

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета бюджетного учреждения  
Ханты-Мансийского автономного  
округа – Югры «Сургутский  
многопрофильный реабилитационный  
центр для инвалидов»

« 09 » января 20 24 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор  
бюджетного учреждения Ханты-  
Мансийского автономного округа –  
Югры «Сургутский многопрофильный  
реабилитационный центр для  
инвалидов»

« 09 » января 20 24 г.



**К О Н Ц Е П Ц И Я**  
**кадровой политики**  
**бюджетного учреждения**  
**Ханты-Мансийского автономного округа –**  
**Югры «Сургутский многопрофильный**  
**реабилитационный центр для инвалидов»**  
*(на период до 2026 года)*

**К О Н Ц Е П Ц И Я**  
**кадровой политики бюджетного учреждения**  
**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**  
**«Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов»**  
**(на период до 2026 года)**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Концепция кадровой политики бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» (далее - учреждение) представляет собой систему идей, взглядов, принципов, целей и задач реализации кадровой политики в системе социальной защиты населения.

1.2. Кадровая политика – целостная долгосрочная стратегия управления персоналом, основная цель которой заключается в полном и своевременном удовлетворении потребностей учреждения в трудовых ресурсах необходимого качества и количества. Управление персоналом осуществляется по процессу и результатам, как гибкая и вариативная система подбора и развития кадров.

1.3. Концепция разработана в соответствии с:

Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами; Трудовым кодексом Российской Федерации;

Уставом Учреждения, утвержденным распоряжением Департамента по управлению государственным имуществом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.02.2015 № 13-Р-255 (с изменениями);

Коллективным договором Учреждения, утвержденным общим собранием работников Учреждения от 14.04.2022, зарегистрированным в Управлении по труду Администрации г. Сургута от 23.05.2022 № 45/22 на период 2022-2025 гг.;

Положением об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» от 09.01.2024, утвержденным приказом учреждения от 09.01.2024 № 01-05-05;

Кодексом этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.12.2013 № 792;

Кодексом этики и служебного поведения работников и положением о дресс-коде Учреждения, утвержденным приказом учреждения от 11.01.2021 № 01-05-23 (с изменениями и дополнениями);



Положением об организации по антикоррупционной деятельности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов», утвержденным приказом учреждения от 25.01.2022 № 01-05-25 (с изменениями и дополнениями);

иными Законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, постановлениями и распоряжениями Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, приказами Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

1.4. Главная цель Концепции – определение долгосрочной стратегии и перспективных направлений развития системы работы с работниками учреждения на период до 2026 года, определение основных путей и методов её модернизации и совершенствования.

1.4.1. Работники – это прежде всего стратегический ресурс, на котором основаны все успехи социального учреждения и одновременно, люди с их целями, потребностями и проблемами.

1.4.2. В рамках реализации кадровой политики учреждение планирует:

- добиться полного количественного и качественного соответствия персонала стратегическим целям учреждения;
- обеспечить преемственность традиций учреждения при наборе и подготовке специалистов;
- обеспечить высокий уровень мотивации персонала на выполнение задач учреждения;
- обеспечить достаточный уровень удовлетворенности персонала работой;
- поддерживать и развивать профессиональный рост работников.

1.5. основополагающими принципами кадровой политики являются: комплексность - учет всех факторов (организационных, правовых, социально-психологических, экономических), влияющих на состояние рынка трудовых ресурсов;

перспективность, обеспечивающая опережающий и упреждающий характер кадровой политики;

гуманизм, предполагающий уважение личности человека, развитие его инициативы, способностей и профессиональных навыков;

профессионализм и компетентность - наличие знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного осуществления служебной деятельности в динамично изменяющейся внешней среде;

непрерывность и преемственность подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения, резерва руководящих кадров.

1.6. Приоритетными задачами в области работы с кадрами на период до 2026 года являются:

обеспечение качества кадрового состава учреждения за счёт комплектования высококвалифицированными специалистами;

принятие комплекса мер по стабилизации профессионального кадрового состава учреждения, снижению текучести кадров, закреплению на работе опытных специалистов, а также стимулированию продолжительной работы сотрудников;

создание и поддержание организационного порядка в учреждении, повышение исполнительской дисциплины, ответственности работников за выполнение должностных обязанностей, укрепление трудовой дисциплины;

оптимизация системы обучения и повышения квалификации работников учреждения;

формирование деловой корпоративной культуры учреждения.

## II. КАДРОВЫЙ СОСТАВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. В соответствии с п. 5 статьи 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), планирование структуры и штатной численности учреждения производится на основании приказа Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, об утверждении нормативов штатной численности организаций социального обслуживания, подведомственных Депсоцразвития Югры.

## III. ОЦЕНКА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Основными принципами кадровой политики учреждения в области приема на работу и расстановки кадров являются:

- привлечение на работу специалистов, имеющих соответствующее профессиональное образование, в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами;
- привлечение молодых специалистов;
- преимущественный прием работников на работу на постоянной основе;
- сохранение высокой доли работников, работающих в учреждении на постоянной основе.

3.2. Работа с молодыми специалистами осуществляется в соответствии с планами по наставничеству. Ответственность за реализацию плана несёт заместитель директора по направлению деятельности. Для курирования молодых специалистов назначаются наставники.

3.3. Подбор работников для работы в учреждении производится обычно руководителем учреждения совместно с руководителями



структурных подразделений. Прием на работу осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Директор учреждения должен сохранять беспристрастность при приеме на работу нового работника или повышении своего работника в должности. Он не может назначить своим заместителем члена своей семьи или своего родственника, а также предоставлять им какие-либо иные привилегии.

3.5. В учреждении из числа лиц, имеющих опыт управленческой деятельности или успешно проявивших себя в профессиональной деятельности, обладающих необходимыми деловыми и личностными качествами и успешно прошедших процедуру отбора, создается кадровый резерв на должности: заместитель директора; заведующий отделением.

3.6. В целях подтверждения соответствия занимаемым должностям на основе оценки профессиональной деятельности, проводится аттестация работников. Аттестации подлежат работники учреждения:

- руководители;
- специалисты, осуществляющие предоставление социальных услуг;
- специалисты, занимающие должности педагогических работников;
- специалисты, занимающие должности общеотраслевых служащих;
- специалисты, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии;
- специалисты, занимающие должности работников физической культуры и спорта.

#### IV. СОЗДАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. В учреждении работникам:

- оказывается постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от производства;
- приветствуется самообразование.

4.2. В учреждении ежегодно осуществляется анализ развития системы повышения квалификации работников, его результаты учитываются при планировании обучения специалистов на следующий год.

4.3. В учреждении организуется внутрифирменное обучение работников через семинары, консультации, круглые столы, мастер-классы.

4.4. Обучение руководителей – основной приоритет при формировании планов и бюджета обучения учреждения. Каждый руководитель проходит обучение не реже 1 раза в 3 года. Обучение руководителей нацелено на развитие:

- управленческих навыков (планирование, организация, мотивация, контроль, коммуникация, принятие решений);
- умения работать в условиях программного управления, жестких требований к срокам и качеству выполняемой работы;
- повышения квалификации в профессиональной сфере.



## V. СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Администрация учреждения, исходя из имеющихся у нее возможностей, осуществляет поощрение и стимулирование работников, направленных на совершенствование деятельности учреждения. При этом формы морального и материального поощрения используются как равноправочные.

5.2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам разрабатываются администрацией учреждения, исходя из требований, имеющихся в нормативных документах, в соответствии с пунктом 4 Положения об установлении системы оплаты труда работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов», Коллективным договором Учреждения, утвержденным общим собранием работников Учреждения от 14.04.2022, зарегистрированным в Управлении по труду Администрации г. Сургута от 23.05.2022 № 45/22 на период 2022-2025 гг.

5.3. В целях повышения престижа профессиональной деятельности, корпоративной культуры, общественного признания работников, особо отличившихся в служебной и трудовой деятельности, достигших высоких показателей в профессиональной деятельности, для использования мер морального стимулирования в учреждении разработаны и утверждены: Положение о порядке и условиях поощрения и награждения Почетной грамотой, Благодарностью, Благодарственным письмом бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» (от 09.01.2024 № 01-05-12) и Положение о Доске почета «Профессионализм. Признание. Почет» (от 20.01.2023 № 01-05-19).

5.4. Администрация учреждения оказывает организационную и методическую поддержку специалистам, принимающим участие в профессиональных конкурсах.

## VI. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА

6.1. Корпоративная культура учреждения базируется на следующих принципах:

- стремление к успеху, положительная динамика профессионального развития;
- высокая трудовая активность, творческая инициатива;
- исполнительская дисциплина;
- уважение к коллегам по работе, соблюдение этики взаимоотношений;
- уважение традиций учреждения;

- уважение к ветеранам труда социальной защиты населения, профессиональная поддержка молодежи.

6.2. Управление деятельностью и взаимодействие между сотрудниками учреждения на всех уровнях организуется руководителем на базе принципов командной работы.

6.3. Целью Кодекса этики и служебного поведения является установление этических норм и правил служебного поведения работников учреждения для повышения эффективности выполнения ими своей профессиональной деятельности, обеспечение единых норм поведения работников учреждения, а также содействие укреплению авторитета работников социального обслуживания, повышению доверия к учреждению социального обслуживания.

Кодекс:

- служит основой для формирования должной морали в сфере социального обслуживания населения, уважительного отношения к учреждениям социального обслуживания в общественном сознании;

- выступает инструментом регулирования и формирования общественного сознания и нравственности учреждений социального обслуживания.

Знание и соблюдение работниками учреждения положений Кодекса и служебного поведения является одним из приоритетных критериев оценки качества его профессиональной деятельности и служебного поведения.

## VII. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Профком является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работодатель признает первичную организацию профсоюза работников учреждения в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников учреждения по коллективному договору.

7.2. Основные направления деятельности первичной профсоюзной организации учреждения:

- заключение «Коллективного договора» в интересах работников;

- участие в решении вопросов защиты профессиональных интересов членов профсоюза (повышение квалификации, аттестация, тарификация и т.д.);

- контроль за созданием безопасных условий и охраны труда;

- работа с ветеранами труда;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;

- оздоровительная и культурно-массовая работа;

- информационная деятельность.



## VIII. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Оценка эффективности кадровой политики учреждения осуществляется администрацией на основе мониторинга состояния дел по следующим направлениям:

- прохождение специалистами аттестации на соответствие занимаемой должности;
- полное соответствие профессионального образования исполняемым функциям;
- динамика поощрений персонала;
- система непрерывного обучения посредством профессиональной переподготовки, повышения квалификации;
- формирование резерва управленческих кадров учреждения;
- обеспечение потребностей учреждения в кадрах и как следствие повышение качества предоставляемых услуг;
- обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов;
- оценка общей удовлетворенности персонала работой в учреждении.

## IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЕ

9.1. Настоящая Концепция принимается на заседании аппаратного совещания с участием представителя профсоюзной организации учреждения, представителей трудового коллектива и утверждается директором учреждения.

9.2. Концепция кадровой политики бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» обязательна для всех работников учреждения.

9.2. Изменения и дополнения в настоящую Концепцию вносятся на заседании аппаратного совещания с участием представителя профсоюзной организации учреждения, представителей трудового коллектива и утверждается директором учреждения.