



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
Автономное стационарное учреждение социального обслуживания населения  
Тюменской области

**«ВИНЗИЛИНСКИЙ ПСИХОНЕВРОЛОГИЧЕСКИЙ ИНТЕРНАТ»  
(АСУСОН ТО «Винзилинский психоневрологический интернат»)**

625530, Тюменская область, м.р-н Тюменский район, с.п. Винзилинское, тер Психоневрологического интерната, стр 1  
тел.(3452) 39-92-32, E-mail: [vinzili.pni2022@yandex.ru](mailto:vinzili.pni2022@yandex.ru), [vpni@obl72.ru](mailto:vpni@obl72.ru)

ОКПО 29934893 ОГРН 1027200844901

ИНН/КПП 7224013707 / 722401001

**ПРОТОКОЛ № 3**

заседания Попечительского Совета  
АСУСОН ТО «Винзилинский психоневрологический интернат»

08.09.2023

п. Винзили

Присутствовали: 5 человек

Председательствующее лицо: - Осипова Елена Владимировна, Глава МО поселок Винзили;

Секретарь: Классина Анжелика Вячеславовна, помощник директора

Присутствовали:

Сычева Светлана Витальевна, Глава муниципального образования п. Боровский;

Абдыкаримова Дарья, руководитель молодежного центра SYNERJY;

Тютин Сергей Александрович, заместитель директора ООО «БТ ГРУПП»

Приглашенные:

Шаргина Татьяна Геннадьевна, директор АСУ СОН ТО «Винзилинский психоневрологический интернат»

Повестка заседания:

1. О вопросах поддержки и развития кадрового потенциала в АСУ СОН ТО «Винзилинский психоневрологический интернат».

2. Об оказании содействия в организации и проведении Дня пожилого человека и Международного дня инвалидов.

3. Разное.

**1. О вопросах поддержки и развития кадрового потенциала в АСУ СОН ТО «Винзилинский психоневрологический интернат».**

Директор учреждения Осипова Е.В., открыла заседание Попечительского Совета, огласила повестку заседания.

Шаргина Т.Г., представила информацию о внедрении Концепции кадровой политики в АСУ СОН ТО «Винзилинский психоневрологический интернат». Шаргина Т.Г., пояснила, что Концепция является основой для:

- формирования и реализации кадровой политики;
- определения перспектив совершенствования кадрового потенциала;
- внедрения современных научно - обоснованных кадровых технологий;
- дальнейшего развития нормативной базы в области организации работы с кадрами;
- создания целостной системы эффективного использования и развития кадрового потенциала Учреждения.

Основной целью кадровой политики Учреждения является создание эффективной системы отбора, подготовки, расстановки, адаптации продвижения работников, а также формирование, развитие и эффективное использование кадрового потенциала Учреждения для предоставления социальных услуг надлежащего качества.

Целевые установки кадровой политики в Учреждении реализуются посредством решения следующих задач:

- создание эффективного механизма формирования профессионального кадрового состава;
- формирование профессиональной и эффективной команды руководителей;
- сохранение, развитие и эффективное использование кадрового потенциала в интересах Учреждения;
- координация деятельности руководителей структурных подразделений;
- совершенствование организационной системы управления кадровыми процессами;
- формирование корпоративной культуры;
- мотивация молодежи к выбору работы в Учреждении.

Принципы кадровой политики - это сформулированные руководством цели, задачи управления персоналом и основные подходы к их реализации, понятные и обязательные для исполнения всеми работниками Учреждения.

Основными принципами кадровой политики являются:

- высокий профессионализм персонала – персонал должен обладать необходимой и достаточной квалификацией и компетентностью для выполнения своих трудовых функций. Учреждение проводит анализ существующих должностей, определяет потребность в новых должностях и обеспечивает непрерывный мониторинг квалификации и компетентности персонала;
- непрерывное развитие персонала – руководство создает систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, обеспечивающую требуемый уровень его компетентности;
- планирование карьеры персонала – все руководители и специалисты имеют равные условия и возможности для осуществления своей карьеры. Планирование карьеры осуществляется с учетом потребностей Учреждения и профессионально важных качеств работника;

- обоснованность наказаний и поощрений - работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей. Действия и предложения персонала, способствующие повышению эффективности работы, должны поощряться морально и/или материально.

В целях повышения кадрового потенциала сотрудников учреждения в течение 9 месяцев 81 человек прошли обучение по следующим программам дополнительного профессионального образования:

- «Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках СОУТ и ОПР для работника» (Программа А+Б);
- «Безопасные методы и приемы выполнения работ на высоте для работников III группы»;
- «Электробезопасность на 2 группу допуска» 72 часа/Тестирование для персонала 4 группы по электробезопасности до и выше 1000 В»;
- «Пожарная безопасность для руководителей организаций, лиц, ответственных за обеспечение пожарной безопасности»;
- «Безопасность дорожного движения»;
- «Основы промышленной безопасности. А1»;
- «Безопасные методы и приемы выполнения работ на высоте для работников I групп»;

- «Обучение руководителей и специалистов в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера группы»;

- «Обеспечение экологической безопасности руководителями, специалистами общехозяйственных систем управления»;

- «Специалист по противопожарной профилактике»;

- «Антитеррористическая защищенность объектов и работа со служебной информацией ограниченного распространения»;

- «Социальная работа. Управление организацией социального обслуживания»;

- «Организация противодействия коррупции в учреждениях и организациях»;

- «Оказание первой помощи пострадавшим»;

- «Сиделка (помощник по уходу)»;

- «Подготовка медицинского персонала по вопросам проведения предрейсовых, послерейсовых и текущих медицинских осмотров водителей транспортных средств».

Осипова О.В. предложила принять информацию к сведению и признать работу в данном направлении удовлетворительной.

**Голосовали:**

«За» - 5 человек (единогласно).

**Решили:**

1. Принять к сведению информацию о внедрении Концепции кадровой политики.

## 2. Об оказании содействия в организации и проведении Дня пожилого человека и Международного дня инвалидов.

Директор учреждения Шаргина Т.Г., проинформировала присутствующих о том, что в учреждении планируется проведение праздничных мероприятий, посвященных Дню пожилого человека и Международному дню инвалидов. При проведении праздничных мероприятий возможно участие творческих коллективов района. Татьяна Геннадьевна попросила членов Совета оказать содействие в проведении праздничных мероприятий, посвященных Дню пожилого человека и Международному дню инвалидов. Составлен план мероприятий, проводимых в рамках ежегодной областной акции «Пусть осень жизни будет золотой» в него вошли такие мероприятия как:

- фотовыставка «Элегантный возраст»;

- мастер – класс по изготовлению открыток и сувениров из природного материала «Осенние фантазии»;

- выезд на природу «День женской дружбы»;

- концертная программа «Для тех, кто годы не считает»;

- и др.

Осипова О.В. предложила принять информацию к сведению и проголосовать присутствующих.

**Голосовали:**

«За» - 5 человек (единогласно).

**Решили:**

1. Организовать работу членов Попечительского совета по привлечению творческих коллективов к организации и проведению праздничных мероприятий, посвященных Дню пожилого человека и Международному дню инвалидов.

Председательствующее лицо:

Е.В. Осипова

Секретарь:

А.В. Классина