

## Справка

О результатах проверки кадровой работы в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Городская социальная служба»

27 ноября 2017 года

г. Сургут

На основании приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее - Депсоцразвития Югры) от 20 ноября 2017 № 1013-р, согласно плану проверок утвержденного приказом Депсоцразвития Югры от 31 октября 2017 года № 955-р, мною консультантом отдела кадровой и правовой работы Административного управления Заболотневой Н.Н. была осуществлена проверка кадровой работы в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Городская социальная служба» (далее – Учреждение).

Согласно штатному замещению в учреждении утверждено 188,5 штатных единиц, из них вакансии составили 8,5 штатных единиц.

Так на основании статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» все трудовые договоры работников Учреждения приведены в соответствие и изложены в новой редакции.

При переходе на новую систему оплаты труда в соответствии с приказом Депсоцразвития Югры от 28 февраля 2017 года № 3-нп «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, оказывающих социальные услуги» Учреждением была проведена работа по внесению изменений в коллективный договор учреждения. Внесение изменений было обсуждено на собрании трудового коллектива, с протоколом ознакомлены все работники учреждения. С работниками заключены дополнительные соглашения.

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
«Городская социальная служба»

Вх. № 2181 на \_\_\_\_\_ листах  
«28» 11 2017 г.

Подпись \_\_\_\_\_

Основными вопросами проверки стали, следующие направления кадровой работы.

### **1. Меры поощрений (награждений).**

Приказом Учреждения от 11 января 2017 года № 54-п утверждено Положение «О порядке применения поощрений и награждений в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Комплексный центр социального обслуживания населения «Городская социальная служба» (далее-Положение).

Изучив данный документ выявлено, что он составлен не корректно. Так, к примеру, в приказе об утверждении Положения установлены виды поощрений и награждений: объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, занесение на Доску Почета, но в самом Положении указывается также и благодарственное письмо.

Нет порядка в связке предложений, не определено, каким является стимулирование (материальным или нематериальным), не определен хронологический порядок объявления поощрения. Отсутствуют раздел посвященный награждению, с указанием ссылки на окружные и ведомственные награды.

#### **Заключение:**

а) Учреждению необходимо разработать Положение о поощрении и награждении более качественно, с указанием конкретных видов нематериального поощрения;

б) необходимо утвердить эскизы поощрений;

в) прописать подробно порядок объявления поощрений и награждений, с указанием требований той или иной награде;

г) утвердить форму Представления о поощрении или награждении;

д) утвердить форму ведения реестра награждаемых работников учреждения для прозрачности определения трудовых заслуг того или иного работника;

е) ознакомить всех работников учреждений с Положением о поощрении и награждении.

## **2. Соблюдение порядка наложения дисциплинарных взысканий.**

При изучении документов о применении дисциплинарного взыскания такие как, приказы, основания к приказам, журнал регистрации имеются следующие замечания.

При составлении приказа в заголовке указывается формулировка «Объявление дисциплинарки» или «Объявление выговора» или иное, при этом статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено применение дисциплинарного взыскания.

Констатирующая часть приказа должна основываться на фактах выявленных нарушений и ссылкой на нормы законодательства (статьи 192,193 Трудового кодекса Российской Федерации), но этого не отражено в приказе.

Основная часть (резюлютивная) должна включать в себя вид дисциплинарного взыскания, а также ФИО и полное наименование должности работника, в отношении которого оно применено. Так же должна содержать в себе поручение об ознакомлении работника в течение трех рабочих дней.

В основании приказа указываются: служебные записки, справки контролирующих органов, акты проверки, подтверждающие факт нарушения, а также письменные объяснения работников.

## **3. Командирование работников.**

Подготовка приказов о направлении работников в командировку осуществляется на основании служебных заданий с соблюдением норм законодательства, постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 19 мая 2008 № 108-п. Командирование работников за пределы округа осуществляется с соблюдением порядка. Замечания отсутствуют.

## **4. План мероприятий по организации применения профессиональных стандартов.**

Во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 № 584, Учреждением была проделана определённая работа. А в частности был проведен анализ на соответствие требованиям профессионального

стандарта специалистов по социальной работе, психологов, специалиста в области охраны труда, специалист в сфере закупок. В связи, с чем было организовано обучение определенной категории работников. Учреждением утвержден план мероприятий по внедрению профессиональных стандартов (приказ от 22 ноября 2017 № 448-п), который требует доработок. Работа по данному направлению учреждением не окончена и продолжается в настоящее время.

#### **5. Формирование кадрового резерва.**

На основании приказа Учреждения от 6 сентября 2013 года «Об утверждении положения о порядке формирования резерва управленческих кадров» резерв формируется на должность заместителя директора учреждения и на должность заведующий отделением. Из представленных материалов, последний конкурс на формирование кадрового резерва состоялся 30 мая 2017 года. По результатам данного конкурса в резерв было включено 10 кандидатов, из них 4 кандидата на должность заместителя директора, 6 кандидатов на должность заведующего отделением. На каждого кандидата разработаны индивидуальные планы подготовки.

Рекомендуется отдельно формировать личные дела на каждого кандидата, включенного в кадровый резерв.

#### **6. Наставничество.**

Во исполнение п.1.4. плана мероприятий «Дорожной карты» в целях повышения эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения на 2013-2018 годы, в Учреждении приказом от 27 июня 2016 года № 230-п утверждено Положение об организации наставничества. Согласно вышеуказанному Положению наставничество осуществляется в отношении вновь принятых работников или работников переведенных на другую должность. Наставник закрепляется за наставляемым на основании приказа директора Учреждения. В ходе наставничества готовится индивидуальный план обучения и воспитания работника. По окончании срока наставничества наставник подготавливает заключение о результатах проведенной работы. Все материалы по

наставничеству формируются в личных делах наставляемых. На дату проверки в учреждении окончены сроки наставничества по 18 работникам, которые успешно выполнили свои индивидуальные планы. В отношении 7 работников наставничество не окончено. Замечания отсутствуют.

**7. Соблюдение Кодекса этики служебного поведения и законодательства о противодействии коррупции.**

Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения утвержден приказом от 9 января 2014 года № 45-п. С положениями Кодекса этики и служебного поведения каждый работник ознакомлен лично под роспись.

В целях реализации постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 27 июня 2014 года № 229-п «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в государственных учреждениях и государственных унитарных предприятиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также хозяйственных обществах, товариществах, фондах, автономных некоммерческих организаций, единственным учредителем которых является округ» был утвержден ряд мероприятий направленный на противодействие коррупции. Были назначены ответственные лица за состояние антикоррупционной деятельности в Учреждении, утверждено Положение о конфликте интересов, Положение о случаях склонения к совершению коррупционных нарушений и другое. Работа в данном направлении проводится систематически.

По результатам проведенной проверки необходимо учесть все замечания отраженные в справке. Проводить системный анализ кадровой документации с учетом меняющегося законодательства.

Консультант отдела  
кадровой и правовой работы



Н.Н. Заболотнева

Ознакомлена:

Директор бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
«Комплексный центр социального обслуживания населения  
«Городская социальная служба»



Е.Н. Варжинская