**ДОКЛАД**

***руководителя правового департамента Министерства труда***

***и социального развития Омской области КЛЯУСА Николая Валерьевича***

**на коллегии Министерства труда и социального развития**

**Омской области**

**«О РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ КАДРОВОЙ**

**ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ**

**ЗАЩИТЫ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ» (СЛАЙД 1)**

Уважаемый Михаил Юрьевич!

Уважаемые коллеги, приглашенные!

**(СЛАЙД 2)**

Сегодня в своем выступлении я остановлюсь на реализации отдельных направлений кадровой политики нашей отрасли. При этом рассмотрение отдельных направлений кадровой политики будет представлено с точки зрения:

1) сформировавшейся в Омской области структуры отрасли труда и социальной защиты;

2) необходимости повышения результативности и эффективности работы отрасли;

3) актуальности внедрения новых форм и методов работы;

4) а также на рассмотрение коллегии будут предложены пути решения кадрового обеспечения системы труда и социальной защиты Омской области.

**I. Структура и система отрасли труда и социальной защиты**

**Омской области.**

**(СЛАЙД 3)**

*В настоящее время структура отрасли включает*

1) аппарат Министерства;

*(Справочно: по состоянию на 01.01.2014 г. штатная численность Министерства составляет – 212 шт. ед., гос. служащие – 199 шт. ед., негос. служащие – 13 шт. ед.)*

2) 33 территориальных органа Министерства, созданные во всех муниципальных районах Омской области и в городе Омске;

*(Справочно: по состоянию на 01.01.2014 г. штатная численность территориальных органов Министерства составляет – 296 шт. ед., гос. служащие – 130 шт. ед., негос. служащие – 166 шт. ед.)*

3) 100 государственных учреждений:

*(Справочно: 14948 шт. ед.)*

*- 38 комплексных центров – в каждом районе области и 6 в городе Омске;*

*- 33 центра социальных выплат и материально-технического обеспечения, многофункциональных центра предоставления государственных и муниципальных услуг;*

*- 15 стационарных учреждений социального обслуживания;*

*- 7 социально-реабилитационных центров для несовершеннолетних;*

*- Центр социальной помощи семье и детям (с социальной гостиницей), Центр социальной адаптации несовершеннолетних «Надежда», Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями (с. Чернолучье Омского района);*

*- Центр социальной адаптации, Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения, Центр охраны труда и КУ «Соцзащита».*

Сегодня на территориальном уровне сформирована единая сеть учреждений – в каждом районе функционирует территориальный орган Министерства, центр социальных выплат и материально-технического обеспечения либо многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг и комплексный центр социального обслуживания.

Приказом Министерства труда и социального развития Омской области от 14 ноября 2012 года № 66-п "О координации деятельности территориальных органов Министерства труда и социального развития Омской области, государственных учреждений Омской области, подведомственных Министерству труда и социального развития Омской области" в целях обеспечения эффективной деятельности системы отрасли труда и социальной защиты Омской области созданы территориальные группы территориальных органов, комплексных центров социального обслуживания населения, центров социальных выплат и материально-технического обеспечения, многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг.

В условиях упорядочивания структуры отрасли труда и социальной защиты, повышения ее эффективности важная роль отводится кадровой политике.

**(СЛАЙД 4)**

Анализ работы с персоналом в территориальных органах Министерства и государственных учреждениях, который ежегодно проводится Министерством, показывает, что проблема нехватки квалифицированных кадров по-прежнему остается актуальной. За последние два года наблюдается снижение показателя укомплектованности кадрами. Так, по сравнению с 2012 годом укомплектованность кадрами снизилась на 3,4 процента.

Наиболее сложная ситуация по обеспечению квалифицированным персоналом сложилась в государственных учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг населению: в комплексных центрах социального обслуживания населения, в стационарных учреждений социального обслуживания, в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних.

Причинами этого являются: отсутствие заинтересованности молодых специалистов в работе в государственных учреждениях, расположенных в районах Омской области, невысокая заработная плата работников учреждений социального обслуживания, сложные и напряженные условия труда.

Указанные проблемы влияют на сохранение в отрасли показателя текучести кадров.

В Министерстве ежеквартально проводится мониторинг по укомплектованию кадрами в государственных учреждениях и наличием вакантных должностей, находящихся в статусе незанятых более 2-х месяцев. По состоянию на 1 августа 2014 года в подведомственных учреждениях насчитывалось 849 вакансий, что соответствует 6 процентам от общей штатной численности государственных учреждений. При этом из 94 процентов занятых ставок 12 процентов составляют ставки, для расширение зоны обслуживания.

**(СЛАЙД 5)**

Дефицит дипломированных специалистов сохраняется по таким профессиям, как "специалист по социальной работе", "педагог-психолог", "социальный педагог", "психолог", "воспитатель".

Длительное время остаются вакантными должности учителя-логопеда, учителя-дефектолога в социально-реабилитационных центрах для несовершеннолетних Одесского, Таврического, Тарского районов, по городу Омску – в социально-реабилитационном центре "Гармония", и в 27 комплексных центрах социального обслуживания населения Омской области и в городе Омске. Данная проблема характерна и для врачей узких специализаций в 11 стационарных учреждениях социального обслуживания, и другие должности.

Только в 3-х государственных учреждениях отмечается 100 процентная укомплектованность персоналом: в комплексных центрах Знаменского и Называевского районов и в социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних Большереченского района.

Полностью также решены вопросы укомплектованностью кадрами в центрах социальных выплат и материально-технического обеспечения и многофункциональных центрах по районам Омской области.

**(СЛАЙД 6)**

Одним из важнейших показателей отражающих стабильность персонала является текучесть кадров. В 2013 году по сравнению с 2012 годом текучесть кадров в отрасли увеличилась на 4 процента, и составила 20 процентов от общей численности персонала отрасли. В первом полугодии 2014 года показатель текучести кадров составил 15 процентов.

**(СЛАЙД 7)**

В 2013 году в 31 подведомственном учреждении показатель текучести кадров значительно превысил средний по отрасли  
на 25 процентов и более. В I полугодии 2014 года также зафиксирована высокая текучесть кадров в отдельных учреждениях.

*(Справочно: показатель наибольшей текучести кадров:*

*1. 2013 год:*

*- БУ "КЦСОН Исилькульского района" – 57 процентов;*

*- БУ "КЦСОН "Пенаты" ЦАО" – 38 процентов;*

*- БУ "КЦСОН Усть-Ишимского района" – 24 процента;*

*- БУ "КЦСОН Азовского немецкого национального района" – 25 процентов.*

*2. I полугодие 2014 года:*

*- АСУСО "Геронтологический центр "Куйбышевский" – 25 процентов;*

*- КУ "СРЦН Таврического района" – 25 процентов;*

*- БУ "КЦСОН Усть-Ишимского района" – 25 процентов;*

*- БУ "КЦСОН Омского района" – 21 процент.)*

Таким образом, сегодня для отрасли актуальным является вопрос заполнения вакантных ставок в государственных учреждениях. Для его решения необходимо до 15 декабря 2014 года провести мероприятия в части укомплектованности учреждений кадрами, при выявлении длительно вакантных ставок или ставок занятых на расширение зоны обслуживания провести их сокращение до 1 января 2015 года.

**II. Повышение результативности и эффективности работы отрасли.**

Создание в Омской области новой модели территориальной структуры сети учреждений в системе труда и социальной защиты объективно повлекло перераспределение с 1 января 2014 года функций между территориальными органами, комплексными центрами и центрами социальных выплат, и соответственно, – кадровых ресурсов исходя из принципа: одна функция – одно юридическое лицо.

Очевидна потребность поиска новых путей и решений кадрового обеспечения действующей модели территориальной структуры учреждений. В этом направлении принято решение о формировании *единой системы оценки эффективности деятельности на всех уровнях функционирования отрасли, которая успешно реализуется:*

*1) утвержден порядок оценки профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих. Результаты оценки используется в Министерстве при определении размера премиальных выплат;*

*2) приказом Министерства от 27 мая 2013 года № 43-п утвержден обоснованный перечень показателей рейтинговой оценки территориальных органов Министерства и учреждений, а также четко обозначена методика ее проведения с использованием автоматизированной информационной системы «Рейтинг», позволяющая собирать, обрабатывать и получать результаты рейтинговой оценки в электронном виде;*

*3) приказом Министерства от 4 марта 2014 года № 37-п утверждено Положение о контрольных показателях оценки деятельности Министерства, территориальных органов Министерства и учреждений. Контрольные показатели имеют важное значение для достижения наиболее значимых целей деятельности Министерства, территориальных органов Министерства и учреждений, а также развития системы социальной защиты населения Омской области. Показатели также используются при определении размера премиальных выплат (показатели: по выполнению госпрограмм Омской области; по соотношению зарплаты различных категорий работников со средней зарплатой по Омской области по заключению договоров о создании приемных семей для граждан пожилого возраста, инвалидов и социальных контрактов и др.).*

Работа с персоналом отрасли является фактором улучшения показателей результативности и эффективности труда. Решение этой задачи решается в рамках системы обучения персонала путем получение каждым специалистом дополнительного образования, обеспечивающего его готовность к работе.

Система обучения персонала отрасли предусматривает различные формы дополнительного профессионального образования и реализуется по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, проведения и участия специализированных тематических семинарах.

Распоряжением Правительства Омской области от 10 апреля 2013 года  
№ 46-рп утвержден план Мероприятий "Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)" или "Дорожная карта", основной целью её реализации является обеспечение доступности, повышение эффективности и качества предоставления населению Омской области услуг в сфере социального обслуживания.

**(СЛАЙД 8)**

Для развития "Дорожной карты" в Министерстве в мае 2013 года утвержден "План мероприятий по повышению кадрового потенциала работников государственных учреждений социального обслуживания населения Омской области, на 2013-2018 годы". В рамках плана предусмотрены следующие мероприятия, направленные на кадровое обеспечение учреждений:

1) анализ динамики заполнения вакантных должностей;

2) анализ реализации системы обучения и повышения квалификации работников;

3) анализ развития наставничества в социальной сфере, в том числе поддержки программ профессиональной адаптации (институт наставничества, школа социальных работников);

4) анализ подготовки кадрового резерва руководителей учреждений;

5) анализ проведения аттестации кадрового состава учреждений.

Реализация "Дорожной карты" позволит увеличить долю ежегодно обученных работников отрасли, прошедших обучение, ежегодно не менее чем на 30 процентов.

Решению данной задачи способствует принятый в июле 2013 года Министерством образования и науки Российской Федерации новый порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам *(приказ № 499)* предусматривающий сокращение до 16 часов срока освоения дополнительной профессиональной программы в рамках повышения квалификации, а также установление срока программ профессиональной переподготовки в объеме не менее 250 часов. Уже сейчас указанные нововведения позволили нам увеличить количество работников отрасли, получивших дополнительное профессиональное образование в 2013 году.Так, в 2013 году обучение по программам повышения квалификации прошли 1446 работников государственных учреждений, по программам профессиональной переподготовки – 35 работников государственных учреждений.

Участие в семинарах приняли 1921 работник отрасли, из них около 600 человек приняли участие в семинарах, проведенных структурными подразделениями Министерства по вопросам социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, детей и семей с детьми и др.

**(СЛАЙД 9)**

Доля обученных в рамках "Дорожной карты" от числа работников государственных учреждений, предоставляющих услуги в сфере социального обслуживания, в 2013 году составила 41 процент.

За первое полугодие 2014 года прошли обучение:

- по программам повышения квалификации (в объеме 72 часов) – 355 чел.;

- по программам повышения квалификации (в объеме более 72 часов) – 161 чел.;

- по программам повышения квалификации (в объеме менее 72 часов с выдачей документа) – 840 чел;

- по программам профессиональной переподготовки – 14 чел.;

- приняли участие в семинарах, проводимых структурными подразделениями Министерства и центром профориентации – 1703 чел.

**(СЛАЙД 10)**

Доля обученных в рамках "Дорожной карты" от числа работников государственных учреждений, предоставляющих услуги в сфере социального обслуживания, за первое полугодие 2014 года составила 25 процентов.

Приведенные значения свидетельствуют о выполнении в 2013 году и возможном выполнении в 2014 году контрольного показателя "Дорожной карты" в части обучения работников отрасли не менее 30 % .

***Справочно:*** *ведущее место в системе профессиональной подготовки и повышении квалификации кадров отрасли занимает Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки населения (далее – Центр профориентации). Значимая часть программ дополнительного профессионального образования реализуется в рамках государственного задания в Центре охраны труда. Ежегодно в обучении по программам дополнительного профессионального образования участвуют специалисты по социальной работе, заведующие отделениями, психологи, социальные педагоги, социальные работники, воспитатели, методисты, инструкторы по труду, дефектологи и другие специалисты отрасли.*

*В рамках государственного задания в первом полугодии 2014 года обучение специалистов отрасли по программам повышения квалификации в Центре профориентации прошли 1054 человека, на базе автономного учреждения "Центр охраны труда" – 691 человек..*

**III. Внедрение новых форм и методов работы.**

**(СЛАЙД 11)**

При реализации кадровой политики в отрасли необходимо учитывать новые направления деятельности Министерства.

В настоящее время Министерством реализуются такие проекты, как «Универсальная электронная карта», «Развитие сети многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг», внедряются стационарозамещающие формы социального обслуживания *(создание приемных семей для граждан пожилого возраста и инвалидов; программная поддержка частных учреждений социального обслуживания для постоянно проживающих граждан пожилого возраста; распространение опыта создания жилых помещений в домах специализированного жилищного фонда; развитие гражданско-правового института пожизненной ренты, предусматривающего приобретение в собственность Омской области благоустроенных жилых помещений, расположенных на территории Омской области (исключение: жилые помещения, находящиеся в домах деревянной постройки, домах гостиничного типа, комнаты в коммунальных квартирах).*

С 1 января 2015 года вступает в силу Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Поэтому наша задача, во-первых, до конца 2014 года завершить разработку всей нормативной правовой базы для применения Закона, – во-вторых, провести необходимую организационно-методическую работу по его вступлению в действие.

В целях применения положительного российского опыта, а также внедрения современных методик социального обслуживания, специалисты Министерства в течение 2013-2014 годов приняли участи в проводимых тематических семинарах по вопросам деятельности Министерства.

*(Справочно:*

*- 2013 г. участие в работе "круглого стола" по вопросам организации деятельности многофункциональных центров, г. Барнаул (Ваганова И.А.);*

*- 2013, 2014 гг. участие в работе Международного форума "Старшее поколение", Санкт-Петербург (Нагорная Л.Н. Луканин О.М.);*

*- 2014 г. участие в работе "круглого стола" по теме "Актуальные проблемы разработки нормативных правовых актов в сфере социального обслуживания в связи с принятием ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в РФ ", Москва (Нагорная Л.Н.);*

*- 2014 г. участие во Всероссийском форуме "Развитие инфраструктуры универсальной электронной карты", Москва (Нагорная Л.Н., Кудров С.П.)).*

**IV. Пути решения кадрового обеспечения системы труда**

**и социальной защиты Омской области.**

**(СЛАЙД 12)**

Основной целью кадровой политики Министерства является формирование и развитие кадрового потенциала, обеспечивающего эффективное функционирование и развитие отрасли.

С решением проблем укомплектованности кадрами подведомственных учреждений необходимо решать задачу повышения образовательного уровня, профессиональной компетентности руководителей и специалистов подведомственных учреждений.

**Первое, что необходимо отметить.**

**(СЛАЙД 13)**

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597   
"О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" предусматривается применение профессиональных стандартов в социальной сфере с 1 января 2015 года. Это нововведение влечет пересмотр требований к квалификации работников отрасли, необходимых для осуществления ими профессиональной деятельности.

***Справочно:***

***1.*** *В настоящее время утверждены следующие профессиональные стандарты, которые можно применять в сфере труда и социальной защиты населения:*

*- руководитель организации социального обслуживания, приказ Минтруда РФ от 18 ноября 2013 года № 687н;*

*- специалист по социальной работе, приказ Минтруда РФ от 22 октября 2013 года № 571н;*

*- социальный работник, приказ Минтруда РФ 18 ноября 2013 года № 677н;*

*- психолог в социальной сфере, приказ Минтруда РФ 18 ноября 2013 года № 682н;*

*- специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, приказ Минтруда РФ от 18 ноября 2013 года № 681н;*

*- специалист по работе с семьей приказ, приказ Минтруда РФ от 18 ноября 2013 года № 683н.*

*2. В мае, июне и августе 2014 года в Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации были направлены письма по вопросу применения профессиональных стандартов. Разъяснений Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на сегодняшний день нет. Вместе с тем от департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Минтруда РФ поступала устная информация о возможном переносе сроков внедрения профессиональных стандартов. На сегодняшний день официального подтверждения этой информации нет.*

С учетом требований, предусмотренных в профессиональных стандартах, к уровню образования, уровню знаний и навыков, необходимых работнику при выполнении трудовой функции, пересматриваются программы курсов повышения квалификации в центре профессиональной ориентации и центре охраны труда.

В настоящее время в целях совершенствования отраслевой системы повышения квалификации на базе центра профессиональной ориентации будут применяться не только дополнительные общеобразовательные программы для детей и взрослых, но и дополнительные профессиональные программы в форме программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки. Во втором полугодии 2014 года скорректирован график курсов повышения квалификации с учетом новых требований законодательства к продолжительности сроков программ повышения квалификации.

**(СЛАЙД 14)**

Одновременно с реализацией уже запланированных курсов центр профориентации в настоящее время корректирует действующие программы повышения квалификации на 2015 год. Основной акцент: приведение в соответствие с профессиональными стандартами требования к квалификации работников с учетом развития их знаний, умений, навыков в области психологической помощи получателям социальных услуг.

В этом направлении уже сегодня в центре профориентации подготовлены две программы профессиональной переподготовки:

1) "Государственное и муниципальное управление" – для руководителей учреждений и их заместителей;

2) "Психология" – для психологов в социальной сфере и других работников, для которых предусмотрена необходимость наличия данного образования.

Считаю необходимым предложить включить в решение коллегии Министерства поручение о выполнении установленного в "Дорожной карте" показателя по обучению работников – не менее 30 процентов ежегодно. Кроме того, при формировании планов развития (обучения) персонала комплексных центров социального обслуживания населения, стационарных и детских учреждений на 2015 год в обязательном порядке предусматривать количество работников, запланированных к обучению с учетом указанного показателя, выбор программ дополнительного образования осуществлять в соответствии с требованиями профессиональных стандартов.

Разработанные на 2015 год планы предлагаю согласовывать с руководителями территориальных органов и направить в отдел по управлению персоналом правового департамента Министерства не позднее 25 декабря 2014 года.

**Второе, что необходимо отметить.**

Важнейшим элементом реализации кадровой политики Министерства является решение задач по формированию резерва управленческих кадров на должности руководителей территориальных органов Министерства и руководителей подведомственных учреждений на ближайшую и дальнюю перспективу, которые составляют основу отраслевого резерва.

**(СЛАЙД 15)**

Основной целью формирования отраслевого резерва является обеспечение непрерывности и преемственности управления, его совершенствования на основе подбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции государственного учреждения.

Формирование отраслевого резерва осуществляется в соответствии с методологией, разработанной Министерством и доведенной до государственных учреждений в 2008 году в соответствующих методических рекомендациях.

В соответствии с доведенными рекомендациями в состав резерва управленческих кадров включаются лица, имеющие:

- высшее профессиональное образование;

- возраст (как правило) не старше 50 лет;

- стаж руководящей работы не менее пяти лет;

- высокие показатели и результаты труда по занимаемой должности.

Список лиц, включенных в кадровый резерв на должности руководителей учреждений утверждается Министром труда и социального развития Омской области и пересматривается ежегодно в случае необходимости.

В 2012 году кадровый резерв потенциальных руководителей подведомственных учреждений был сформирован на 98 процентов, в 2013 году – на 84 процента. В связи с изменениями кадрового состава в подведомственных учреждениях, в том числе на должностях руководителей государственных учреждений в настоящее время проводятся мероприятия по пересмотру кадрового резерва, которые планируется завершить до 15 ноября 2014 года.

Заполнение вакантных должностей руководителей учреждений из числа лиц, состоящих в кадровом резерве, выглядит следующим образом:

- в 2012 году назначено 3 человека, что составляет 27 процентов от общего числа лиц, назначенных на должности руководителей учреждений;

- в 2013 году - 8 человек, или 22 %;

- в первом полугодии 2014 года - 8 человек, или 57 %.

К числу существующих проблем при формировании отраслевого резерва управленческих кадров можно отнести:

1) отсутствие системности и последовательности мероприятий по формированию кадрового резерва *(чаще всего включение в резерв происходит "набегами" – когда возникает потребность в новых сотрудниках)*;

2) недостаточную работу с "резервистами" по индивидуальной подготовке *(на практике нередки случаи, когда открывается вакансия руководителя или заместителя руководителя учреждения, а кандидаты, включенные в кадровый резерв, получившие дополнительное образование, оказываются неготовыми к занятию руководящей должности).*

Отсутствие системности в данной работе приводит к невозможности своевременного назначения руководителя учреждения при открытии вакансии.

*(Справочно: например, в казенном учреждении Омской области "Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних "Забота" города Омска", автономном стационарном учреждении социального обслуживания Омской области "Геронтологический центр "Куйбышевский").*

Полагаю, что на территории каждого муниципального района руководитель территориального органа Министерства должен иметь сведения по каждому подведомственному Министерству учреждению, в отношении которых он осуществляет координационные функции, сформированные в единую базу по работникам, в том числе молодым специалистам, с потенциалом руководителя, желающим развиваться, участвовать в совершенствовании системы социальной защиты населения и способным при определенных обстоятельствах возглавить одно из направлений деятельности, будь это учреждение или территориальный орган.

**Третье, что необходимо отметить.**

**(СЛАЙД 16)**

В рамках рассмотрения сегодняшнего вопроса о реализации отдельных направлений кадровой политики отрасли нельзя обойти тему связанную с неисполнением или ненадлежащим исполнением руководителями и работниками Министерства, территориальных органов Министерства и подведомственных учреждений должностных обязанностей.

Анализ нарушений, допущенных работниками отрасли в 2013 году и по состоянию на 1 сентября 2014 года показывает, что количество фактов нарушений, выявленных в результате проверок деятельности подведомственных учреждений, территориальных органов Министерства, а также деятельности структурных подразделений Министерства, растет из года в год. Так, количество дисциплинарных взысканий, вынесенных гражданским служащим Министерства и его территориальных органов, а также руководителям подведомственных учреждений к 1 сентября 2014 года превысило дисциплинарные взыскания, вынесенные за весь 2013 год. *(в 2013 году – 68, на 01.09.2014 г. – 98 дисциплинарных взысканий).*

По итогам проведенных служебных проверок применены дисциплинарные взыскания к третьей части руководителей учреждений, что составляет 34 процента от общего числа руководителей. Каждый второй руководитель территориального органа Министерства имеет дисциплинарное взыскание – это 45 процентов руководителей территориальных органов Министерства. В Министерстве процент работников, имеющих дисциплинарные взыскания, составляет 16 процентов от общей численности.

Анализ допущенных нарушений показывает, что более половины составляют нарушения, связанные с неисполнением или ненадлежащим исполнением работниками Министерства, руководителями территориальных органов Министерства и государственных учреждений своих должностных обязанностей.

Каждое третье нарушение допускается из-за отсутствия надлежащего контроля выполнения нормативных документов, принятых решений и снижения требовательности к работникам со стороны их непосредственных руководителей.

Так, одной из причин изменения кадрового состава руководителей ряда учреждений, явилось наличие систематических нарушений в деятельности учреждения и неспособность принятия своевременных соответствующих характеру нарушения мер по их устранению. К примеру, в 2013 году произошла смена руководителя 1 учреждения, а за текущий период 2014 года – 4 руководителя.

По прежнему наиболее серьёзные последствия влекут нарушения, выявленные органами прокуратуры, МЧС, Роспотребнадзора.

За 9 месяцев 2014 года контрольно-надзорными органами проведено 48 проверок территориальных органов и государственных учреждений.

В результате вынесено 12 дисциплинарных взысканий в отношении руководителей территориальных органов и подведомственных учреждений.

Наиболее распространенные нарушения, выявленные в 2013-2014 годах в деятельности территориальных органов и подведомственных учреждений по результатам рассмотрения обращения граждан: несоблюдение требований трудового законодательства при изменении условий трудового договора, нарушения при премировании работников, нарушения порядка возложения на работников дополнительных обязанностей, отсутствие системности при ознакомлении работников с локальными актами, предусмотренными Трудовым кодексом, с документами, касающихся трудовой деятельности работника.

**(СЛАЙД 17)**

Приказом Министерства от 25 октября 2013 года № 146-п определен порядок рассмотрения актов контрольно-надзорных органов, поступающих на деятельность территориальных органов Министерства и подведомственных учреждений.

*(Справочно: БУ "КЦСОН Москаленского района" не проинформировало о поступлении уведомления из Министерства финансов Омской области о необходимости срочного исполнения судебного решения; БУ Омской области "СРЦН Большереченского района" не проинформировало о проверках, проведенных Управлениями Роспотребнадзора и Россельхознадзора, повлекших привлечение к административной ответственности в виде административного штрафа.)*

По результатам анализа информации, поступившей в Министерство за первое полугодие 2014 года, можно сделать следующие выводы.

Акты вносились в отношении 6 (из 33) территориальных органов Министерства и 78 (из 100) государственных учреждений, общее количество вынесенных предписаний контрольно-надзорных органов – 112.

Основные нарушения: несоблюдения требований пожарной безопасности, санитарно-гигиенических требований к содержанию объектов социального обслуживания; трудового законодательства; законодательства о профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, законодательства о социальном обслуживании населения.

Предлагаю включить в решение коллегии Министерства поручения об осуществлении контроля за исполнительской дисциплиной работников при исполнении ими должностных обязанностей.

отраслевым департаментам Министерства активизировать работу по предупреждению нарушений, выявляемых контрольно-надзорными органами в территориальных управлениях Министерства и подведомственных учреждениях.

Основные направления кадровой политики отрасли входят в систему управления персоналом и представляют единый комплекс мероприятий, направленный на профессиональное и творческое развитие кадровых ресурсов отрасли.

Спасибо за внимание! **(СЛАЙД 18)**