

Справка о результатах проверки

г. Югорск

09 ноября 2015 года

Во исполнение поручения заместителя директора Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры И.А. Уваровой от 08.07.2015 № 15-П-47, на основании приказа Управления социальной защиты населения по г.Югорску и Советскому району от 14.10.2015 № 86-р «Об организации и проведении проверки», начальником организационного отдела Ширкаловой И.Н., юристом организационного отдела Бжежинской А.Н., осуществлена проверка кадрового делопроизводства по реализации раздела 6 «Сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессии социальных работников, совершенствование оплаты труда социальных работников», Плана мероприятий («Дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (2013-2018 годы), утвержденного постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2013 года № 37-п, в отношении бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко» по вопросам:

1. Разработка и утверждение программы развития персонала на трехлетний период в целях обеспечения соответствия квалификации работников предъявляемым требованиям, установленным профессиональными стандартами;
2. Приведение должностных инструкций работников в соответствие с утвержденными профессиональными стандартами. Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам, в части конкретизации трудовой функции;

3. Прием, перевод работников в соответствии с предъявляемыми требованиями к должностям с учетом трудового законодательства;
4. Прохождение 100% учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи работников учреждений, занимающих должность «социальный работник»;
5. Кадровые мероприятия, направленные на сохранение кадрового потенциала в отрасли:
 - 5.1 Формирование кадрового резерва;
 - 5.2 Развитие института наставничества.

Проверяемый период: 2015 год

Срок проведения проверки: с 09.11.2015 по 10.11.2015

Адрес учреждения: 628240 Ханты – Мансийский автономный округ – Югра, г. Советский, ул. Юбилейная, д.56а.

Директор учреждения – Плотникова Людмила Анатольевна.

В ходе проведения проверки установлено следующее:

1. В целях обеспечения соответствия квалификации работников предъявляемым требованиям, установленным профессиональными стандартами, в учреждении разработана и утверждена приказом директора учреждения от 05.11.2015 № 416-пр «Об утверждении программы развития персонала», программа развития персонала на трехлетний период. Программа включает в себя комплекс мер, включающих профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации кадров, повышение уровня трудового потенциала работников учреждения, организацию и осуществление поддержки работников по вопросам аттестации с учетом требований профессиональных стандартов, анализ соответствия квалификации работников современным квалификационным требованиям, установленными профессиональными стандартами.

2. В августе 2015 в учреждении проведен анализ соответствия квалификации работников квалификационным требованиям, установленным профессиональными стандартами. В целях обеспечения

соответствия современным квалификационным требованиям в учреждении организовано повышение квалификации (46 работников) и переподготовка работников (5 работников).

Должностные инструкции работников приведены в соответствие с профессиональными стандартами, заключены дополнительные соглашения (78 работников). Не все работники учреждения ознакомлены с должностными инструкциями под роспись (2 социальных работника Шавандина Н.В., Спасенникова О.А.). Сиротиной О.А., занимающей должность психолога рекомендуется пройти курсы повышения квалификации.

3. Прием, перевод работников (за исключением 1 социального работника, Спиридоновой А.А.) производится в соответствии с предъявляемыми требованиями с учетом трудового законодательства.

4. В учреждении по состоянию на 09.11.2015 числится 17 социальных работников. Из них прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи работников, занимающих должность «социальный работник» составляет 94%. При проверке выявлено заключение трудового договора с работником без обучения по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи (Спиридонова А.А. переведена социальным работником 09.11.2015 на период декретного отпуска основного работника).

В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, отдельные категории работников, при заключении трудового договора, должны представить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной в установленном порядке. При проверке выявлено заключение трудового договора с работником по «социальный работник» без наличия данной справки (Галимова Л.И.). Профессиональным стандартом, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 года № 677н, при заключении трудового

договора обязательно наличие указанной справки и прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской.

5. Работа по формированию кадрового резерва в учреждении ведется в соответствии с приказом Депсоцразвития Югры от 26.08.2013 № 547-р «Об утверждении типового положения о порядке формирования резерва управленческих в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры» (далее типовое положение), положением о порядке формирования резерва управленческих кадров в учреждении, утвержденного приказом директора учреждения от 03.09.2013 №173-пр «Об утверждении Положения о порядке формирования резерва управленческих кадров в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Солнышко»».

Мониторинг по формированию резерва управленческих кадров представляются учреждением ежеквартально. В результате проверки выявлено, что информация, представленная учреждением по состоянию на 01.10.2015, содержит недостоверные сведения.

Индивидуальный план подготовки по должности «заведующий отделением психолого-педагогической помощи», на замещение которой лицо (Безденежных Т.В) состоит в резерве, разработан формально, не включает в себя пункт (3.3.), предусмотренный типовым положением о порядке формирования резерва управленческих кадров в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры.

Индивидуальный план подготовки по должности «заведующий отделением психолого-педагогической помощи», на замещение которой лицо (Козлова А.В.) состоит в резерве, отсутствует.

Индивидуальный план и отзыв по результатам его выполнения не разрабатываются ежегодно, на весь период нахождения в резерве. За 2014-2015 годы во всех индивидуальных планах отсутствует отметка о выполнении мероприятий, и в нарушение п.3.1. типового положения не уточняются по мере их необходимости.

В учреждении отсутствует локальный акт (приказ директора учреждения), на основании которого комиссия по формированию резерва управленческих кадров (далее – комиссия) осуществляет свою деятельность. Заседание комиссии по оценке деятельности лиц, находящихся в резерве, за 2014 год, рассмотрение отзывов о результатах выполнения индивидуального плана подготовки, выявления необходимости пополнения резерва управленческих кадров состоялось 09.02.2015 (протокол учреждения от 09.02.2015). В нарушение п.4.3. типового положения при оценке деятельности лица, состоящего в резерве, не все резервисты рассматриваются на заседании комиссии (Бурков В.П.)

В нарушение п.2.17. типового положения, в случае включения в резерв управленческих кадров на одну должность двух и более очередность замещения вакантной должности определяется решением директора учреждения, а не комиссии.

На 10.11.2015 в учреждении резерв управленческих кадров сформирован не по всем должностям, количество лиц включенных в резерв с 2013 года составляет 13 человек, в том числе по должности «заместитель директора»- 1 человек, по должности «заведующий отделением» - 12 человек. Для формирования резерва управленческих кадров необходимо провести конкурс по должностям: заместитель директора; заведующий отделением диагностики, разработке и реализации программ социально-медицинской реабилитации «Служба домашнего визитирования»; заведующий отделением дневного пребывания; заведующий отделением психолого-педагогической помощи; заведующий отделением диагностики, разработке и реализации программ социально-медицинской реабилитации филиал в г.Югорске; заведующий отделением дневного пребывания филиал в г.Югорске; заведующий отделением психолого-педагогической помощи филиал в г.Югорске; заведующий филиалом в п.Алябьевский; заведующий филиалом в г.Югорске.

6. В целях развития института наставничества в учреждении утверждено приказом директора от 30.08.2013 № 164-пр «Об утверждении

Положения об организации наставничества» положение об организации наставничества. Указанное положение определяет цели, задачи и порядок осуществления наставничества, оказание поддержки и практической помощи работникам, принятым в учреждение или переведенными на другую должность, в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям учреждения. Назначение наставника производится приказом директора учреждения. Организация работы наставников возлагается на руководителей структурных подразделений.

В нарушение п. 3.6 типового положения, утвержденного приказом Депсоцразвития Югры от 29.07.2013 № 490-р «Об утверждении типового положения об организации наставничества в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры» (далее типовое положение) обязанности по осуществлению наставничества не закрепляются в должностных инструкциях наставников.

В приказах о наставничестве не указывается срок наставничества (приказ учреждения от 04.03.2015 № 101-пр), отсутствуют служебные записки заместителей директора, курирующих соответствующее структурное подразделение, являющимися основанием для издания приказа, в нарушение п. 3.2. типового положения наставничество устанавливается продолжительностью до двух месяцев (Петрунина Г.Д., психолог).

Индивидуальные планы обучения и воспитания наставляемых работников составлены формально (однотипно), без конкретизации по занимаемой должности, частично отсутствуют отметки о выполнении плана, а именно изучение структуры отрасли, основных целей, функций и задач учреждения, структурного подразделения, знакомство с должностными инструкциями (Енбаева К.Ю, заведующий отделением; Петрунина Г.Д., психолог). Отсутствует наименование мероприятий в разделах: «Ознакомление с учреждением и его структурой», «Изучение

личности работника, его социально-бытовых условий» (Енбаева К.Ю, заведующий отделением; Петрунина Г.Д., психолог).

При разработке индивидуального плана обучения и воспитания работника, в заключениях о результатах работы по наставничеству не учитывается приложение 2 к приказу Депсоцразвития Югры № 490-р «Об утверждении типового положения об организации наставничества в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры» (далее приказ № 490-р). Заключение составляется наставником в нарушение п.11, 12, 13 приложения 2 к приказу № 490-р, форма заключения не соответствует форме, утвержденной указанным приказом (отсутствует: рекомендации, согласование руководителя структурного подразделения, ознакомление работника, в отношении которого осуществлялось наставничество).

В приказах о наставничестве не указывается срок наставничества, перевод работников осуществляется с нарушением сроков продолжительности наставничества (п.3.2. приложения к приказу Депсоцразвития Югры от 29.07.2013 № 490-р).

В нарушение п.3.3. к работе в качестве наставников привлекаются работники проработавшие по занимаемой должности менее двух лет (Енбаева К.Ю, Власова О.Я., Андриященко О.И.). В период наставничества наставники сами являются наставляемыми работниками (Андриященко О.И., Сердцева Л.В.). За некоторыми работниками, впервые принятыми на работу в учреждение с испытанием или без испытания, наставники не закрепляются (Мугамаева С.С., социальный работник). Мониторинг развития наставничества представляется учреждением ежеквартально. Информация, представленная учреждением, содержит недостоверные сведения.

Предложения по результатам проведенной проверки:

1. Осуществлять наставничество в соответствии с типовым положением, утвержденным приказом Депсоцразвития Югры от 29.07.2013 № 490-р «Об утверждении типового положения об организации

наставничества в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры».

2. Формирование кадрового резерва осуществлять в соответствии с приказом Депсоцразвития Югры от 26.08.2013 № 547-р «Об утверждении типового положения о порядке формирования резерва управленческих в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры».

3. Сформировать резерв управленческих кадров по всем должностям.

4. Усилить контроль за работой наставников, должностных лиц, на чью должность гражданин включен в резерв управленческих кадров и работников кадровых служб.

5. Не допускать к работе лиц, не представивших справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной в установленном порядке и удостоверения о прохождении учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской.

6. Принять к сведению выявленные нарушения, меры по их устранению.

7. Информацию об устранении выявленных нарушений представить в адрес управления в срок до 04.12.2015.

Начальник
организационного отдела

И.Н. Ширькалова

Ознакомлена:

Директор
БУ «Реабилитационный центр для детей
и подростков с ограниченными
возможностями «Солнышко»

Л.А. Плотникова