

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт финансов, экономики и управления
(наименование института полностью)

38.03.03 Управление персоналом
(код и наименование направления подготовки / специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Совершенствование организации труда персонала в учреждении (на примере
ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» г. Кировграда»)

Обучающийся

Н.А. Перунова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. пед. наук, Л.Л. Кифа

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Выпускная квалификационная работа на тему: «Совершенствование организации труда персонала в учреждении (на примере ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» г. Кировграда»).

Работа состоит из трех разделов:

- теоретические аспекты организации труда персонала в учреждении;
- организационно-экономическая характеристика ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»;
- разработка мероприятий по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда». Объект исследования – ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда».

Целью выпускной квалификационной работы является разработка комплекса действий по совершенствованию организации труда персонала в учреждениях социального обслуживания.

В ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» изучение организации труда персонала помогло всесторонне рассмотреть различные вопросы, относящиеся к работе учреждения социальной сферы. При этом применение в процессе работы методов по совершенствованию организации труда персонала позволило изучить важные моменты как для создания благоприятных условий на рабочем месте, так и, собственно, самого процесса по организации труда.

Проведенные исследования показали, что, совершенствование организации труда персонала в учреждении социального обслуживания требует более детального и прогрессивного подхода.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические аспекты организации труда персонала в учреждении	6
1.1 Понятие, сущность, задачи и функции организации труда персонала	6
1.2 Основные направления совершенствования организации труда персонала.....	13
2 Организационно-экономическая характеристика ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»	19
2.1 Описание деятельности и организационно-экономические показатели учреждения	19
2.2 Анализ организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»	25
3 Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда».....	39
3.1 Мероприятия по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда».....	39
3.2 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»	44
Заключение.....	48
Список используемой литературы и используемых источников.....	50
Приложение А Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2020 год	52
Приложение Б Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2021 год	55
Приложение В Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2022 год	60

Введение

Важность темы работы выпускной квалификационной работы является следствием выявления проблем, связанных с совершенствованием организации труда персонала в организациях социального обслуживания, недопущением усугубления ситуации и выработкой современных мер по повышению эффективности организации работы персонала в социальной сфере.

В связи с появлением мероприятий по реализации плана «Дорожной карты», целью которой является повышение эффективности и качества услуг в социальной сфере. С появлением личных программ, направленных на предоставление социальных услуг, программ социального сопровождения и других инновационных технологий реализацию которых обеспечивают сотрудники учреждения, появилась потребность в высококвалифицированных кадрах по социальной работе. В настоящее время акцент должен быть сделан на повышение качества оказания социальных услуг, предоставляемых получателям социальных услуг, за счет грамотной организации труда персонала в учреждениях социального обслуживания.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка комплекса действий по совершенствованию организации труда персонала в учреждениях социального обслуживания

Для достижения целей необходимо решить основные проблемы по совершенствованию организации труда персонала, а именно:

- рассмотреть теоретические аспекты организации труда персонала в учреждении социального обслуживания;
- проанализировать организационно-экономические показатели и характеристику ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»;
- разработать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда».

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда».

Предметом исследования организация труда персонала в социальной сфере.

В данной работе были применены следующие методы исследования:

- анализ литературных источников;
- анализ локально нормативных актов учреждения;
- метод наблюдения;
- сравнительный анализ;
- подведения итогов.

Рекомендаций предложенные в выпускной квалификационной работе и их внедрение в работу учреждений социального обслуживания, позволит на практике применить новые способы организации труда персонала и оценить их актуальность в рабочем процессе учреждения. Основная значимость результатов данной работы заключается в том, что предложенные рекомендации по совершенствованию организации труда персонала, могут способствовать увеличению трудовой активности персонала.

Структура настоящей выпускной квалификационной работы состоит из аннотации, введения, трех разделов, заключения и списка используемой литературы и источников.

1 Теоретические аспекты организации труда персонала в учреждении

1.1 Понятие, сущность, задачи и функции организации труда персонала

Оптимизация организации рабочего процесса играет решающую роль в повышении эффективности производства. Эта задача включает в себя совместную работу сотрудников с производственными ресурсами и между собой, чтобы создать четкую систему трудовых операций. Ключевыми компонентами этого процесса являются сплоченность коллектива, организация рабочих мест и их эффективное использование, а также применение передовых методов труда, основанных на установленных стандартах. Помимо этого, организация труда также включает подбор и подготовку персонала, планирование и учет рабочего времени, создание безопасных и комфортных условий труда, а также соблюдения трудовой дисциплины. Организация труда подразумевает определенный комплекс действий, который связан с персоналом и его организацией, более подробно основные элементы организации труда проиллюстрированы рисунком 1.

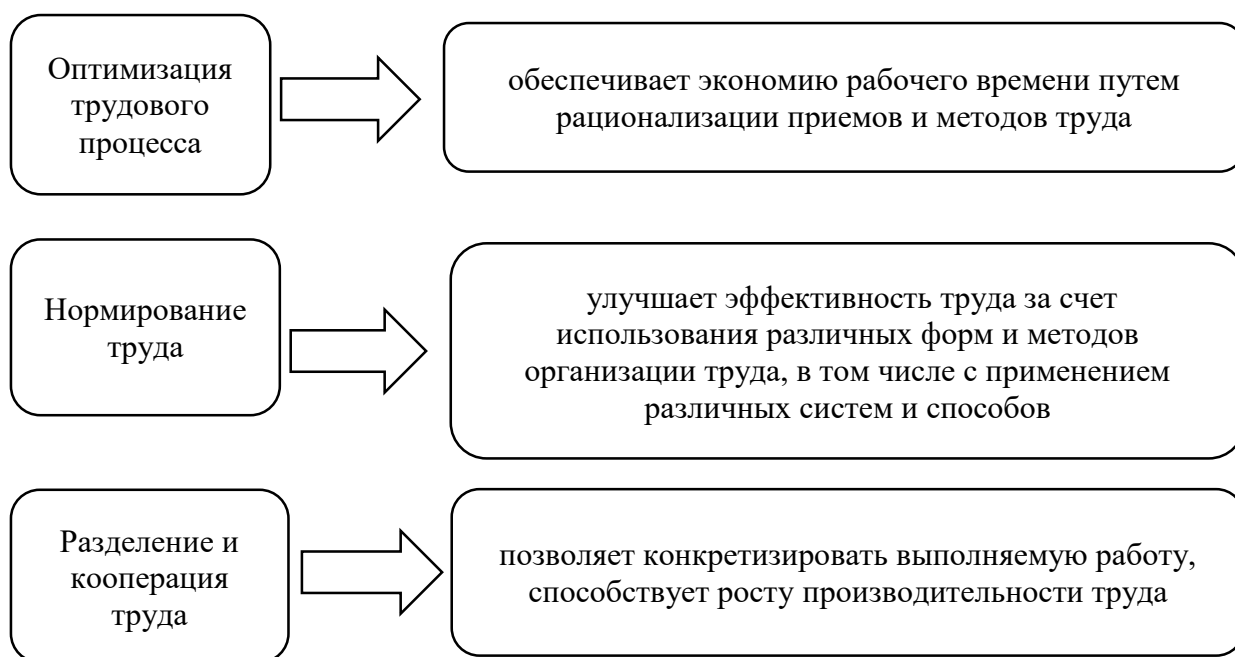


Рисунок 1 – Основные элементы организации труда

По данным рисунка 1 можно сделать следующие выводы, что организация труда состоит из нескольких элементов, которые тесно связаны между собой, и направлены на систему мер по оптимизации трудовых процессов. Для достижения оптимальных результатов в организации труда принимаются во внимание различные аспекты, учитывающие законы, определяющие его эффективность:

- экономические законы: она направлены на сохранение трудовых отношений с работниками, и поэтому сотрудники мотивируются и стимулируются достижением наилучших результатов;
- физиологические и психологические аспекты: здесь задача состоит в создании безопасных условий и улучшений рабочей среды, чтобы сотрудники могли работать наиболее эффективно и эргономично;
- социологические аспекты: в этом случае основной целью является оценка карьерного роста специалистов. Сотрудникам предоставляется возможность для развития и продвижения, что позволяет поддерживать высокую мотивацию и профессиональный рост.

Путем учета и применения этих законов мы можем обеспечить наилучшие условия работы и достижения наивысших целей в организации труда [18].

Основными задачами организации труда в учреждении являются:

- экономические – представляют собой ориентацию организации труда на построение взаимоотношений между людьми и инструментами производства;
- психофизиологические – комфортные условия труда на рабочем месте;
- социальные – обеспечивают содержание конкретных обязанностей работников;

– технико-технические представляют собой построение рабочего процесса на развитие структуры учреждения.

Управление трудом целью ставит решение вышеперечисленных задач, которые связаны между собой. Экономические задачи направлены на постоянное увеличение производительности, качества услуг и эффективного управления затратами. Психофизиологическое благополучие сотрудников играет важную роль в создании конструктивной рабочей среды и улучшения их качества жизни. Социальная задача заключается в создании условий для защиты интересов и благополучия работников организации.

В комплексных подразделениях труда можно выделить несколько типов организации трудовой деятельности рисунок 2:

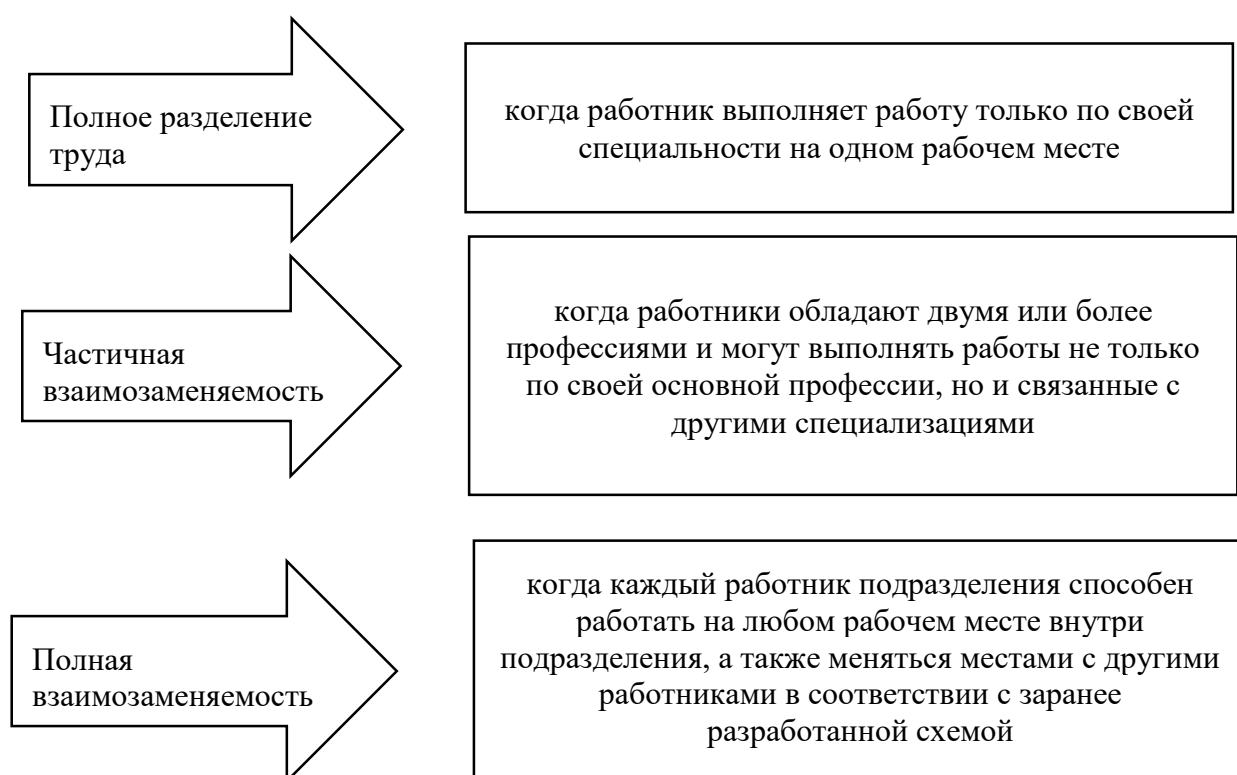


Рисунок 2 – Типы организации трудовой деятельности

Другими словами, в зависимости от того, как организовано разделение и сотрудничество внутри комплексных подразделений, можно различить

подразделения, в которых труд делится полностью, частично или вовсе не делится.

В настоящее время учреждения социального обслуживания столкнулись с необходимостью качественной организации труда персонала, что прежде всего связано с желанием как работодателя, так и работника достичь высокого уровня производства, благодаря современному подходу к организации трудового процесса.

Важной особенностью организации труда персонала является режим труда и отдыха, работники учреждений социального обслуживания работают по разным графикам работы: работники административно управленческого аппарата работают пятидневную сорока часовую рабочую неделю, по восемь часов в смену, для медицинских работников продолжительность рабочей недели составляет тридцать девять часов, работники занятые в сельской местности работают по тридцать шесть часов в неделю, режим труда и отдыха закреплён в правилах внутреннего трудового распорядка и в трудовом договоре работника. Всем работникам предоставляются выходные дни. В отдельных случаях работникам могут предоставляться дополнительные выходные дни, например, родителям, имеющим ребенка – инвалида.

На практике бывают случаи, когда работники по определенным причинам не могут работать по одному из установленных графиков, тогда по согласованию с руководителем учреждения составляется определенный график работы для конкретного специалиста с соблюдением норм трудового законодательства.

Одним из ключевых аспектов реализации «Дорожной карты» в сфере социального обслуживания является создание благоприятных условий, чтобы персонал мог эффективно выполнять свою основную работу. Это включает в себя организацию рабочего места, обеспечение необходимых бытовых условий, поддержание конструктивной рабочей атмосферы, соблюдение трудового законодательства, правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм и других соответствующих требований.

С целью повышения заработной платы и стимулирования работников в социальной сфере произошел переход на эффективный контракт. Эффективный контракт – это приложение к трудовому договору работника, где отражены критерии оценки деятельности определенного работника, для начисления премии по результатам работы за отчетный период. Мотивация и стимулирование персонала являются важными составляющими достижения стратегических и тактических целей организации социального обслуживания.

Мотивация представляет собой процесс, который побуждает людей к выполнению определенной деятельности с целью достижения как личных, так и организационных целей. Этот процесс основывается на использовании различных мотивов, включая материальные, социально-психологические, духовные и творческие стимулы.

В контексте работы, мотивация труда выражается в стремлении работника удовлетворить свои потребности. Стоит отметить, что мотивы работы могут различаться в зависимости от потребностей, которые люди пытаются удовлетворить через свою работу, ценности благ, необходимых для удовлетворения этих потребностей, и оценки стоимости, которую человек готов заплатить для достижения желаемых результатов [15, с.7].

В учреждениях социального обслуживания для организации труда персонала также применяется удаленная работа. Создаются благоприятные условия труда, в соответствии с установленными нормами проводится специальная оценка рабочих мест.

Активно ведется работа по обучению и профессиональной переподготовке специалистов, важность квалификации для сотрудников организации социального обслуживания в современном мире особенно важна. Это объясняется наличием профессиональных стандартов, которые были утверждены на основании Постановления Правительства РФ «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

Квалификация представляет собой уровень подготовки, необходимый для выполнения определенных трудовых функций. Она включает в себя

требования к работе, которые должны быть выполнены, а также приобретенные работником профессиональные качества, которые зависят от его общих и специальных знаний, организационных навыков и стажа работы в данной или аналогичной должности.

Профессиональная компетентность также является неотъемлемой частью профессии. Она представляет собой совокупность знаний, умений и специфических способностей, необходимых для выполнения конкретных рабочих процессов [11].

Уровень профессионализма работников напрямую влияет на эффективность работы социальных служб. Профессиональные стандарты для работников социальной сферы показаны на рисунке 3.

Профессиональные стандарты
Руководитель организации социального обслуживания
Социальный работник
Специалист по социальной работе
Педагог психолог в социальной сфере
Специалист по работе с семьей

Рисунок 3 – Профессиональные стандарты

Эффективная организация труда персонала является основной особенностью любого учреждения, предоставляющего социальные услуги. В свете постоянного развития в области социального обслуживания, требования к профессионализму специалистов значительно выросли.

Ключевые принципы организации труда приведены на рисунке 4. [18, с. 12].



Рисунок 4 – Основные принципы организации труда

На процесс организации труда положительное влияние оказывают различные функции. Одна из таких функций ресурсосберегающая. Она позволяет оптимизировать рабочее время и достичь максимальной эффективности. Функция формирования компетентного работника направлена на обучение и профессиональную переподготовку работников. Трудосберегающие проявляются через установление удобного графика работы и благоприятных условий труда. [3, с 15].

Одной из ключевых составляющих организации труда являются ее разнообразные формы, которые отличаются особенностями в решении различных вопросов, связанных с организацией труда. Формы определяются особыми признаками, которые влияют на реализацию процесса организации труда. Среди таких признаков можно выделить несколько. Одним из них является способ установления плановых заданий и учета выполненной работы. В зависимости от этого выделяют:

- коллективные формы организации труда;
- индивидуальные формы организации труда.

В коллективной форме организации труда, производственные задания устанавливаются для всего подразделения предприятия. Учет выполненной работы осуществляется на основе общих результатов труда работников данного подразделения, а заработная плата начисляется сначала всему коллективу, а потом распределяется между его членами.

Индивидуальный подход к организации труда предполагает, что каждый работник выполняет свои производственные задания, отчеты о выполненной работе ведет самостоятельно, а заработная плата начисляется ему лично. [3].

Для объективной оценки уровня удовлетворенности сотрудников организацией труда необходимо регулярно проводить исследования, направленные на обнаружение проблемных аспектов организации трудовой деятельности, таких как условия работы, система мотивации и стимулирования, и другие. Обнаруженные проблемы в одном из этих направлений могут послужить толчком для дальнейшего развития организации труда учреждения.

1.2 Основные направления совершенствования организации труда персонала

Развитие трудовой организации с использованием стратегий расширения и улучшения рабочего процесса способствуют сокращению монотонности и пустоты в работе, объединению разнообразных элементов труда в цельный, более соответствующий потребностям личностного развития. В таких условиях работник обладает всесторонней информацией о ходе труда и его конечной цели, что является необходимым фактором для осознания своего места и роли в производственном процессе.

Совершенствование организации труда персонала делится на основные направления, которые проиллюстрированы рисунком 5.



Рисунок 5 – Основные направления совершенствования организации труда

По данным рисунка 5 можно выделить следующие аспекты практической деятельности в данной области:

Ключевым аспектом кооперации и разделения труда является обеспечение оптимального разделения и сотрудничества работников в трудовой деятельности. Важно сформировать порядок распределения задач и функций труда, которая будет подстроена под определенного работника. Тесная связь между работниками, объединенными в рабочие группы, способствует эффективной координации и поддержанию благоприятной социально – психологической атмосферы.

Под понятием разделения труда подразумевается распределение персонала на группы в соответствии с выполняемыми ими функциями. В рамках классических методов этот процесс включает следующие категории персонала: управленческий, основной рабочий, вспомогательный и обслуживающий персонал.

Качественное планирование и обеспечение необходимым оборудованием для оснащения рабочих мест является эффективным инструментом для развития трудовых ресурсов. Организация обслуживания рабочих мест включает в себя обеспечение всех необходимых ресурсов, включая техническое обслуживание, поставку сырья и материалов, предоставление энергии различных типов, контроль качества продукции и обслуживание хозяйственных потребностей. Достижение эффективного обслуживания рабочих мест возможно только при соблюдении следующих принципов: предупредительности, оперативности, комплексности и плановости. Прогресс в области обслуживания рабочих мест заключается в переходе от привычного режима обслуживания по вызову от поломки к стандартизированному обслуживанию на основе расчета нормативов обслуживания и плановых профилактических мероприятий. [6]- [18].

Улучшение условий труда является одним из важнейших факторов улучшения организации трудовой деятельности. Оно направлено на снижение или полное устранение неблагоприятных влияний, связанных с профессиональной деятельностью сотрудников.

Грамотное нормирование решает проблему повышения производительности сотрудников и выявления эффективных механизмов мотивации, что влияет на общую эффективность организации. В процессе нормирования труда, одним из наиболее важных аспектов являются условия труда. Этот аспект включает в себя вычисление оптимальных норм для производства единицы продукции, обеспечения комфорта на рабочем месте и других факторов, также представляет собой комплекс внешних факторов, которые оказывают влияние на работоспособность человека и его здоровье в течение рабочей деятельности. В производственной среде работника воздействуют разнообразные внешние факторы, которые можно разделить на две группы в зависимости от их происхождения. Первая группа включает факторы, которые не зависят от особенностей производства. Вторая группа

образуется под воздействием особенностей техники, технологии, экономики и особенностей коллектива работников.

Одним из ключевых аспектов является оптимизация режимов работы и отдыха, что способствует повышению эффективности использования рабочего времени за счет учета индивидуальных особенностей каждого работника. Такой подход не только обеспечивает улучшение качества использования рабочей силы, но и повышает уровень удовлетворенности сотрудников своей работой, гарантируя исполнение служебных обязанностей на высоком уровне [3].

Для увеличения стимуляции трудовой активности следует применять коллективные методы поощрения персонала, разрабатывать четкие и прозрачные индивидуальные программы поощрения с финансовыми вознаграждениями. Помимо этого, крайне важно уделять внимание также нематериальному стимулированию, которое основано на моральных аспектах и положительных оценках трудовых достижений [15].

Реализация данных аспектов имеет потенциал повысить эффективность организации рабочего процесса. Однако необходимо отметить, что наиболее значительные результаты могут быть достигнуты при одновременном внедрении нескольких стратегических направлений, направленных на оптимизацию рабочего процесса в рамках производственной среды.

Действия, применяемые к одному элементу, должны соответствовать целям системы в целом и не противоречить другим элементам. Все формы работы должны быть формализованы во внутренних документах. При внедрении новых систем необходимо учитывать особенности учреждения и отрасли, в которой оно работает.

Планирование играет важную роль в развитии рыночных отношений внутри учреждения. До начала этого этапа необходимо провести анализ организации труда, чтобы выявить слабые места в системе.

В разработку плана должны быть включены следующие составляющие:

- области, которые требуют улучшения в организации труда;
- сроки выполнения работ;
- ответственные исполнители;
- предполагаемые затраты на реализацию работ;
- источники финансирования расходов.

Предварительное планирование является неотъемлемым условием достижения оптимального уровня организации труда в учреждении. Оно включает детальное изучение всех аспектов работы и выбор наиболее эффективного варианта [18].

Основой для совершенствования организации труда лежат принципы, которые включают комплексный подход, системность, регламентацию, специализацию и стабильность. Комплексный подход предполагает, что оптимальные результаты достигаются только при учете всех аспектов. Работу необходимо рассматривать как систему, состоящую из различных элементов, и уделить внимание каждому из них [3].

Максимальное социально – экономическое достижение в области организации труда достигается только при учете всех аспектов связи с научными, технологическими, производственными и управленческими факторами. Связь с технологическими и экономическими факторами является неотъемлемой частью внедрения научных методов организации труда. Часто для улучшения условий работы и сокращения физического напряжения применяются различные технические процедуры. С одной стороны, технические решения играют ключевую роль в организации и оптимизации процессов труда. С другой стороны, научная организация труда способствует более эффективному использованию техники, изучению передовых методов и приемов работы, что в конечном итоге способствует эффективной организации труда.

Работы по улучшению организации труда должны проводиться регулярно, обеспечивая стабильность системы. Несмотря на стремление

учреждений использовать инновационные подходы, они все равно базируются на традиционных методах. Поэтому разделение и сотрудничество остаются непрерывными условиями организации труда и лежат в основе всех рабочих процессов.

Оптимизация организации труда требует системного подхода и регулярных исследований, чтобы обеспечить стабильность. При разработке мер по совершенствованию организации труда необходимо учитывать особенности самого учреждения и его подразделений.

Сегодня важным аспектом организации труда является учет интересов и потребностей сотрудников, и именно на их базе строятся основные методы и инструменты анализа, мониторинга и контроллинга.

Главной целью совершенствования организации труда является достижение баланса между интересами учреждения и персонала. Изучение литературных источников Т.А. Рябчиковой, А.А. Гершанок, А.А. Глухова., Н.С. Пряжникова и других, показал, что организация труда – это хорошо организованная система взаимодействия работодателя и подчиненных в процессе работы.

2 Организационно-экономическая характеристика ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

2.1 Описание деятельности и организационно-экономические показатели учреждения

Государственная регистрация ГАУ «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» состоялась 02 июля 2013 года. Согласно постановлению Правительства Свердловской области №1544-ПП от 26 декабря 2012 года, было принято решение о слиянии трех социальных учреждений в одно целое, что привело к созданию государственного бюджетного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области – «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда».

Постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 года №1207-ПП создано государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» путем изменения типа, существующего государственного бюджетного учреждения.

Учитывая указание Министерства социальной политики Свердловской области от 11.01.2021 года № 4, начиная с 22.01.2021 года учреждение получило новое название – государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда». ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда». Соответствующий Устав ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» был утвержден также 11.01.2021 года [14].

Учредителем является Министерство социальной политики Свердловской области.

На рисунке 6 представлены основные направления деятельности учреждения.

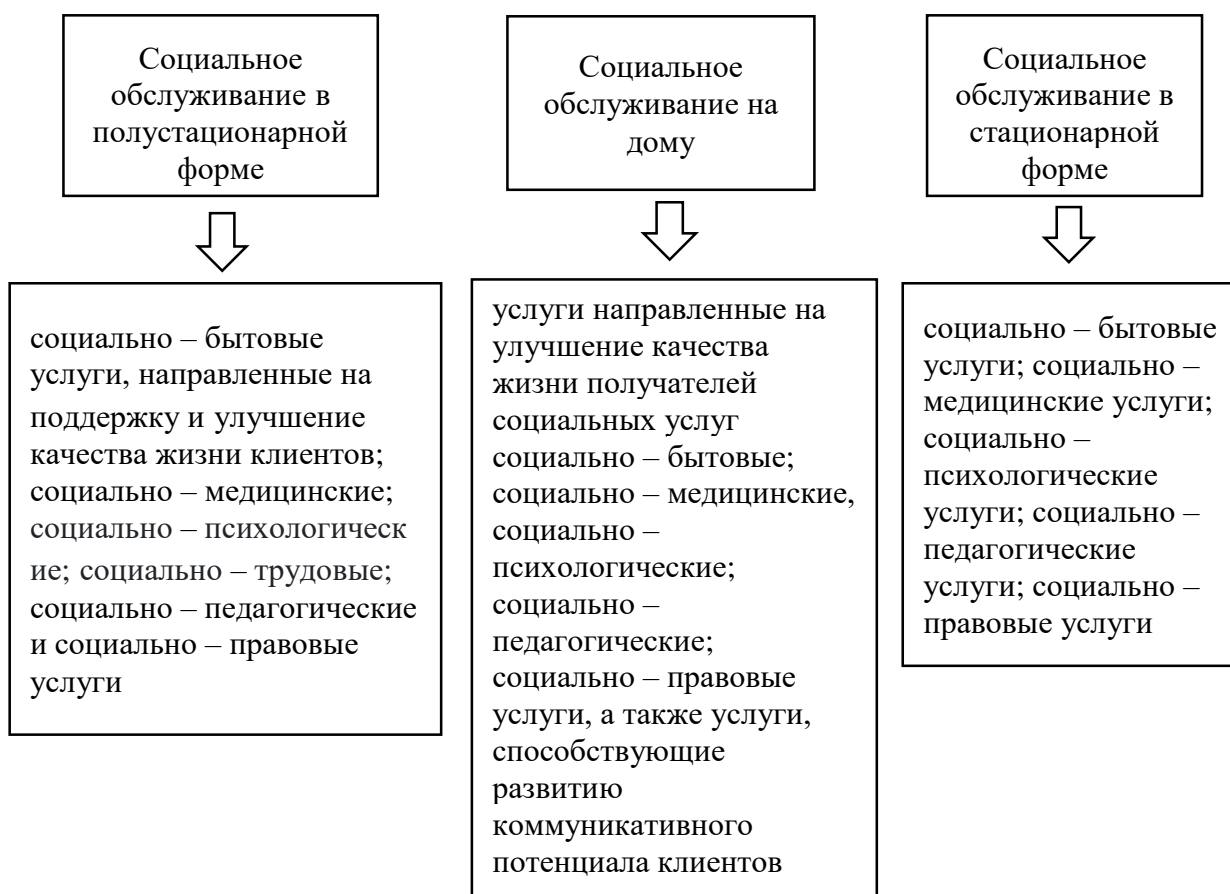


Рисунок 6 – Основные направления деятельности ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» предлагает широкий спектр социальных услуг, которые учитывают индивидуальные потребности получателей.

Предоставляемые услуги включают в себя:

- социально-бытовые услуги, направленные на обеспечение бытовых потребностей и поддержание жизнедеятельности получателей услуг;
- социально – медицинские услуги, сфокусированные на сохранении и улучшении здоровья получателей посредством

организации ухода, проведения оздоровительных мероприятий и систематического мониторинга состояния здоровья;

– социально – психологические услуги, которые направлены на коррекцию психологического состояния, адаптацию в социальной среде и предоставление анонимной психологической помощи через телефон доверия;

– социально – педагогические услуги, направленные на профилактику отклонений в поведении и развитии личности, формирование полезных интересов (включая досуг), организацию досуговых мероприятий и поддержку семей в воспитании детей;

– социально – трудовые услуги, которые помогают в трудоустройстве и решении проблем, связанных с трудовой адаптацией;

– социально – услуги, которые помогают получателям услуг в получении юридической поддержки, включая бесплатную защиту и поддержку их прав и законных интересов;

– услуги по развитию коммуникативного потенциала для получателей услуг с ограничениями жизнедеятельности, включая детей – инвалидов;

– срочные социальные услуги, предоставляемые в неотложных случаях.

Учреждение нацелено на то, чтобы удовлетворить все социальные потребности получателей услуг и обеспечить им поддержку и помощь в осуществлении полноценной и качественной жизни.

Помимо основных целей, учреждение может осуществлять следующие дополнительные виды деятельности: предоставление бесплатной юридической помощи, профилактика обстоятельств, которые могут привести к необходимости социального обслуживания граждан, организация досуга и развлечений, проведение культурно-досуговых мероприятий, предоставление социальных услуг без обеспечения проживания престарелым и инвалидам,

проведение психологического консультирования, индивидуальных, семейных и групповых консультаций, сенсорная комната, тренинги.

Организационная структура ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» представлена на рисунке 7.

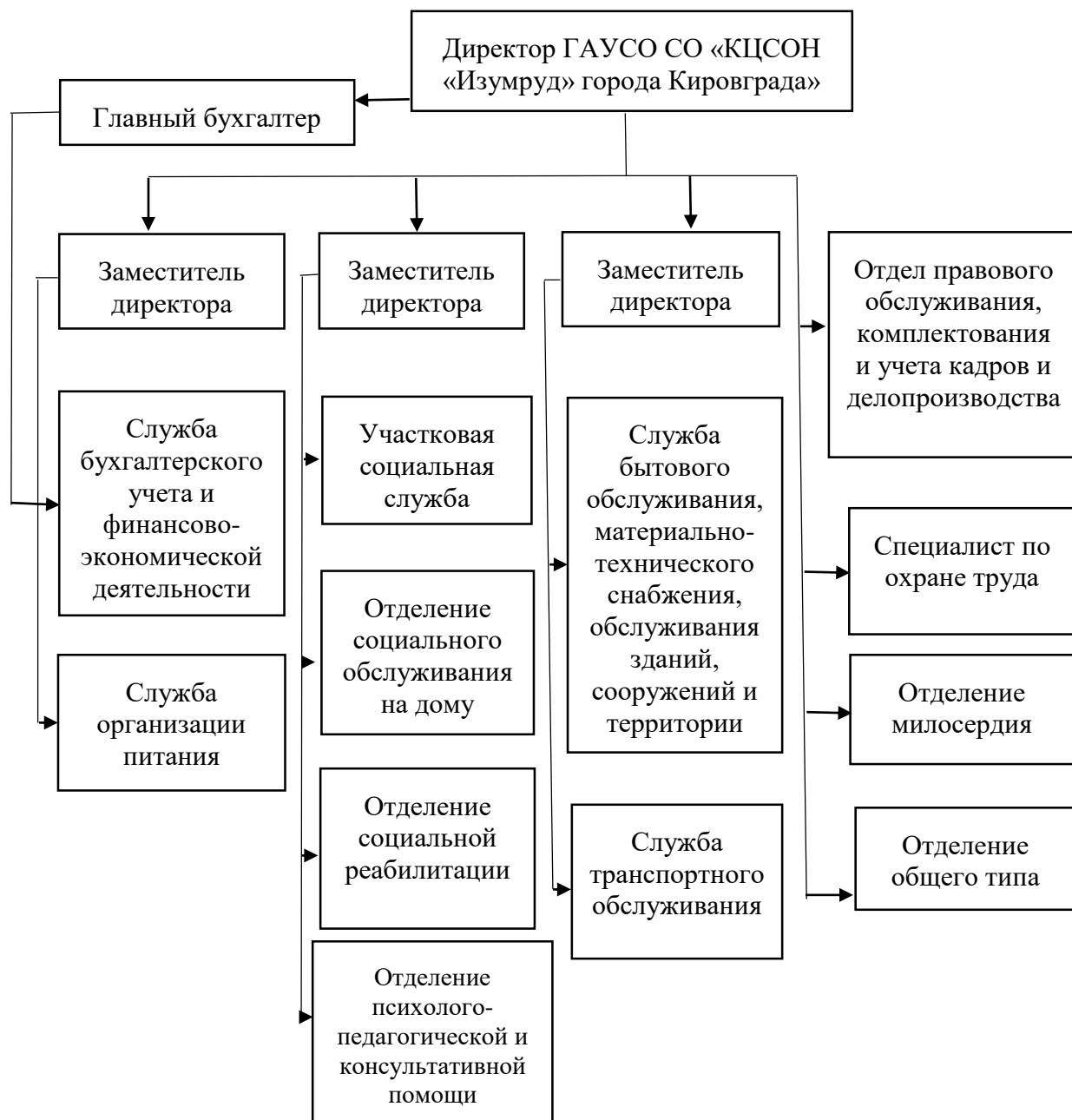


Рисунок 7 – Организационная структура ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

Структура учреждения представляет собой разностороннюю систему, ориентированную на осуществление социального обслуживания.

Руководителем ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» является директор, а все отделения учреждения находятся под его прямым руководством.

Учреждение организовано с учетом эффективного распределения обязанностей и контроля, что обеспечивает равномерную работу всех отделений под руководством соответствующих заведующих. Отделения, в свою очередь, подчиняются заместителям директора, а вся структура центра непосредственно руководится директором.

Главный бухгалтер непосредственно подчиняется директору и выполняет все его распоряжения, касающиеся работы учреждения. Главный бухгалтер координирует работу службы бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности. В работе сотрудничает с Министерством социальной политики Свердловской области.

Такая организационная схема гарантирует, что работа учреждения, верно, координируется и контролируется, и каждое отделение имеет своего назначенного заведующего.

Структура идеально соответствует целям и направлениям деятельности учреждения, обеспечивая эффективную и ответственную работу на всех уровнях.

В штате ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» состоит 145 сотрудников, направление деятельности которых состоит в оказании социальных услуг.

В учреждении функционируют десять отделений, включая отделения социального обслуживания на дому в городе Верхний Тагил, в поселке Левиха и Карпушиха Кировградского городского округа. Отделение социального обслуживания на дому возглавляет заведующий отделением, регулирует работу отделения заместитель директора. Отделение социального

обслуживания на дому выполняет работу по надомному обслуживанию граждан.

Таблица 1 – Основные технико-экономические показатели ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» за три отчетных периода 2020 год, 2021 год, 2022 год

Наименование показателя	2020 год	2021 год	2022 год	Изменения			
				+/-		%	
				Период 2020/2021 1	Период 2021/2022 2	Период 2020/ 2021	Период 2021/ 2022
Выручка, тысяч рублей	14815,6 0	14791,7 0	17656,4 0	- 23,9	2864,70	- 0,16	16,23
Субсидии, тысяч рублей	72526,7 0	69270,7 0	72868,8 0	- 3256,00	3598,10	- 4,49	4,94
Себестоимость, тысяч рублей	86962,3 0	84004,5 0	89035,1 0	- 2957,80	5030,60	- 3,4	5,65
Численность работников, человек	141	146	145	0	0	0	0
Фонд оплаты труда, тысяч рублей	56632,7 0	54280,5 0	57414,7 0	- 2352,20	3134,20	- 4,15	5,46
Средняя заработная плата, тысяч рублей	337,10	323,10	341,75	- 14	18,65	- 4,15	5,46
Производительность труда, тысяч рублей	88,19	88,05	105,10	- 0,14	17,05	- 0,16	16,2
Обеспеченность основными фондами, тысяч рублей	20657,6 3	20246,5 6	19852,6 0	- 411,07	- 393,96	- 1,94	- 1,94

Представленные в таблице данные позволяют сделать следующие выводы:

- в 2021 году по сравнению с 2020 годом произошло снижение выручки на 23,9 %;
- в 2022 году по сравнению с 2021 годом произошло повышение выручки на 16,23 %;
- в 2021 году произошло уменьшение суммы объемов субсидий.

В результате недостаточного финансирования субсидий, выделяемых Министерством социальной политики Свердловской области на выполнение государственного задания, можно проследить снижение всех ключевых показателей. Финансирование учреждения зависит от объема субсидий, выделенных в соответствии с планом распределения средств бюджета.

В приложении А, на рисунках А.1-А.3, приложении Б, на рисунках Б.1-Б.5, приложении В, на рисунках В.1-В.5 представлен отчет о финансовых результатах деятельности ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» за три отчетных периода.

2.2 Анализ организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

Для достижения поставленных целей выпускной квалификационной работы перед проведением исследования, посвященного основным вопросам организации труда, крайне важно провести анализ ключевых показателей, характеризующих персонал ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда», рассмотрим штатную численность учреждения согласно таблице 2.

Таблица 2 – Штатная численность ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

Наименование отделения	Штатная численность	Занято штатных единиц
Общее руководство	6	6
Отдел правового обслуживания, комплектования и учета кадров и делопроизводства	5,5	4
Служба бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности	6,5	6,5
Служба организации питания	11	7
Участковая социальная служба	8	7,5
Отделение социального обслуживания на дому	37	37
Отделение социальной реабилитации	9	6
Отделение психолого–педагогической и консультативной помощи	8	6
Отделение общего типа	8,5	6,5
Отделение милосердия	23	23
Медицинская часть	7,25	4,5
Служба бытового обслуживания, материально – технического снабжения, обслуживания зданий, сооружений и территории Служба транспортного обслуживания	33	29
Итого штатных единиц	168,75	146,51

Штатная численность государственного автономного учреждения социального обслуживания населения Свердловской области «Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда» составляет – 168,75 штатных единиц, занятых – 146,51 штатных единиц, вакансий – 22,25 штатных единиц, фактически работает 145 человек.

Рассмотрим распределение работников ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» по категориям, представленным на рисунке 8.



Рисунок 8 – Распределение работников по категориям

По данным диаграммы видно, что основной категорией работников являются социальные работники – 37 человек, что составляет 26 % от общего числа работающих в учреждении. На данную категорию работников направлена основная работа.

Социальный работник обслуживает закрепленных за ним лиц, на одного социального работника приходится от 8 до 16 получателей социальных услуг.

Социальный работник осуществляет технические обязанности, включающие следующие мероприятия:

- проведение личных визитов к клиентам в их местах проживания;
- предоставление им моральной поддержки;
- оплата коммунальных услуг;
- доставка белья в прачечную и химчистку;
- получение пенсии и пособий, назначенных клиенту;
- проведение уборки и незначительного косметического ремонта в квартире;
- предоставляет срочную неотложную медицинскую помощь.

На должность социального работника принимаются лица, имеющие среднее образование и повышение квалификации по программе оказания первой помощи до оказания медицинской помощи.

В качестве дополнительного источника получения информации был проведен опрос социальных работников, с помощью анкетирования, рисунок 9.



Рисунок 9 – Оценка социальными работниками условий организации труда

Один из ключевых факторов для определения удовлетворенности организацией труда – это степень удовлетворенности мотивацией труда. Согласно опросу, большинство социальных работников считают уровень мотивации труда в учреждении достойным. Ведь именно от умелого использования той или иной мотивации, зависит эффективность труда работников. Социальные работники наиболее удовлетворены режимом труда и отдыха, а также корпоративной культурой учреждения.

В то же время социальные работники учреждения не удовлетворены материально – техническим оснащением. Поскольку социальные работники играют основную роль в работе учреждения. Руководству учреждения следует

обратить внимание на необходимость совершенствования организации труда социальных работников.

Специалисты по социальной работе и медицинские работники тоже являются основной категорией работников учреждения, на должность специалист по социальной работе принимается лицо, имеющее высшее или средне специальное образование, с программой профессиональной переподготовки по направлению: «Специалист по социальной работе». На должности среднего медицинского персонала принимаются лица, имеющие высшее и среднее образование, с действующим сертификатом «сестринское дело в терапии» и аккредитацией. На должности младшего медицинского персонала принимаются лица, имеющие среднее образование и повышение квалификации по программе оказание первой помощи до оказания медицинской помощи.

Данные по уровню образования сотрудников учреждения проиллюстрированы на рисунке 10.

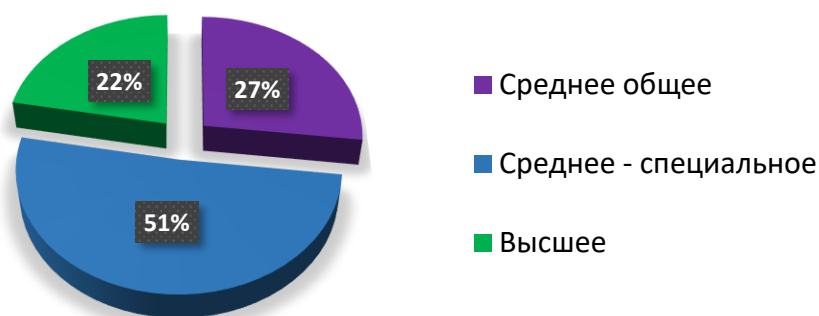


Рисунок 10 – Распределение работников по уровню образования

Анализ данных диаграммы отображает тот факт, что в учреждении среди работников в большинстве случаев преобладает среднее специальное образование, что составляет – 51 % от общего числа работающих в

учреждении. Специалисты с высшим образованием – 32 человека, 22 %. Среднее общее образование имеют 39 человек.

Следует отметить, что в учреждении постоянно проводится дополнительная профессиональная подготовка сотрудников по профилю деятельности. Так, в 2020 году прошли обучение по программе повышение квалификации 41,61 % работников, в 2021 году 43 %, в 2022 году 11,03 %.

В ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» обучение сотрудников – это одно из условий эффективного развития учреждения.

В настоящее время профессиональное образование становится определяющим элементом при приеме на работу специалистов, так как в учреждении с 2016 года началось поэтапное внедрение профессиональных стандартов. Эта работа продолжалась до конца 2019 года.

По тем должностям, где внедрен и утвержден профессиональный стандарт при приеме на работу, основным критерием является наличие образования у соискателя по занимаемой должности.

Согласно плану внедрения профессиональных стандартов численность работников, для которых необходима профессиональная подготовка составила 85 человек. За период с 2016 по 2022 гг. профессиональную переподготовку прошли 91 сотрудник учреждения.

В начале каждого года отдел кадров совместно с заведующими отделений определяет сотрудников для повышения квалификации или профессиональной подготовки, затем составляется план мероприятий по обучению работников на текущий год.

Так в 2022 году профессиональную переподготовку по программе «Социальная работа» прошли девять специалистов по социальной работе, по программе «Управление персоналом» – один специалист по кадрам, по программе «Социальный педагог» обучение прошел один специалист с получением диплома о профессиональной переподготовке.

В 2023 году пять специалистов учреждения прошли повышение квалификации по программе «Специалист в сфере закупок». В рамках

комплексной программы Свердловской области «Доступная среда» специалисты ежегодно проходят обучение, тем самым повышая свою квалификацию и приобретая навыки и опыт работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья. Профессиональное обучение сотрудников учреждения является одним из приоритетных направлений в работе.

В таблице 3 представлены данные по квалификационной категории по результатам аттестации:

Таблица 3 – Присвоение квалификационной категории по результатам аттестации

Наименование должности	Количество педагогических, медицинских работников, социальных работников, специалистов по социальной работе, имеющих категорию по результатам аттестации			
	высшая	первая	вторая	третья
Специалист по социальной работе			4	
Социальный работник			8	6
Итого:			12	6

Квалификационные категории:

- 8 социальных работников имеют 2 квалификационную категорию;
- 6 социальных работников имеют 3 квалификационную категорию;
- 4 специалиста по социальной работе имеют 2 квалификационную категорию.

Далее рассмотрим распределение персонала учреждения по возрастному признаку. Данные представим в виде рисунка 11.

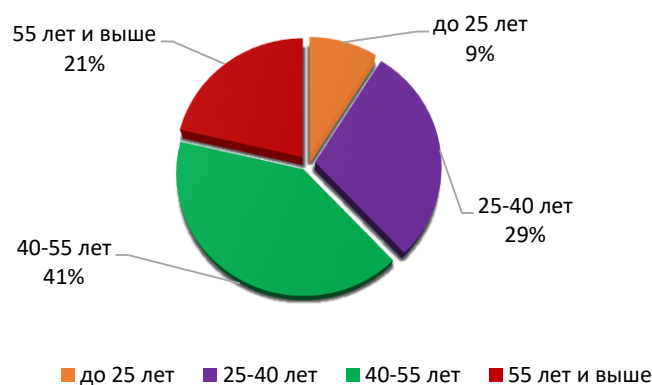


Рисунок 11 – Распределение работников по возрасту

Анализ возрастного состава сотрудников выявил наиболее многочисленную группу от 40 до 55 лет. Они отличаются высокой квалификацией и опытом работы в организации социального обслуживания. Всего 9 % составляет группа до 25 лет. Так как, молодые специалисты, получив опыт в учреждении, часто переключаются на более высокооплачиваемую работу. Это становится значительным вызовом для перспективного развития кадрового потенциала организации.

Организации труда в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» невозможна без эффективного материального стимулирования персонала, что является неотъемлемой составляющей успеха учреждения.

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Свердловской области.

Нормы оплаты труда, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в коллективном договоре, локальных актах, положении об оплате труда работников, а также в трудовых договорах [9].

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для соответствующей профессиональной деятельности.

В целях стимулирования работников выплачивается стимулирующая выплата:

- за стаж непрерывной работы;
- премиальная выплата по итогам работы за месяц;
- выплата за присвоение квалификационной категории по результатам аттестации;
- выплата за наличие у водителя автомобиля квалификации.

В учреждении выплачиваются компенсационные выплаты, рисунок 11.

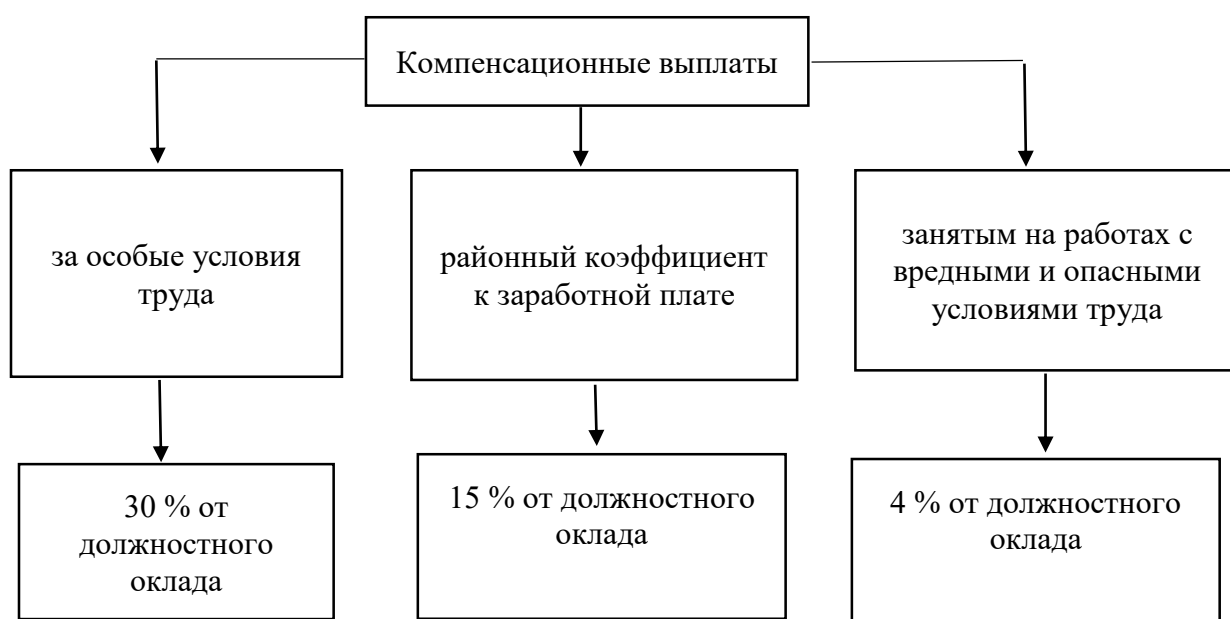


Рисунок 12 – Компенсационные выплаты

При совмещении должностей работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон, но не превышает 50 процентов от должностного оклада.

В учреждении предусмотрена единовременная выплата в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 10 лет, 55 лет для женщин).

Согласно положению «Об оказании материальной помощи к юбилейным датам работников ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда», материальная помощь выплачивается работникам учреждения по их письменному заявлению и предоставлению документа, удостоверяющего личность. Юбилейными датами считаются даты 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет. В 2022 году материальную помощь получили 12 работников учреждения.

Также учреждение предусматривает материальное стимулирование за участие в конкурсе профессионального мастерства «Профессионал».

В 2023 году 5 специалистов ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» приняли участие в окружном этапе конкурса «Профессионал 2023». Все участники были отмечены грамотами и получили премию за участие в конкурсе.

Доведение среднемесячной заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений среднемесячной заработной платы в Свердловской области в соответствии с Планом мероприятий («дорожной картой») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Свердловской области (2013-2018 годы)», утвержденным Постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 226-ПП:

Контрольный показатель средней заработной платы на 2023 г. по «Дорожной карте» был установлен 48812,00 руб.

С целью более качественного анализа контрольных показателей по заработной плате отдельных категорий работников учреждения, проведен анализ соответствия, который показан на рисунке 13.

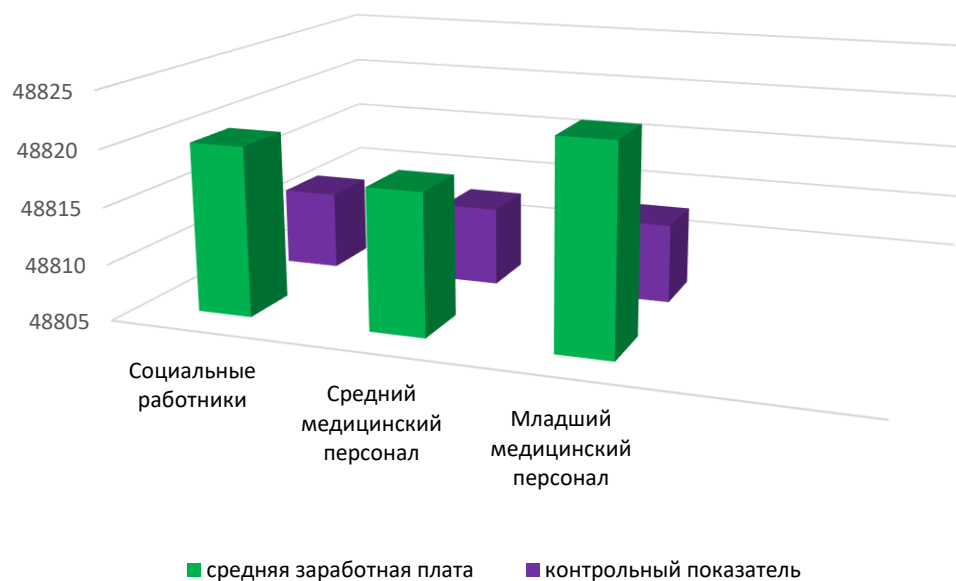


Рисунок 13 – Динамика средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с контрольными показателями по дорожной карте

Социальные работники – средняя заработная плата по состоянию на 01.01.2023 года составила 48820,00 рублей контрольный показатель 48812,00 рублей.

Средний медицинский персонал – средняя заработная плата по состоянию на 01.01.2023 года составила 48817,50 рублей контрольный показатель 48812,00 рублей.

Младший медицинский персонал – средняя заработная плата по состоянию на 01.01.2023 года составила 48823,30 рублей контрольный показатель 48812,00 рублей.

Подводя итог, можно сделать следующий вывод что, среднемесячная заработная плата в соответствии с Планом мероприятий по дорожной карте выплачивается в полном объеме.

Традиционно мотивацию связывают с внутренними мотивами человека, в то время как стимулирование связано с внешними стимулами, которые исходят от других людей и зависят от различных обстоятельств [15].

Обеспечение мотивации и стимулирования сотрудников является неотъемлемым фактором для развития персонала учреждения.

ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» применяет основные стратегии формирования мотивации, чтобы стимулировать своих сотрудников к достижению поставленных целей.

Материальное стимулирование является главным подходом в системе мотивации сотрудников учреждения.

Премирование персонала осуществляется на регулярной основе с целью поощрения за качественное выполнение должностных обязанностей. Работники учреждения, успешно выполняющие свои обязанности, зарабатывают баллы, которые позднее будут выплачены в виде премии.

Одной из ключевых составляющих в организации труда персонала в учреждении является система нематериального стимулирования. Одним из важных инструментов в этой системе является предоставление различных наград сотрудникам. В 2023 году 23 сотрудника учреждения были награждены наградами различных ведомств.

Кроме того, для организации труда персонала учреждения существенную роль играет организация рабочих мест, был проведен анализ рабочих мест сотрудников административно – управленческого персонала. Анализ проведен с помощью анкетирования, позволяющего определить уровень удовлетворенности работников своим рабочим местом.

В данном исследовании был осуществлен анализ основных показателей, характеризующих состояние рабочих мест сотрудников ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда», что проиллюстрировано на рисунке 14.

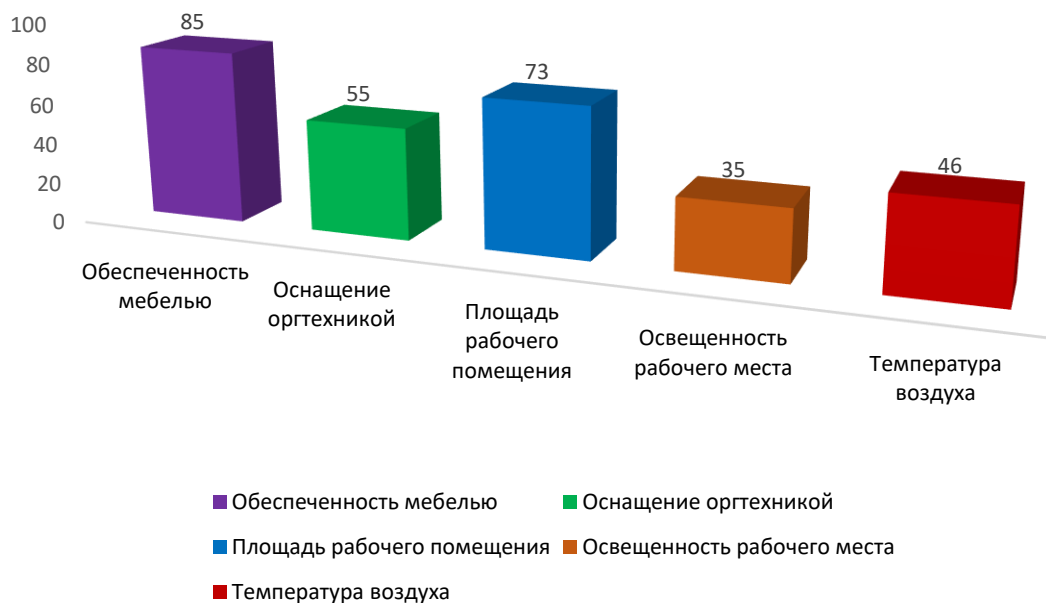


Рисунок 14 – Оценка удовлетворенности работников показателями рабочего места

Исходя из проведенного анализа, можно сделать вывод о высокой удовлетворенности работников некоторыми аспектами их рабочего места, такими как обеспеченность мебелью и площадью рабочего помещения.

Однако, в то же время работники учреждения не удовлетворены оснащением оргтехникой, освещенностью рабочего места и температурой воздуха. Поскольку работники играют важную роль в работе учреждения. Руководству учреждения следует обратить внимание на необходимость корректировки и дополнения рабочего места.

Проведенный анализ организации труда персонала ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» показал, что сегодня в организации труда персонала учреждения присутствуют положительные аспекты. Руководство уделяет внимание улучшению квалификации персонала, стимулирует их материально, среднемесячная заработная плата в соответствии с планом мероприятий по дорожной карте выплачивается в

полном объеме. Такой подход позволяет обеспечить высокий уровень предоставляемых услуг в сфере социального обслуживания населения.

В учреждении основной категорией работников являются социальные работники. Однако есть необходимость в подъеме престижа данной профессии, путем проведения преобразований в организации труда социальных работников.

Следует отметить, что оснащение рабочих мест сотрудников учреждения не полностью укомплектовано, наблюдается недостаточное материально-техническое обеспечение профессиональных потребностей работников учреждения, что как правило, приводит к увеличению времени выполнения работ, снижает общую производительность и качество предоставляемых социальных услуг.

Проведенный анализ выявил как положительные моменты, так и ряд недостатков в организации труда учреждения. Недостатки существующей системы организации труда персонала могут быть устранены путем проведения комплекса мероприятий по ее совершенствованию.

3 Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

3.1 Мероприятия по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

Организация труда персонала является ключевым аспектом успешного функционирования любого учреждения. Чтобы обеспечить устойчивое развитие и эффективную работу, необходимо разработать и внедрить определенную систему рабочих процессов. Эта система должна включать в себя четкое распределение обязанностей и компетенций среди сотрудников, оптимальное использование ресурсов, а также учет индивидуальных предпочтений и способностей каждого члена команды.

Однако, организация труда персонала не ограничивается только системой рабочих процессов. Важно также учесть другие факторы, которые могут повлиять на успешность учреждения. Это включает в себя обеспечение условий для мотивации сотрудников, создание комфортной рабочей обстановки, а также предоставление возможностей для профессионального роста и развития [15]. В итоге, организация труда персонала требует комплексного подхода и учета всех относящихся факторов. Это позволит учреждению достичь устойчивого развития, повысить производительность, конкурентоспособность, а также обеспечить высокое качество предоставляемых услуг.

Главная цель ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» заключается в удовлетворении потребностей получателей социальных услуг.

Чтобы достичь этой цели, учреждение должно определить ряд мероприятий и разработать стратегию их выполнения.

Мероприятия играют роль инструмента для достижения поставленных задач.

В ходе проведенного исследования во втором разделе было установлено, что в организации труда персонала учреждения существует ряд проблем, в таблице 4 представлены проблемы и пути решения.

Таблица 4 – Выявленные проблемы и пути решения в организации труда персонала ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

Проблема	Мероприятия	Результаты
Недостаточная освещенность	Замена старых ламп	Уменьшение напряжения и утомляемости органов зрения
Организация труда социальных работников учреждения	Закупка планшетов для социальных работников и внедрение программы: «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях»	Качественное оказание социальных услуг клиентам социального обслуживания на дому Снижение временных затрат на оформление необходимой документации социальными работниками

Важность представленных мероприятий в первую очередь определяется тем, что мы выявили определенные проблемы в системе организации труда персонала учреждения.

Далее более детально рассмотрим выделенные мероприятия.

Замена старых ламп.

Необходимо обновить освещение из – за недостаточности света в кабинетах. Переход на экономичные лампы позволит уменьшить затраты на освещение, не оказывая вредного воздействия на здоровье сотрудников. Это поможет избежать резких контрастов и увеличит количество отражаемого света.

К примеру, лампочка с потребляемой мощностью 20 Вт создает световой поток, равный 100 – ваттной лампочке накаливания. Это означает, что можно сэкономить до 80 процентов энергии, не жертвуя яркостью освещения в кабинете. К тому же, в отличие от традиционных лампочек, которые с

течением времени теряют свою яркость из – за выгорания нити накаливания, энергосберегающие лампы сохраняют свою высокую осветительную мощность на протяжении всего периода эксплуатации.

Из – за своей продолжительной работы без необходимости частой замены, энергосберегающие лампы идеально подходят для использования в рабочих кабинетах.

Закупка планшетов для социальных работников и внедрение программы «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях».

Социальные работники, предоставляющие услуги клиентам ведут отчеты, в которых указывают, какие услуги и в каком объеме были оказаны. Все данные вносятся в специальный журнал посещений. На данный момент все записывается от руки, благодаря закупке планшетов достаточно будет нажать кнопки напротив оказанных услуг. Это позволяет экономить время на заполнении документов и больше уделять внимания клиентам учреждения.

Автоматически данные после синхронизации передаются на сервер учреждения, где заведующая отделением уже видит, какие услуги социальный работник оказал, и в конце месяца делается расчет по предоставленным социальным услугам. Главная цель модернизации – освободить сотрудников от бумажной волокиты и сократить время на формальности.

Предполагаемые результаты от закупки планшетов и внедрения программы «ПК.СОН.КРОН» Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях» показаны в таблице 5.

Таблица 5 – Предполагаемые результаты от внедрения программы «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях»

Наименование	Результат
Программа «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях» Закупка планшетов	Ввод услуг социальным работником в момент оказания услуги клиенту на дому с использованием планшета
Технологическая инновация	Повышение качества социального обслуживания клиентов социального обслуживания на дому посредством повышения качества ведения необходимой документации
Ответственный за внедрение мероприятий	Заместитель директора
Дата создания проекта и реквизиты приказа о его внедрении	Январь 2024 года Приказ о внедрение программы «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях»
Продолжительность реализации	2 месяца

Ресурсы для реализации программы «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях» показаны в таблице 6:

Таблица 6 – Ресурсы для реализации программы «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях»

Наименование	Результат
Организационные	Закупка программы «ПК.СОН.КРОН»
Кадровые	Заместитель директора
Материально – технические	Планшеты для социальных работников отделения социального обслуживания на дому
Финансовые, в том числе по источникам	Бюджетные средства учреждения: – стоимость программы с учетом установки и обучением специалистов учреждения – 25000,00 рублей

Внедрение программы «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях» включает несколько этапов.

Первый этап работы состоит из ознакомления с программой, установки ее на планшеты и обучения социальных работников работе в ней.

На втором этапе происходит внедрение проекта, которое включает формирование электронного журнала учета оказанных услуг и создание актов выполненных работ.

Третий этап – апробация. На этом этапе производится анализ результатов и контроль за выполнением договорных обязательств перед получателем социальных услуг, а также ведение электронных журналов учета услуг.

Четвертый и заключительный этап предполагает автоматический учет социальных услуг, оказываемых клиентам в рамках заключенного договора, формирование реестра оплаты социальных услуг, а также отчетных форм о результатах деятельности социального работника.

В целом, реализация данного мероприятия существенно повысит результативность и эффективность работы учреждения, способствуя улучшению качества предоставляемых социальных услуг. Одним из главных изменений является замена бумажных форм отчетности на электронные носители. Это позволит упростить процедуру сбора, анализа и представления данных, а также снизить вероятность ошибок и ускорить обработку информации. Дополнительно, использование электронных носителей позволит сэкономить ресурсы, так как не будет необходимости в печати и хранении большого объема бумаги.

Далее будет рассчитан экономический эффект предложенных мероприятий по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда».

3.2 Оценка эффективности предлагаемых мероприятий по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

Для расчета экономического эффекта от предложенных мероприятий необходимо указать затраты на данные мероприятия. Данные мероприятия и затраты на них указаны в таблице 7.

Таблица 7 – Расчет стоимости мероприятий по совершенствованию организации труда ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»

Мероприятие	Затраты	Стоимость внедрения мероприятия, руб.
Замена ламп	Затраты на закупку ламп в количестве – 6 штук	Единовременно 1200
Закупка программы «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях»	Затраты на программу	Единовременно 25000
Закупка планшетов для социальных работников	Затраты на закупку планшетов	Единовременно 42100,00
Итого		68300,00

Таким образом, по данным таблицы 7, видно, что затраты на внедрение мероприятий составили – 68300,00 руб.

В таблице 8 данные по плановому изменению выручки в учреждении на основании роста производительности труда как минимум на 5 % после реализации предложенных мероприятий. При этом, ожидается увеличение фонда оплаты труда на 3 %.

Таблица 8 – Прогноз экономического эффекта от предложенных мероприятий

Наименование показателей	2022	План	Изменение, тыс.руб.	Темп роста, %
Выручка, тысяч рублей	17656,40	18539,22	882,82	105
Численность работников, человек	145	145	-	-
Фонд оплаты труда, тысяч рублей	57414,70	59137,14	1722,44	103
Производительность труда, тысяч рублей	105,10	110,35	5,25	104,9

На основании данных полученных в таблице 8, определим экономический эффект. Экономический эффект от производительности труда находится по формуле 1:

$$\text{Экономический эффект} = P \cdot Дм \cdot (П2 - П1) \quad (1)$$

где P – численность персонала;

Дм – количество дней отработанных за месяц;

П1 – производительность труда до внедрения мероприятий;

П2 – производительность труда после внедрения мероприятий.

$$\text{Экономический эффект} = 145 \times 22 \times (110,35 - 105,10) = 16747,50 \text{ тыс.руб.}$$

Далее определим оценку эффективности по формуле 2:

$$\text{Экономическая эффективность} = \frac{\text{Результат}}{\text{Затраты}} \cdot 100 \quad (2)$$

$$\text{Экономическая эффективность} = \frac{16747,50}{68300,00} \times 100. = 24,5\%$$

По данным расчетам можно сделать вывод, что экономический эффект составит 16747,50 руб., экономическая эффективность составит 24,5 %.

Основные параметры, достижение которых планируется в результате проведения мероприятий показаны на рисунке 15.

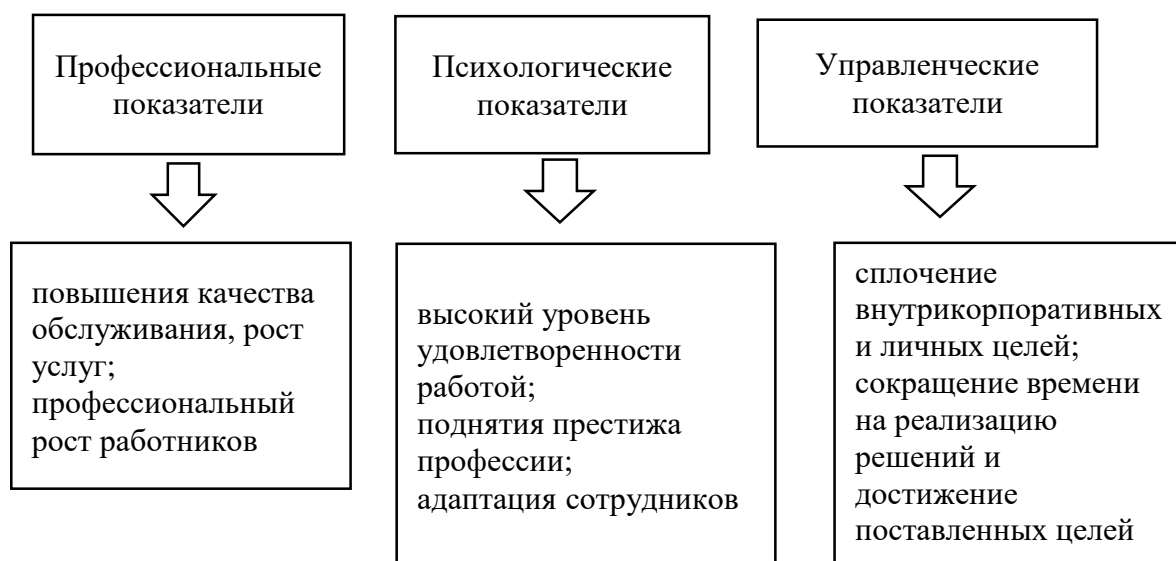


Рисунок 15 – Достижения, которые планируется в результате проведения мероприятий

Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют утверждать, что организация труда персонала является ключевым фактором в учреждениях социального обслуживания.

Сам процесс организации труда включает в себя множество управленческих процедур, что делает его сложным и требует особого внимания со стороны руководства. Важно принимать специальные управленческие действия для достижения эффективной организации труда, которая обеспечит оптимальное использование ресурсов и повышение продуктивности работы персонала.

Одним из ключевых аспектов организации труда в учреждениях социального обслуживания – это создание благоприятной рабочей среды. Забота о комфорте и благополучии персонала способствует его мотивации и эффективности работы.

Таким образом, организация труда персонала в учреждениях социального обслуживания играет важную роль в достижении целей и обеспечении качественных услуг.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда». Учреждение образованно 02.07.2013 года путем слияния трех социальных учреждений в одно целое. Основное направление деятельности учреждения заключается в предоставлении социальных услуг населению.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка комплекса действий по совершенствованию организации труда персонала в учреждениях социального обслуживания.

По результатам анализа организации труда персонала в учреждении, заметно, что организация осуществляется с учетом всех необходимых аспектов. Руководство активно работает над повышением квалификации своего персонала, созданием подходящей материальной мотивации,

развитием корпоративной культуры, а также обеспечивает всеохватывающую социальную поддержку сотрудникам. Такой подход со стороны руководства учреждения позволит обеспечить высокое качество оказания социальных услуг.

Однако, в организации труда персонала выявлены некоторые проблемы, основные из них:

- недостаточное освещение в кабинетах административно – управленческого персонала;
- наличие проблем в организации труда основной категории работников учреждения – социальных работников.

В настоящем исследовании, проведенном в рамках выпускной квалификационной работы, предложено ряд мер по ликвидации проблем, возникающих в организации труда персонала:

- замена ламп в кабинетах административно – управленческого персонала, что позволит снизить нагрузку и уменьшить напряжение органов зрения;
- закупить планшеты для социальных работников и внедрить программу «ПК.СОН.КРОН» «Технологии социального обслуживания граждан в государственных учреждениях», данные мероприятия позволят своевременно и в полном объеме учитывать услуги, предоставленные клиенту отделения, сократить непроизводительные затраты рабочего времени социального работника, сосредоточить всю информацию о клиентах отделения в единую базу данных, облегчить работу заведующему отделением по учету предоставленных услуг.

В выпускной квалификационной работе оформлены три раздела:

- первый раздел отражает теоретические аспекты организации труда персонала в учреждении. Источниками информации для данного раздела служит научная и техническая литература отечественных

авторов, изучение которой позволило изучить понятие, сущность, задачи и функции организации труда персонала в учреждении;

– второй раздел включает в себе исследование организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда», отражает технико-экономические показатели деятельности учреждения. Источником информации являются нормативны документы и положения ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда»;

– третий раздел, содержит разработку мероприятий по совершенствованию организации труда персонала в ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда».

Предлагаемые мероприятия и их реализация, направленная на совершенствование организации труда персонала в организациях социального обслуживания, будут способствовать повышению эффективности деятельности учреждения. Это также положительно отразится на работе специалистов и социальных работников, которые трудятся в учреждении.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие. – М.: Дашков и Ко, 2020. – 508 с.
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.
3. Гершанок А.А. Основы организации труда: учебное пособие. – Пермь, 2019. – 227 с.
4. Горленко О. А. Ерохин Д. В., Можаяева Т. П., Управление персоналом. учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. 2019. – 250 с.
5. Государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Комплексный центр социального обслуживания населения «Изумруд» города Кировграда: <https://zabota133.msp.midural.ru/> (дата обращения 01.11.2023 г.).
6. Глухов В.П. Организация и управление трудовыми процессами на предприятии: учебное пособие. – Издательство Самарского университета, 2021. – 64 с.
7. Егоршин А.П. Организация труда персонала: учебник. – М.: ИНФРА –М, 2019. – 320 с.
8. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект. 2020. – 64 с.
9. Коллективный договор ГАУСО СО «КЦСОН «Изумруд» города Кировграда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://msp.midural.ru/download/127757/> (дата обращения 01.11.2023 г.).
10. Кузина И.Г., Панфилова А.О. Социология управления персоналом. Учебное пособие. – М.: Проспект. 2020. – 160 с.

11. Кязимов К. Г. Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие: учебное пособие. – М.: Юрайт., 2 изд., 2023. – 202 с.
12. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для СПО. – М.: Юрайт. 2019. – 432 с.
13. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 декабря 2012 г. № 650 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013 – 2018 годы)»
14. Приказ Министерства социальной политики Свердловской области от 11.01.2021 № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://msp.midural.ru/download/88701/> (дата обращения 01.11.2023 г.
15. Пряжников Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 365 с.
16. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт., 2 изд., 2023. – 280 с
17. Рябчикова Т.А. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие. – Томск: ФДО, ТУСУР, 2022. – 128 с
18. Рябчикова Т.А. Основы организации труда: учебное пособие. – Томск: ФДО, ТУСУР, 2022. – 125 с
19. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (ред. от 04.08.2023) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Консультант Плюс: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 01.11.2023 г.)
20. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // СЗ РФ, 2012, № 19, ст. 2334

Приложение А

Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2020 год

Утв. приказом Минфина РФ от 25 марта 2011 г. № 33н
(в ред. от 16 мая 2019 г.)

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
на 1 января 2021 г.

			КОДЫ
Учреждение	государственное автономное учреждение социального обслуживания населения Свердловской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Изумруд" города Кировграда"	по ОКПО	0503721
Обособленное подразделение		ИНН	01.01.2021
Учредитель	Свердловская область	по ОКПО	25941554
Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя	Министерство социальной политики Свердловской области	ИНН	6682003429
Периодичность: годовая		по ОКТМО	65700000
Единица измерения: руб.		по ОКПО	00073312
		ИНН	6661081169
		Глава по БК	015
		по ОКЕИ	383

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр. 030+стр. 040+стр. 050+стр. 060+стр. 070+стр. 090+стр. 100+стр. 110)	010	100	4 650 101,03	72 903 063,00	14 291 798,47	91 844 962,50
<i>Доходы от собственности</i>	030	120	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат</i>	040	130	-	72 903 063,00	14 120 486,49	87 023 549,49
в том числе:						
Доходы от оказания платных услуг (работ)		131	-	72 903 063,00	14 117 017,08	87 020 080,08
Доходы от компенсации затрат		134	-	-	3 469,41	3 469,41
<i>Штрафы, пени, неустойки, возмещения ущерба</i>	050	140	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Безвозмездные поступления текущего характера от бюджетов</i>	060	150	4 650 101,03	-	-	4 650 101,03
в том числе:						
Поступления текущего характера бюджетным и автономным учреждениям от сектора государственного управления		152	4 650 101,03	-	-	4 650 101,03
<i>Безвозмездные поступления капитального характера от бюджетов</i>	070	160	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от операций с активами</i>	090	170	-	-	4 536,00	4 536,00
в том числе:						
Доходы от выбытия активов		172	-	-	4 536,00	4 536,00

Рисунок А.1 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2020 год

Продолжение приложения А

Форма 0503721 с. 2

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие доходы</i>	100	180	-	-	105 365,91	105 365,91
в том числе						
Доходы от безвозмездного права пользования активом, предоставленным организациями государственного сектора		185	-	-	105 365,91	105 365,91
<i>Безвозмездные неденежные поступления в сектор государственного управления</i>	110	190	-	-	61 410,07	61 410,07
в том числе						
Безвозмездные неденежные поступления текущего характера от сектора государственного управления и организаций государственного сектора		191	-	-	2 520,00	2 520,00
Безвозмездные неденежные поступления текущего характера от организаций (за исключением сектора государственного управления и организаций государственного сектора)		192	-	-	47 005,10	47 005,10
Безвозмездные неденежные поступления текущего характера от физических лиц		193	-	-	2 650,50	2 650,50
Прочие неденежные безвозмездные поступления		199	-	-	9 234,47	9 234,47
Расходы (стр. 160+стр. 170+стр. 190+стр. 210+стр. 230+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270)	150	200	4 585 155,69	74 575 723,83	14 111 067,56	93 271 947,08
<i>Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда</i>	160	210	4 270 915,49	71 171 644,84	2 429 622,18	77 872 182,51
в том числе						
Заработная плата		211	3 281 303,50	54 671 217,17	1 868 605,26	59 821 125,93
Начисления на выплаты по оплате труда		213	989 611,99	16 500 427,67	561 016,92	18 051 056,58
<i>Оплата работ, услуг</i>	170	220	311 036,20	436 220,00	4 679 904,28	5 447 160,48
в том числе						
Услуги связи		221	-	-	116 259,46	116 259,46
Коммунальные услуги		223	-	-	2 960 286,83	2 960 286,83
Арендная плата за пользование имуществом (за исключением земельных участков и других обособленных природных объектов)		224	-	-	105 365,91	105 365,91
Работы, услуги по содержанию имущества		225	311 036,20	14 045,00	500 827,04	825 908,24
Прочие работы, услуги		226	-	442 175,00	988 631,23	1 430 806,23
Страхование		227	-	-	8 533,81	8 533,81
<i>Обслуживание долговых обязательств</i>	190	230	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные перечисления текущего характера организациям</i>	210	240	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные перечисления бюджетам</i>	230	250	-	-	-	-
в том числе						
<i>Социальное обеспечение</i>	240	260	-	330 133,13	-	330 133,13
в том числе						
Социальные пособия и компенсации персоналу в денежной форме		266	-	330 133,13	-	330 133,13
<i>Расходы по операциям с активами</i>	250	270	3 204,00	2 104 617,21	6 987 883,75	9 095 704,96
в том числе						
Амортизация		271	-	1 482 267,79	250 844,05	1 733 111,84
Расходование материальных запасов		272	3 204,00	622 349,42	6 737 039,70	7 362 593,12
<i>Безвозмездные перечисления капитального характера организациям</i>	260	280	-	-	-	-
в том числе						

Рисунок А.2 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2020 год

Продолжение приложения А

Форма 0503721 с. 4

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
в том числе:						
увеличение затрат	391	x	-	96 405 024,09	19 911 916,48	116 316 940,57
уменьшение затрат	392	x	-	96 405 024,09	19 911 916,48	116 316 940,57
Чистое изменение расходов будущих периодов	400	x	-	-	24 164,45	24 164,45
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420–стр. 510)	410		-	-367 042,00	928 183,01	561 141,01
Операции с финансовыми активами (стр. 430+стр. 440+стр. 450+стр. 460+стр. 470+стр. 480)	420		4 490 494,89	-865 333,79	61 104,70	3 686 265,80
Чистое поступление денежных средств и их эквивалентов	430		4 490 494,89	2 332,18	49 657,49	4 542 484,36
в том числе:						
поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510	9 549 423,71	74 259 608,69	15 472 494,51	99 281 526,91
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610	5 058 928,82	74 257 276,51	15 422 837,02	94 739 042,35
Чистое увеличение дебиторской задолженности	480		-	-867 665,97	11 447,21	-856 218,76
в том числе:						
увеличение дебиторской задолженности	481	560	9 643 971,64	72 124 996,85	16 635 404,43	98 404 372,92
уменьшение дебиторской задолженности	482	660	9 643 971,64	72 992 662,82	16 623 957,22	99 260 591,68

Форма 0503721 с. 3

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Прочие расходы	270	290	-	513 108,65	13 657,35	526 766,00
в том числе:						
Налоги, пошлины и сборы		291	-	513 108,65	3 657,35	516 766,00
Другие экономические санкции		295	-	-	10 000,00	10 000,00
Чистый операционный результат (стр. 301–стр. 302); (стр. 310+стр. 410)	300		64 945,34	-1 672 660,83	180 730,91	-1 426 984,58
Операционный результат до налогообложения (стр. 010–стр. 130)	301		64 945,34	-1 672 660,83	180 730,91	-1 426 984,58
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320+стр. 330+стр. 350+стр. 360+стр. 370+стр. 380+стр. 390+стр. 400)	310		64 945,34	-1 305 618,83	-747 452,10	-1 988 125,59
Чистое поступление основных средств	320		-	-1 301 817,79	-89 044,44	-1 390 862,23
в том числе:						
увеличение стоимости основных средств	321	310	-	180 450,00	161 799,61	342 249,61
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	-	1 482 267,79	250 844,05	1 733 111,84
Чистое поступление материальных запасов	360		64 945,34	-3 801,04	160 355,17	221 499,47
в том числе:						
увеличение стоимости материальных запасов	361	340	68 149,34	655 748,38	7 048 200,18	7 772 097,90
из них:						
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440	3 204,00	659 549,42	6 887 845,01	7 550 598,43
из них:						
Чистое поступление прав пользования активом	370		-	-	-842 927,28	-842 927,28
уменьшение стоимости прав пользования активом	372	450	-	-	842 927,28	842 927,28

Форма 0503721 с. 5

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Операции с обязательствами (стр. 520+стр. 530+стр. 540+стр. 550+стр. 560)	510		4 490 494,89	-498 291,79	-867 078,31	3 125 124,79
Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности	540		4 490 494,89	31 308,60	-55 731,53	4 466 071,96
в том числе:						
увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730	10 035 622,36	84 516 791,54	14 316 595,59	108 869 009,49
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830	5 545 127,47	84 485 482,94	14 372 327,12	104 402 937,53
Чистое изменение доходов будущих периодов	550	x	-	-858 687,00	-842 927,28	-1 701 614,28
Чистое изменение резервов предстоящих расходов	560	x	-	329 086,61	31 580,50	360 667,11

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</p> <p style="font-size: 8px; margin: 0;">Сертификат: 0241DE260008AAC81A6472D7E27FE180F25 Владелец: Смагина Наталья Александровна Действителен: с 07.12.2020 по 07.03.2022 Дата подписи: 25.01.2021 17:24:34</p> </div> <p>Руководитель _____ Смагина Наталья Александровна (подпись) (расшифровка по алфавиту)</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</p> <p style="font-size: 8px; margin: 0;">Сертификат: 0284BD5E008AACD8B14D7417D8012C3BAF Владелец: Светлова Галина Викторовна Действителен: с 07.12.2020 по 28.12.2021 Дата подписи: 25.01.2021 17:24:22</p> </div> <p>Главный бухгалтер _____ Светлова Галина Викторовна (подпись) (расшифровка по алфавиту)</p>
<p>Централизованная бухгалтерия</p> <p style="font-size: 8px;">(наименование, ОГРН, ИНН, КПП, и место нахождения)</p>	
<p>Руководитель _____ (полное наименование)</p>	
<p>Исполнитель _____ Светлова Галина Викторовна _____ 8(34357)32-706, (полное наименование) (подпись) (расшифровка по алфавиту) (телефон, e-mail)</p>	
<p>« ____ » _____ 20 ____ г.</p>	

Документ подписан электронной подписью. Дата представления 25.01.2021 Главный бухгалтер/Светлова Галина Викторовна, Сертификат: 0284BD5E008AACD8B14D7417D8012C3BAF, Действителен: с 07.12.2020 по 28.12.2021, Руководитель/Смагина Наталья Александровна, Сертификат: 0241DE260008AAC81A6472D7E27FE180F25, Действителен: с 07.12.2020 по 07.03.2022
--

Рисунок А.3 – Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2020 год

Приложение Б

Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2021 год

Утв. приказом Минфина РФ от 25 марта 2011 г. № 33н
(в ред. от 16 мая 2019 г.)

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

на 1 января 2022 г.

Учреждение: государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Изумруд" города Кировграда

Обособленное подразделение: _____

Учредитель: Свердловская область

Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя: Министерство социальной политики Свердловской области

Периодичность: годовая

Единица измерения: руб.

КОДЫ	
Форма по ОКУД	0503721
Дата	01.01.2022
по ОКПО	25941554
ИНН	6682003429
по ОКТМО	65700000
по ОКПО	00073312
ИНН	6661081169
Глава по БК	015
по ОКЕИ	383

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр. 030+стр. 040+стр. 050+стр. 060+стр. 070+стр. 090+стр. 100+стр. 110)	010	100	4 443 779,58	69 270 740,00	14 975 394,58	88 689 914,16
<i>Доходы от собственности</i>	030	120	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат</i>	040	130	-	69 270 740,00	14 692 869,28	83 963 609,28
в том числе:						
<i>Доходы от оказания платных услуг (работ)</i>		131	-	69 270 740,00	14 690 469,28	83 961 209,28
<i>Доходы от компенсации затрат</i>		134	-	-	2 400,00	2 400,00
<i>Штрафы, пени, неустойки, возмещения ущерба</i>	050	140	-	-	206 267,85	206 267,85
в том числе:						
<i>Доходы от штрафных санкций за нарушение законодательства о закупках и нарушение условий контрактов (договоров)</i>		141	-	-	200 367,85	200 367,85
<i>Страховые возмещения</i>		143	-	-	5 900,00	5 900,00
<i>Безвозмездные поступления текущего характера от бюджетов</i>	060	150	4 443 779,58	-	-	4 443 779,58
в том числе:						
<i>Поступления текущего характера бюджетным и автономным учреждениям от сектора государственного управления</i>		152	4 443 779,58	-	-	4 443 779,58
<i>Безвозмездные поступления капитального характера от бюджетов</i>	070	160	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от операций с активами</i>	090	170	-	-	-12 906,00	-12 906,00
в том числе:						
<i>Доходы от выбытия активов</i>		172	-	7 250 703,39	-12 906,00	7 237 797,39
<i>Доходы от оценки активов и обязательств</i>		176	-	-7 250 703,39	-	-7 250 703,39

Рисунок Б.1 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2021 год

Продолжение приложения Б

Форма 0503721 с. 2						
Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие доходы</i>	100	180	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные неденежные поступления в сектор государственного управления</i>	110	190	-	-	89 163,45	89 163,45
в том числе						
Безвозмездные неденежные поступления текущего характера от физических лиц		193	-	-	86 654,40	86 654,40
Прочие неденежные безвозмездные поступления		199	-	-	2 509,05	2 509,05
Расходы (стр. 160+стр. 170+стр. 190+стр. 210+стр. 230+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270)	150	200	4 362 499,58	71 195 526,83	15 591 973,43	91 149 999,84
<i>Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда</i>	160	210	116 663,78	68 820 530,56	1 240 830,62	70 178 044,96
в том числе						
Заработная плата		211	96 067,91	52 868 174,15	972 528,39	53 936 770,45
Начисления на выплаты по оплате труда		213	20 595,87	15 952 356,41	268 322,23	16 241 274,51
<i>Оплата работ, услуг</i>	170	220	4 245 835,80	-	5 328 278,85	9 574 114,65
в том числе						
Услуги связи		221	-	-	120 937,91	120 937,91
Коммунальные услуги		223	-	-	3 258 425,22	3 258 425,22
Работы, услуги по содержанию имущества		225	4 245 835,80	-	633 315,62	4 879 151,42
Прочие работы, услуги		226	-	-	1 289 346,71	1 289 346,71
Страхование		227	-	-	26 253,39	26 253,39
<i>Обслуживание долговых обязательств</i>	190	230	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные перечисления текущего характера организациям</i>	210	240	-	-	-	-
в том числе						
<i>Безвозмездные перечисления бюджетам</i>	230	250	-	-	-	-
в том числе						
<i>Социальное обеспечение</i>	240	260	-	494 587,16	-	494 587,16
в том числе						
Социальные пособия и компенсации персоналу в денежной форме		266	-	494 587,16	-	494 587,16
<i>Расходы по операциям с активами</i>	250	270	-	1 391 562,05	9 014 393,02	10 405 955,07
в том числе						
Амортизация		271	-	1 279 026,36	245 166,92	1 524 193,28
Расходование материальных запасов		272	-	112 535,69	8 769 226,10	8 881 761,79
<i>Безвозмездные перечисления капитального характера организациям</i>	260	280	-	-	-	-
в том числе						

Рисунок Б.2 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2021 год

Форма 0503721 с. 3						
Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие расходы</i>	270	290	-	488 847,06	8 450,94	497 298,00
в том числе:						
Налоги, пошлины и сборы		291	-	488 847,06	8 450,94	497 298,00
Чистый операционный результат (стр. 301–стр. 302); (стр. 310+стр. 410)	300		81 280,00	-1 924 786,83	-616 578,85	-2 460 085,68
<i>Операционный результат до налогообложения (стр. 010–стр. 130)</i>	301		81 280,00	-1 924 786,83	-616 578,85	-2 460 085,68
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320+стр. 330+стр. 350+стр. 360+стр. 370+стр. 380+стр. 390+стр. 400)	310		81 280,00	-8 642 265,44	-391 026,87	-8 952 012,31
<i>Чистое поступление основных средств</i>	320		-	-1 279 026,36	-89 044,44	-1 368 070,80
в том числе:						
увеличение стоимости основных средств	321	310	-	-	156 122,48	156 122,48
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	-	1 279 026,36	245 166,92	1 524 193,28
<i>Чистое поступление произведенных активов</i>	350		-	-7 250 703,39	-	-7 250 703,39
уменьшение стоимости произведенных активов	352	43X	-	7 250 703,39	-	7 250 703,39
<i>Чистое поступление материальных запасов</i>	360		81 280,00	-112 535,69	-267 078,60	-298 334,29
в том числе:						
увеличение стоимости материальных запасов	361	340	81 280,00	-	8 523 730,39	8 605 010,39
из них:						
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440	-	112 535,69	8 790 808,99	8 903 344,68
из них:						
в том числе:						
увеличение стоимости прав пользования	371	35X	-	-	85 804,94	85 804,94
уменьшение стоимости прав пользования	372	45X	-	-	85 804,94	85 804,94

Рисунок Б.3 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2021 год

Продолжение приложения Б

Форма 0503721 с. 4

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
в том числе:						
увеличение затрат	391	х	-	92 541 528,56	21 626 209,95	114 167 738,51
уменьшение затрат	392	х	-	92 541 528,56	21 626 209,95	114 167 738,51
Чистое изменение расходов будущих периодов	400	х	-	-	-34 903,83	-34 903,83
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420–стр. 510)	410		-	6 717 478,61	-225 551,98	6 491 926,63
Операции с финансовыми активами (стр. 430+стр. 440+стр. 450+стр. 460+стр. 470+стр. 480)	420		-2 010 490,47	13 354 607,70	-322 094,39	11 022 022,84
Чистое поступление денежных средств и их эквивалентов	430		-2 010 490,47	18 277,61	-322 490,57	-2 314 703,43
в том числе:						
поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510	1 922 144,56	70 141 426,91	16 574 304,81	88 637 876,28
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610	3 932 635,03	70 123 149,30	16 896 795,38	90 952 579,71
Чистое увеличение дебиторской задолженности	480		-	13 336 330,09	396,18	13 336 726,27
в том числе:						
увеличение дебиторской задолженности	481	560	1 805 480,78	214 845 358,30	17 863 101,65	234 513 940,73
уменьшение дебиторской задолженности	482	660	1 805 480,78	201 509 028,21	17 862 705,47	221 177 214,46

Рисунок Б.4 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2021 год

Форма 0503721 с. 5

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Операции с обязательствами (стр. 520+стр. 530+стр. 540+стр. 550+стр. 560)	510		-2 010 490,47	6 637 129,09	-96 542,41	4 530 096,21
Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности	540		-2 010 490,47	111 223,07	161 119,82	-1 738 147,58
в том числе:						
увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730	6 886 523,09	77 381 158,39	15 839 141,75	100 106 823,23
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830	8 897 013,56	77 269 935,32	15 678 021,93	101 844 970,81
Чистое изменение доходов будущих периодов	550	х	-	6 445 980,00	-	6 445 980,00
Чистое изменение резервов предстоящих расходов	560	х	-	79 926,02	-257 662,23	-177 736,21

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;">ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</p> <p>Сертификат: 02C468DE00DEAC56AB4BE772266F29B7A1 Владелец: Смагина Наталья Александровна Действителен: с 01.03.2021 по 01.03.2022 Дата подписи: 25.01.2022 19:25:57</p> </div> <p>Руководитель _____ Смагина Н. А. _____ <small>(подпись) (расшифровка подписи)</small></p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center;">ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</p> <p>Сертификат: 03B2FC450001AEBA045B806D6374A7069 Владелец: Светлова Галина Викторовна Действителен: с 17.12.2021 по 28.12.2022 Дата подписи: 25.01.2022 19:25:41</p> </div> <p>Главный бухгалтер _____ Светлова Г. В. _____ <small>(подпись) (расшифровка подписи)</small></p>
<p>Централизованная бухгалтерия</p> <p>Руководитель _____ <small>(подпись) (расшифровка подписи)</small></p>	
<p>Исполнитель _____ Светлова Галина Викторовна _____ <small>(подпись) (расшифровка подписи) 8(3435 7)32-706, (телефон, e-mail)</small></p>	

"01" января 2022

Документ подписан электронной подписью. Дата представления 25.01.2022
 Главный бухгалтер(Светлова Галина Викторовна, Сертификат: 03B2FC450001AEBA045B806D6374A7069, Действителен: с 17.12.2021 по 28.12.2022),Руководитель(Смагина Наталья Александровна, Сертификат: 02C468DE00DEAC56AB4BE772266F29B7A1, Действителен: с 01.03.2021 по 01.03.2022)

Рисунок Б.5 – Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2021 год

Приложение В

Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2022 год

Утв. приказом Минфина РФ от 25 марта 2011 г. № 33н
(в ред. от 16 мая 2019 г.)

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

на 1 января 2023 г.

Учреждение: государственное автономное учреждение социального обслуживания Свердловской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Изумруд" города Кировграда

Обособленное подразделение: _____

Учредитель: Свердловская область

Наименование органа, осуществляющего полномочия учредителя: Министерство социальной политики Свердловской области

Периодичность: годовая

Единица измерения: руб.

		КОДЫ
Форма по ОКУД		0503721
Дата		01.01.2023
по ОКПО		25941554
ИНН		6682003429
по ОКТМО		65700000
по ОКПО		00073312
ИНН		6661081169
Глава по БК		015
по ОКЕИ		383

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Доходы (стр. 030+стр. 040+стр. 050+стр. 060+стр. 070+стр. 090+стр. 100+стр. 110)	010	100	4 960 366,87	72 075 763,04	17 817 931,16	94 854 061,07
<i>Доходы от собственности</i>	030	120	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Доходы от оказания платных услуг (работ), компенсаций затрат</i>	040	130	-	72 868 787,00	17 629 823,89	90 498 610,89
в том числе:						
Доходы от оказания платных услуг (работ)		131	-	72 868 787,00	17 626 019,53	90 494 806,53
Доходы от компенсации затрат		134	-	-	3 804,36	3 804,36
<i>Штрафы, пени, неустойки, возмещения ущерба</i>	050	140	-	-	21 831,68	21 831,68
в том числе:						
Доходы от штрафных санкций за нарушение законодательства о закупках и нарушение условий контрактов (договоров)		141	-	-	21 831,68	21 831,68
<i>Безвозмездные поступления текущего характера</i>	060	150	4 069 082,92	-	-	4 069 082,92
в том числе:						
Поступления текущего характера бюджетным и автономным учреждениям от сектора государственного управления		152	4 069 082,92	-	-	4 069 082,92
<i>Безвозмездные поступления капитального характера</i>	070	160	891 283,95	-	-	891 283,95
в том числе:						
Поступления капитального характера бюджетным и автономным учреждениям от сектора государственного управления		162	891 283,95	-	-	891 283,95
<i>Доходы от операций с активами</i>	090	170	-	-793 023,96	2 943,46	-790 080,50
в том числе:						
Доходы от выбытия активов		172	-	1 045 517,10	2 943,46	1 048 460,56
Доходы от оценки активов и обязательств		176	-	-1 838 541,06	-	-1 838 541,06

Рисунок В.1 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2022 год

Продолжение приложения В

Форма 0503721 с. 2						
Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие доходы</i>	100	180	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Безвозмездные неденежные поступления в сектор государственного управления</i>	110	190	-	-	163 332,13	163 332,13
в том числе:						
Безвозмездные неденежные поступления текущего характера от сектора государственного управления и организаций государственного сектора		191	-	-	56 760,00	56 760,00
Безвозмездные неденежные поступления текущего характера от физических лиц		193	-	-	2 892,50	2 892,50
Безвозмездные неденежные поступления капитального характера от организаций (за исключением сектора государственного управления и организаций государственного сектора)		196	-	-	47 390,00	47 390,00
Безвозмездные неденежные поступления капитального характера от физических лиц		197	-	-	56 289,63	56 289,63
Расходы (стр. 160+стр. 170+стр. 190+стр. 210+стр. 230+стр. 240+стр. 250+стр. 260+стр. 270)	150	200	4 005 387,60	73 873 796,95	17 283 980,75	95 163 165,30
<i>Оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда</i>	160	210	-	71 238 445,45	2 473 982,13	73 712 427,58
в том числе:						
Заработная плата		211	-	54 732 861,06	1 908 766,80	56 641 627,86
Начисления на выплаты по оплате труда		213	-	16 505 584,39	565 215,33	17 070 799,72
<i>Оплата работ, услуг</i>	170	220	4 005 387,60	118 500,00	6 985 890,92	11 109 778,52
в том числе:						
Услуги связи		221	-	-	117 058,17	117 058,17
Коммунальные услуги		223	-	-	3 211 589,39	3 211 589,39
Работы, услуги по содержанию имущества		225	4 005 387,60	-	740 249,53	4 745 637,13
Прочие работы, услуги		226	-	118 500,00	2 889 068,33	3 007 568,33
Страхование		227	-	-	27 925,50	27 925,50
<i>Обслуживание долговых обязательств</i>	190	230	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Безвозмездные перечисления текущего характера организациям</i>	210	240	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Безвозмездные перечисления бюджетам</i>	230	250	-	-	-	-
в том числе:						
<i>Социальное обеспечение</i>	240	260	-	519 824,71	-	519 824,71
в том числе:						
Социальные пособия и компенсации персоналу в денежной форме		266	-	519 824,71	-	519 824,71
<i>Расходы по операциям с активами</i>	250	270	-	1 516 670,83	7 782 490,66	9 299 161,49
в том числе:						
Амортизация		271	-	1 360 161,83	232 708,04	1 592 869,87
Расходование материальных запасов		272	-	156 509,00	7 549 782,62	7 706 291,62
<i>Безвозмездные перечисления капитального характера организациям</i>	260	280	-	-	-	-
в том числе:						

Рисунок В.2 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2022 год

Форма 0503721 с. 3						
Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Приносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
<i>Прочие расходы</i>	270	290	-	480 355,96	41 617,04	521 973,00
в том числе:						
Налоги, пошлины и сборы		291	-	480 355,96	23 317,04	503 673,00
Другие экономические санкции		295	-	-	18 300,00	18 300,00
Чистый операционный результат (стр. 301–стр. 302); (стр. 310+стр. 410)	300		954 979,27	-1 798 033,91	533 950,41	-309 104,23
<i>Операционный результат до налогообложения (стр. 010–стр. 130)</i>	301		954 979,27	-1 798 033,91	533 950,41	-309 104,23
Операции с нефинансовыми активами (стр. 320+стр. 330+стр. 350+стр. 360+стр. 370+стр. 380+стр. 390+стр. 400)	310		63 695,32	-2 337 302,66	376 059,70	-1 897 547,64
<i>Чистое поступление основных средств</i>	320		-	-	-468 877,88	-530 891,29
в том числе:						
увеличение стоимости основных средств	321	310	891 283,95	891 283,95	170 694,63	1 953 262,53
уменьшение стоимости основных средств	322	41X	891 283,95	1 360 161,83	232 708,04	2 484 153,82
<i>Чистое поступление произведенных активов</i>	350		-	-1 838 541,06	-	-1 838 541,06
уменьшение стоимости произведенных активов	352	43X	-	1 838 541,06	-	1 838 541,06
<i>Чистое поступление материальных запасов</i>	360		63 695,32	-29 883,72	332 510,19	366 321,79
в том числе:						
увеличение стоимости материальных запасов	361	340	594 573,28	126 625,28	7 985 913,93	8 707 112,49
из них:						
Увеличение стоимости материальных запасов для целей капитальных вложений		347	530 877,96	-	-	530 877,96
уменьшение стоимости материальных запасов	362	440	530 877,96	156 509,00	7 653 403,74	8 340 790,70
из них:						

Рисунок В.3 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2022 год

Продолжение приложения В

Форма 0503721 с. 4

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Принносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
в том числе:						
увеличение затрат	391	х	-	94 752 800,58	25 736 240,62	120 489 041,20
уменьшение затрат	392	х	-	94 752 800,58	25 736 240,62	120 489 041,20
<i>Чистое изменение расходов будущих периодов</i>	400	х	-	-	105 562,92	105 562,92
Операции с финансовыми активами и обязательствами (стр. 420–стр. 510)	410		891 283,95	539 268,75	157 890,71	1 588 443,41
Операции с финансовыми активами (стр. 430+стр. 440+стр. 450+стр. 460+стр. 470+стр. 480)	420		-1 412 392,80	19 202 293,56	378 196,35	18 168 097,11
<i>Чистое поступление денежных средств и их эквивалентов</i>	430		-1 412 392,80	-20 610,00	476 876,52	-956 126,28
в том числе:						
поступление денежных средств и их эквивалентов	431	510	4 497 804,71	72 896 833,72	19 460 715,62	96 855 354,05
выбытие денежных средств и их эквивалентов	432	610	5 910 197,51	72 917 443,72	18 983 839,10	97 811 480,33
<i>Чистое увеличение дебиторской задолженности</i>	480		-	19 222 903,56	-98 680,17	19 124 223,39
в том числе:						
увеличение дебиторской задолженности	481	560	4 497 804,71	228 195 467,46	20 482 400,43	253 175 672,60
уменьшение дебиторской задолженности	482	660	4 497 804,71	208 972 563,90	20 581 080,60	234 051 449,21

Рисунок В.4 - Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2022 год

Форма 0503721 с. 5

Наименование показателя	Код строки	Код аналитики	Деятельность с целевыми средствами	Деятельность по государственному заданию	Принносящая доход деятельность	Итого
1	2	3	4	5	6	7
Операции с обязательствами (стр. 520+стр. 530+стр. 540+стр. 550+стр. 560)	510		-2 303 676,75	18 663 024,81	220 305,64	16 579 653,70
<i>Чистое увеличение прочей кредиторской задолженности</i>	540		-2 303 676,75	875 647,20	238 808,84	-1 189 220,71
в том числе:						
увеличение прочей кредиторской задолженности	541	730	6 586 587,17	81 350 032,88	18 049 253,00	105 985 873,05
уменьшение прочей кредиторской задолженности	542	830	8 890 263,92	80 474 385,68	17 810 444,16	107 175 093,76
<i>Чистое изменение доходов будущих периодов</i>	550	х	-	18 182 208,00	-93 103,58	18 089 104,42
<i>Чистое изменение резервов предстоящих расходов</i>	560	х	-	-394 830,39	74 600,38	-320 230,01

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</p> <p style="font-size: 8px; margin: 0;">Сертификат: 561683CDE7756D4AE7A6D4A07C315AF5 Выдлен: Смагина Наталья Александровна Действителен: с 09.02.2022 по 05.05.2023 Дата подписи: 10.02.2023 11:00:30</p> </div> <p>Руководитель _____ Смагина Н. А. (подпись) (расшифровка подписи)</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</p> <p style="font-size: 8px; margin: 0;">Сертификат: 65F8CC98101BDFEF511047F9CF7237EB Выдлен: Светлова Галина Викторовна Действителен: с 25.07.2022 по 18.10.2023 Дата подписи: 10.02.2023 11:00:19</p> </div> <p>Главный бухгалтер _____ Светлова Г. В. (подпись) (расшифровка подписи)</p>
<p>Централизованная бухгалтерия _____ (наименование, ОГРН, ИНН, КПП, и место нахождения)</p>	
<p>Руководитель _____ (уполномоченное лицо) (подпись) (расшифровка подписи)</p>	
<p>Исполнитель _____ Светлова Галина Викторовна _____ 8(3435 7)32-706, _____ (подпись) (подпись) (расшифровка подписи) (телефон, e-mail)</p>	

"01" января 2023

Документ подписан электронной подписью. Дата представления 24.01.2023
 Главный бухгалтер (Светлова Галина Викторовна, Сертификат: 65F8CC98101BDFEF511047F9CF7237EB, Действителен: с 25.07.2022 по 18.10.2023), Руководитель (Смагина Наталья Александровна, Сертификат: 561683CDE7756D4AE7A6D4A07C315AF5, Действителен: с 09.02.2022 по 05.05.2023)

Рисунок В.5 – Отчет о финансовых результатах деятельности учреждения за 2022 год