

І.Общие сведения.

1.1. Карточка учреждения

Наименование организации	бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Советский районный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних»
Сокращенное наименование организации	БУ «Советский районный центр для несовершеннолетних»
Юридический адрес, адрес места нахождения	Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Советский район,пгт.Пионерский, ул.Заводская, д.2
Почтовый адрес	Российская Федерация, 628250, ул.Заводская,д.2,г.п.Пионерский, Советский район, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, Тюменская область
Телефон / факс	(34675) 4-05-15 (директор)
Телефон	(34675) 4-06-15 (бухгалтерия)
Адрес электронной почты	srcn@admhmao.ru
интернет/сайт	
Директор	Емелина Татьяна Анатольевна
Действует на основании	Устава
ИНН	8615009411
КПП	861501001
ОКПО	47061204
ОГРН	1028601846591
ОКВЭД	87.90 (деятельность по уходу с обеспечением проживания прочая)
Банковские реквизиты:	РКЦ Ханты-Мансийск г.Ханты-Мансийск р/с 40601810200003000001 к/с – БИК 047162000 Наименование получателя: УФК по ХМАО – Югре / Департамент финансов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Советский районный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних» - л.с. 290315020(субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с выполнением государственного задания), л.с. 290325020 (субсидии на иные цели), л.с. 290335020 (средства бюджетных учреждений от приносящей доход деятельности)

2. Управленческая деятельность Учреждения.

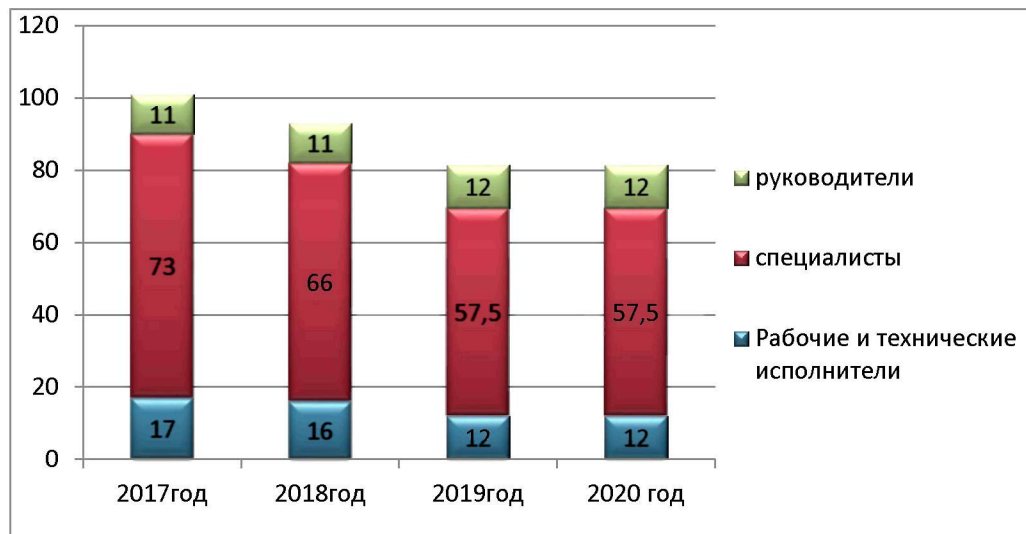
Кадровая работа.

В 2020 году Учреждение продолжило осуществлять свою деятельность в соответствии со спецификой предоставляемых услуг, и обслуживаемых категорий населения. На стадии формирования организации особенно важен анализ кадрового потенциала. Он существенен, прежде всего, для целей реализации кадровой работы.

Организационная структура Учреждения включает в себя 6 структурных подразделений:

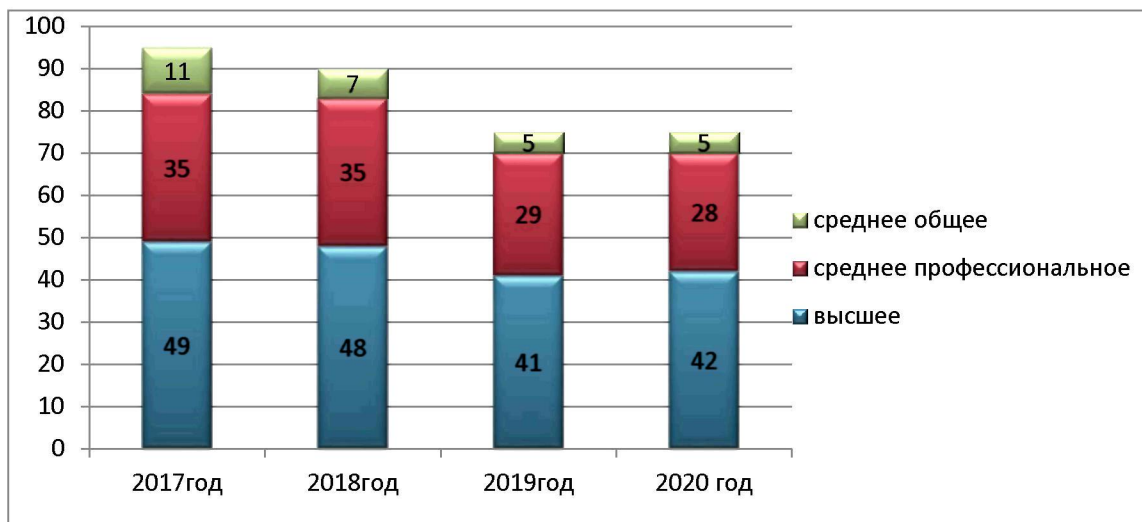
1. Административно-хозяйственная часть
2. Стационарное отделение социальной реабилитации
3. Отделение дневного пребывания
4. Отделение информационно-аналитической работы

В 2020 году в учреждении штатная численность составляла 93 штатную единицу, 81,5 штатную единицу.

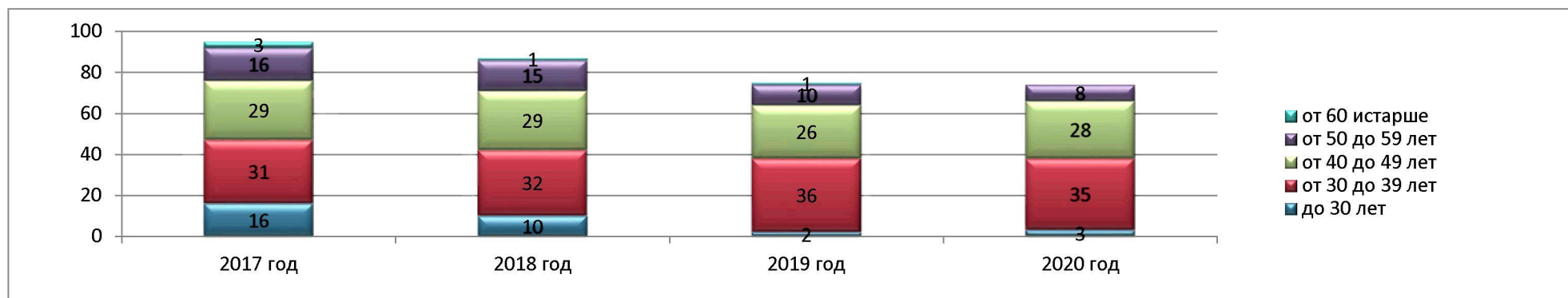


Из числа утвержденных штатных единиц всего в Учреждении на конец года фактически работает 75 человек: женщин в коллективе 61 человек, мужчин - 14 человек.

Из 75 человек, работающих в учреждении, 42 человек (56%) имеют высшее профессиональное образование, среднее профессиональное - 28 человек (37%), среднее общее 5 человек (6,5%).



Проанализировав возрастные характеристики работающих, можно отметить, что в Учреждении работающей молодежи до 30 лет – 3 человека (3%), работников в возрасте от 30 до 39 лет – 35 человек (47%), работников в возрасте от 40 до 49 лет – 28 человек (37%), работников в возрасте от 50 лет – 8, от 60 – 1 человек.



Анализ сотрудников по стажу работы в Учреждении свидетельствует о преобладании сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет, как и в предыдущие годы:

- до1 года -17 человек (22,5%)
- от 1 до 5 лет -16 человек (21,5%)
- от 5 лет до 10 лет- 20 человек (27%)
- от 10 до 15 лет -15 человек (20%)
- от 15 лет до 20 лет – 5 человек (6,5%)
- свыше 20 лет- 2 человек (2,5%)

Таким образом, среднестатистический портрет сотрудника Учреждения следующий: женщина с высшим образованием, в возрасте от 30 до 39 лет, работающая в учреждении от 5 до 10 лет.

Анализируя кадровый потенциал учреждения, необходимо остановиться и на вопросе подбора кадров, их текучести и создании условий для успешной адаптации в коллективе новых сотрудников.

Подбор кадров (отбор кандидатов для замещения вакантных должностей при приеме или кадровом перемещении) в учреждении осуществляется в четыре этапа: рассмотрение документов кандидата, первичное собеседование с руководителем структурного подразделения и директором учреждения, тестирование (профессиональное тестирование для оценки профессионального уровня и компетенций; психологическое тестирование, цель которого выявление психоэмоциональных особенностей и свойств личности), итоговое собеседование на заседании комиссии по урегулированию вопросов о назначении на вакантные должности

В целях обеспечения контроля осуществления начала профессиональной деятельности вновь принятых специалистов (в том числе молодых специалистов), оказания им помощи и выработки рекомендаций на начальном этапе исполнения должностных обязанностей, в учреждении организовано наставничество над лицами, впервые принятыми на работу в учреждение или переведенными на другую должность не имеющими навыков и умений выполнения трудовых функций.

2017 год		2018 год		2019 год		2020 год	
Количество наставляемых	Количество наставников	Количество наставляемых	Количество наставников	Количество наставляемых	Количество наставников	Количество наставляемых	Количество наставников
10	9	6	6	8	8	9	9

Большая роль в учреждении отводится обучению и повышению квалификации работающих специалистов. Данное направление реализуется путем создания условий по повышению квалификации специалистов учреждения через организацию различного уровня внутреннего и выездного обучения. С этой целью используются такие формы, как: направление специалистов на курсы повышения квалификации в обучающие организации на территории округа и за его пределами, с получением соответствующих документов; организация участия специалистов в обучающих семинарах, тренингах и мастер-классах; организация процедуры наставнической деятельности для вновь принятых специалистов и ежемесячное проведение методических объединений для психологов, педагогов и специалистов по социальной работе.

За отчетный период повысили свою квалификацию на различных профессиональных курсах 57 человек, из них курсы повышения квалификации – 28 человек, переподготовку кадров – 29 человек.