать руководителем. Ты, как правило, умело организуешь свой рабочий день, не принимаешь решений сгоряча, уважаешь чужое мнение, хотя всегда имеешь свое. При выполнении совместной работы ты не тянешь одеяло на себя. У тебя есть такие нужные боссу качества, как умеренная самокритичность, сдержанность и доброжелательность. Единственное, на что стоит обратить внимание -- некоторая склонность к компромиссам. Иногда она вызвана не столько интересами дела, сколько нежеланием портить отношения.

больше Б -- Пожалуй, для руководителя тебе не немножко хватает сосредоточенности и организованности. Из-за этого многое из задуманного ты не доводишь до конца. Вряд ли можно отнести к твоим достоинствам прямолинейность при отстаивании своей точки зрения. Хотя все это в некоторой степени компенсируется искренностью, желанием "не держать камень за пазухой", а также умением признавать свои ошибки, пусть не сразу. Главный совет -- работай над собой и искореняй недостатки, и у тебя все получится!

больше В -- В отсутствии желания планировать свою работу тебя не упрекнешь, как, впрочем, и в умении это делать. Даже если ты составляешь план, то нет никакой гарантии, что ты будешь ему следовать. Мнение о своих способностях у тебя, мягко говоря, неплохое, и вто же время почему-то нет уверенности в том, что твое мнение -- самое правильное. Отсюда шарахания: то ты упрямо стоишь на своем, то сдаешься при малейшем сопротивлении. Критику в свой адрес чаще всего воспринимаешь как происки врагов, хотя не всегда в этом

признаешься. Вывод: для того, чтобы думать о руководящей работе, тебе нужно чуть больше организованности, интереса к чужому мнению и чуть меньше думать о себе (но не о самом деле!).

больше Г -- Твоя главная беда состоит в привычке ориентироваться на мнение сверху. Даже если ты понимаешь, что "верх" (начальник, учитель, дворовой лидер и т.д. -- нужное подчеркнуть) неправ, ты не станешь возражать, а уж тем более отказываться от выполнения указаний. Отсюда и все остальное: раз можно следовать указаниям, то зачем думать самому, что-то там организовывать, спорить, "высовываться". К замечаниям в свой адрес ты относишься не то чтоб равнодушно, они тебя задевают, но менять что-либо ты все равно не станешь. При совместной работе ты, как правило, выполняешь только то, что тебе поручили. Но если у тебя появится интерес к делу, то ты можешь проявить и самостоятельность, и настырность, и настойчивость, и организаторские способности. Вот и постарайся найти для себя такую "нишу".

Тест 3 "Какой вы руководитель?"

1. Охотно ли вы беретесь за решение неординарных, нестандартных управленческих задач?
2. Трудно ли вам было отказаться от тех приемов руководства подчиненными, которыми вы пользовались, находясь на ступень ниже?
3. Долго ли вы оказывали предпочтение ранее возглавляемому вами участку работы, уйдя на повышение?
4. Стремитесь ли вы выработать универсальный метод управления, подходящий для большинства ситуаций?
5. Умеете ли вы дать полную, целостную оценку подчиненным руководителям, обоснованно квалифицировав их как сильных, средних и слабых в вопросах управления?
6. Легко ли вам выйти за рамки личных симпатий или антипатий в кадровых вопросах?
7. Считаете ли вы, что универсального стиля руководства нет, а нужно уметь сочетать различные стили в зависимости от специфики управленческой ситуации?
8. Утверждаете ли вы, что вам легче избежать конфликта с вышестоящим руководством, чем с подчиненными?
9. Хочется ли вам сломать стереотип управления, сложившийся в возглавляемом учреждении?
10. Часто ли оказывается верным ваше первое впечатление о качествах человека как руководителя?
11. Часто ли вам приходится объяснять неудачи в управлении объективными неблагоприятными факторами (социально-экономическая и правовая незащищенность, нестабильность и неопределенность в работе, проблемы материального и иного обеспечения деятельности, неудовлетворенность состоянием организационно-кадровых вопросов и т. п.)?
12. Часто ли вы ощущаете, что для эффективного управленческого труда вам не хватает времени?
13. Считаете ли вы, что если бы имели возможность чаще бывать в нижестоящих организациях и на закрепленных объектах, то эффективность вашего руководства значительно повысилась бы?
14. Предоставляете ли вы больше полномочий и самостоятельности в решении вопросов более инициативным и компетентным из подчиненных вам руководителей?
15. Можете ли утверждать, что вашу управленческую деятельность можно описать стройной схемой, включающей модель, алгоритм, технологию управления?
16. Считаете ли вы, что интересы работы пострадают, если ежедневно отвлекаться от всех дел и заниматься не менее часа совершенствованием своей управленческой компетентности?
17. Вы еженедельно проводите занятия с непосредственно подчиненными вам

руководителями по совершенствованию их управленческой деятельности?

18. При принятии управленческого решения вы не всегда предусматриваете в нем компоненты мотивации для исполнителей?

19. Занимает ли профессиональная деятельность главное место во всем укладе вашего труда?

20. Вы используете акмеологические инварианты для развития продуктивности самореализации подчиненных руководителей в управленческой деятельности?

Ключевая таблица к Тесту 3 "Какой вы руководитель?"

	Оценочные балы																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Да	1				2	1	1		1	1				2	2		2		1	1
Нет		1	1	2				2			2	1	2			2		2		

По количеству набранных баллов можно дать следующую интерпретацию результатов самооценки.

От 0 до 6. Ваши интересы находятся в большей степени не в сфере управленческой деятельности. Руководство людьми, вероятнее всего, вам не приносит удовольствия. Если представится возможность заняться иным видом профессиональной деятельности, то сделайте такой выбор. Он будет правильный. Не надо колебаться, а следует решиться.

От 7 до 12. Нельзя утверждать, что вы эффективный руководитель, но если в возглавляемом вами коллективе дела идут неплохо, то лучше не принимать коренных изменений и реформ. Они будут для вас и коллектива чрезмерно трудными. Однако важно обеспечивать совершенство управления в контексте общих тенденций и требований вышестоящего руководства. Надо больше прислушиваться к мнению подчиненных. Постарайтесь выявить стереотипы-блокаторы эффективного управления, овладейте новыми подходами в своей работе и ориентируйтесь в ее организации на ближайшую и дальнюю перспективу.

От 13 до 18. Вы можете отнести себя к уровню достаточно сформировавшихся руководителей. Ваши способности и возможности целесообразно совершенствовать применительно к управленческой деятельности. Для достижения более значительных результатов в управлении необходимо овладеть современной системой управленческой деятельности. Обращайте при этом внимание не только на собственное развитие, но чтобы подчиненные тоже овладели моделью, алгоритмом и технологией управленческой деятельности. Это положительно скажется на результатах труда.

От 19 до 24. Вы относитесь к числу эффективных руководителей, умеете выделить главное в работе и концентрировать на ключевых направлениях необходимые силы и средства. Ваша сильная сторона состоит в сочетании текущего и перспективного планирования труда, умении последовательно решать принципиальные вопросы, использовать потенциал персонала, не

останавливаться перед такими трудностями, как нажим, командирский тон, конфликты. Будет правильно, если вы начнете активнее внедрять в практику управления современные подходы. Ваш опыт руководства следовало бы очистить от имеющихся стереотипов-блокаторов. Управленческая деятельность на порученном вам участке организуется достаточно эффективно.

От 25 до 30. Можно уверенно сказать, что вы – современный руководитель. Добиваясь эффективного руководства, обращайтесь внимание на его оптимизацию, что позволит достичь не только более значительных результатов, но и обеспечить максимально возможную комфортность в профессиональной деятельности и в повседневном общении – труде.

Приложение 4

ДОКУМЕНТАЛЬНОЕ ОФОРМЛЕНИЕ СТАЖИРОВКИ И ПОДВЕДЕНИЕ ЕЕ ИТОГОВ:

- ✓ Каждый стажер получает программу стажировки, утвержденную руководителем ЧОУ ДПО «Школа безопасности «Ахъяр»
- ✓ Основным отчетным документом стажера является дневник, в котором ежедневно ведется учет выполненной работы и записываются для руководителей стажировки.

- ✓ Руководитель стажировки выдает отзыв-заключение о ее прохождении стажером (печать, подпись).

ДНЕВНИК
прохождения стажировки

(фамилия, имя, отчество специалиста (стажера)
работающего _____
(наименование организации и должность)

Место стажировки _____
(наименование организации)

Наименование программы стажировки _____

Цель стажировки _____

Отзыв руководителей стажировки _____

Итоги стажировки (заключение) _____

Руководители стажировки:

от образовательного учреждения _____ (_____)

от организации _____ (_____)

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации.
2. Закон Российской Федерации от 11 марта 1992 г. № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации».
3. Федеральный закон «О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ в связи с совершенствованием государственного контроля в сфере частной охранной и детективной деятельности» от 22 декабря 2008 г. № 272.
4. Федеральный закон «Об оружии» от 13 декабря 1996 г. № 150 ФЗ.
5. «Уголовный кодекс Российской Федерации» от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ.

6. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
7. «Кодекс РФ об Административных правонарушениях» от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ.
8. «Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ.
9. «Гражданский кодекс Российской Федерации».
10. Федеральный закон «О противодействии терроризму» от 6 марта 2006 № 35-ФЗ.
11. Постановление Правительства РФ от 14 августа 1992 г. № 587 «Вопросы негосударственной (частной) охранной и негосударственной (частной) сыскной деятельности» (с изменениями, внесенными Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2005 г. № 179).
12. Постановление Правительства РФ от 21 июля 1998 г. № 814 «О мерах по регулированию оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории РФ (Правила оборота гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории РФ; Положение о ведении и издании государственного кадастра гражданского и служебного оружия и патронов к нему)».
13. Постановление Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. № 460 «О мерах по обеспечению юридических лиц с особыми уставными задачами боевым ручным стрелковым оружием».
14. Приказ МВД РФ от 13 апреля 2005 г. № 275 «Об утверждении норм обеспечения оружием и патронами к нему для органов и организаций, указанных в статье 12 Федерального закона "Об оружии", занимающихся подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации работников юридических лиц с особыми уставными задачами».
15. Приказ МВД РФ от 12 апреля 1999 г. № 288 «О мерах по реализации постановления Правительства Российской Федерации от 21 июля 1998 г. № 814» (вместе с «Инструкцией по организации работы органов внутренних дел по контролю за оборотом гражданского и служебного оружия и патронов к нему на территории Российской Федерации»).
16. Приказ МВД РФ от 31 декабря 1999 г. № 1105 «О мерах по усилению контроля органами внутренних дел за частной детективной и охранной деятельностью» (вместе с «Наставлением по организации контроля органами внутренних дел за частной детективной и охранной деятельностью»).
17. Приказ МВД РФ от 28 мая 2012 г. № 543 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по приему квалификационного экзамена у граждан Российской Федерации, прошедших обучение по программе профессиональной подготовки частных охранников».

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. [«Системы охранной сигнализации: основы теории и принципы построения \(2-е издание\)»](#). Магауенов Р.Г. М.: Горячая линия – Телеком, 2008.- 496 с.
2. «Алгоритм действий частного охранника» Учебно-практическое пособие. Издательский дом «Мир безопасности», 2014 – 256 с.
3. «Пропускной режим и государственный контроль на объектах частной охраны». Методическое пособие. Школа спецподготовки «Витязь», М., 2007 – 138 с.
4. [«Тактика охраны различных объектов»](#). Черняев В.В., М: ООО "ЭКА", 2007 - 144 с.
5. «Технические средства, применяемые в охранной деятельности». Учебное пособие. – М.: Школа охраны «Баярд», 2005 - 80 с.
6. «Пультовая охрана». Справочное пособие. – М.: Школа охраны «Баярд», 2007 - 376 с.
7. «Цель и средства. Маркетинг на рынке безопасности». Краюшенко Н.Г. М.: Школа охраны "Баярд", 2005. - 188 с.
8. «Организация охраны стационарных объектов». Кашурников С.Н., Прасолов В.И. – М.: ОРГ информ, 2005 – 128 с.
9. «Сопровождение грузов. Технологии и организация». Краюшенко Н.Г. – М.: Школа охраны «Баярд», 2004 – 112 с.
10. «Пожарная безопасность электроустановок». Справочник Собурь С.В. 4-е изд. М Спец-техника 2006 г.
11. «Информационная безопасность предпринимательства». Брусничкин Г.Д. М. Школа охраны «Баярд» 2005 г.
12. [«Профессиональный отбор и психологические тесты: для ЧОП и СБ»](#). Толочек В. А. М.: Школа охраны "Баярд", 2007. - 216 с.
13. «Психология частной охранной деятельности»/ Тернова С.В., ОРГ информ, 2003 – 88 с.