



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

153012, Иваново, пер. Свободный, 4, тел. 41-05-57, тел./факс 30-40-97, e-mail: info@ivszn.ivanovoobl.ru

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 02.04.2018 № 432

г. Иваново

О мероприятиях по повышению эффективности деятельности учреждений и работы руководителей учреждений, в отношении которых Департамент социальной защиты населения Ивановской области осуществляет функции и полномочия учредителя

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 05.12.2017 № 392-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам совершенствования проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями в сфере культуры, охраны здоровья, образования, социального обслуживания и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы», Положением о Департаменте социальной защиты населения Ивановской области, утвержденным постановлением Правительства Ивановской области от 17.10.2012 № 403-п, во исполнение пункта 5.7 плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения в Ивановской области (2013-2018 годы)», утвержденного постановлением Правительства Ивановской области от 19.04.2013 № 90-рп, в целях повышения результативности деятельности учреждений социального обслуживания Ивановской области и материального стимулирования руководителей учреждений:

1. Утвердить:

1.1 положение об организации и проведении мониторингов эффективности деятельности учреждений и работы руководителей учреждений, в отношении которых Департамент социальной защиты населения Ивановской области осуществляет функции и полномочия учредителя (приложение 1);

1.2 перечень показателей эффективности деятельности учреждений, в отношении которых Департамент социальной защиты населения Ивановской

области осуществляет функции и полномочия учредителя (приложения 2);

1.3 перечень целевых показателей эффективности работы руководителей учреждений, в отношении которых Департамент социальной защиты населения Ивановской области осуществляет функции и полномочия учредителя (приложение 3).

2. Признать приказ Департамента от 14.06.2013 № 189-о.д. «О мероприятиях по повышению эффективности деятельности учреждений и работы руководителей учреждений, в отношении которых Департамент социальной защиты населения Ивановской области осуществляет функции и полномочия учредителя» утратившим силу.

3. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.01.2019, за исключением пункта 1 настоящего распоряжения, раздела 6 Приложения 2 к настоящему распоряжению и раздела 6 Приложения 3 к настоящему распоряжению, которые вступают в силу с 01.10.2018.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения оставляю за собой.

**Начальник Департамента
социальной защиты населения
Ивановской области**



Т.В. Рожкова

Положение об организации и проведении мониторингов эффективности деятельности учреждений и работы руководителей учреждений, в отношении которых Департамент социальной защиты населения Ивановской области осуществляет функции и полномочия учредителя

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения мониторингов эффективности деятельности учреждений и работы руководителей учреждений, в отношении которых Департамент социальной защиты населения Ивановской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

1.2. Организатором проведения мониторингов является Департамент социальной защиты населения Ивановской области (далее – Департамент). Мониторинг осуществляют структурные подразделения Департамента: управление социального обслуживания, управление по опеке и попечительству, управление по делам семей, воспитывающих детей.

1.3. На основании результатов мониторингов Департамент формирует рейтинг учреждений и сводный показатель эффективности работы руководителей учреждений.

1.4. Мониторинги эффективности деятельности и работы руководителей учреждений проводятся по перечням показателей эффективности их деятельности, утвержденным распоряжением Департамента.

1.5. Мониторинги проводятся по следующим группам учреждений:

1.5.1. Дома-интернаты для граждан пожилого возраста и инвалидов;

1.5.2. Психоневрологические интернаты;

1.5.3. Полустационарные учреждения социального обслуживания с круглосуточным пребыванием граждан:

- комплексные центры социального обслуживания населения;

- центры социального обслуживания.

1.5.4. Нестационарные учреждения социального обслуживания без круглосуточного пребывания граждан:

- центры социального обслуживания.

1.5.5. Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних.

1.5.6. Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

1.5.7. ОБУСО «Центр психолого-педагогической помощи семье и детям».

1.6. Мониторинги эффективности деятельности учреждений проводятся на основании данных отчетности, информации, представленных учреждениями.

1.7. Мониторинги эффективности работы руководителей учреждений проводятся на основании данных отчетности, информации, представленных учреждениями.

1.8. Мониторинги проводятся за 1, 2, 3 кварталы соответственно на 1 апреля, 1 июля, 1 октября текущего года и за 4 квартал и за год по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным.

1.9. Результаты мониторингов являются основанием для принятия управленческих решений.

2. Цели и задачи

2.1. Целью проведения мониторингов является:

непрерывное наблюдение за фактическим положением дел в учреждениях и проведение своевременного системного анализа происходящих в них изменений, предупреждение негативных тенденций, краткосрочное прогнозирование;

оценка деятельности руководителей учреждений.

2.2. Задачами мониторингов являются:

- своевременное выявление основных тенденций развития каждого учреждения;

- выявление причин, влияющих на результативность деятельности учреждения, и принятие мер по минимизации и устранению негативной динамики показателей;

- стимулирование учреждений на создание здоровой конкурентной среды среди учреждений;

- объективное определение учреждения-лидера, наиболее результативных учреждений, в целях материального стимулирования руководителей учреждений.

3. Организация проведения мониторингов

3.1. Реализация мониторингов предполагает последовательность следующих действий:

- сбор данных;

- обработка полученных данных;

- определение значения показателей и балльной оценки;

- анализ полученных данных;

- формирование рейтинга результатов деятельности учреждений (далее – Рейтинг) по группам учреждений, указанным в пункте 1.5. настоящего Положения, и сводных показателей эффективности работы руководителей учреждений.

3.2 Мониторинги осуществляются посредством статистической обработки информации.

4. Порядок проведения мониторингов

4.1. Руководители учреждений не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, направляют в Департамент информацию о деятельности учреждений.

4.2. Руководители структурных подразделений Департамента в пределах компетенции:

- в срок до 15 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, проводят оценку информации, представленной руководителями учреждений за 1, 2, 3 кварталы;

- в срок до 15 декабря отчетного года проводят оценку информации, представленной руководителями учреждений, по итогам года;

- разрабатывают для учреждений рекомендации, направленные на повышение качества и результатов их деятельности.

4.3. На основании результатов оценки информации, представленной руководителями учреждений, управление социального обслуживания и управление по опеке и попечительству, управление по делам семей, воспитывающих детей, в рамках установленной компетенции, в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, и в срок до 20 декабря отчетного года формируют:

- сводные результаты мониторинга эффективности деятельности учреждений и Рейтинг учреждений по группам;

- сводные показатели эффективности работы руководителей учреждений.

4.3.1. Рейтинги утверждаются начальником Департамента.

4.3.2. Рейтинги подлежат размещению на официальном сайте Департамента в сети Интернет до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

4.4. Рейтинг каждого учреждения определяется по комплексной балльной оценке 1 раз в квартал и по итогам года.

4.4.1. Учреждения, набравшие наибольшую сумму баллов по всем направлениям деятельности, занимают наивысшее место в своей группе.

5. Порядок расчета показателей оценки эффективности деятельности учреждений и работы руководителей учреждений

5.1. Оценка эффективности деятельности учреждений и работы руководителей учреждений (далее - оценка) включает в себя:

- оценку основной деятельности учреждения;
- оценку финансово-экономической деятельности учреждения;
- оценку кадровой политики учреждения;
- оценку информационной открытости учреждения;
- оценку престижности учреждения;
- независимую оценку качества условий оказания услуг учреждением;
- оценку личной ответственности (для руководителей учреждений).

5.2. Оценка деятельности каждого учреждения и работы руководителя учреждения проводится по отдельным критериям.

5.3. Комплексная балльная оценка деятельности каждого учреждения представляет сумму балльных оценок и определяется по следующей формуле:

$$\sum B_y = B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6,$$

где:

B_y - итоговая балльная оценка результативности деятельности учреждения, по которой определяется место в Рейтинге;

$B1$ - суммарная балльная оценка учреждения по I разделу «Основная деятельность учреждения»;

$B2$ - суммарная балльная оценка учреждения по II разделу «Финансово-экономическая деятельность учреждения»;

$B3$ - суммарная балльная оценка учреждения по III разделу «Кадровая политика учреждения»;

$B4$ - суммарная балльная оценка учреждения по IV разделу «Информационная открытость учреждения»;

$B5$ - суммарная балльная оценка учреждения по V разделу «Престижность учреждения»;

$B6$ - суммарная балльная оценка по VI разделу «Независимая оценка качества условий оказания услуг учреждением».

5.4. Комплексная балльная оценка работы руководителя учреждения представляет сумму балльных оценок и определяется по следующей формуле:

$$\sum B_r = B1 + B2 + B3 + B4 + B5 + B6 + B7,$$

где:

B_r - итоговая балльная оценка результативности работы руководителя учреждения;

$B1$ - суммарная балльная оценка учреждения по I разделу «Основная деятельность учреждения»;

$B2$ - суммарная балльная оценка учреждения по II разделу «Финансово-экономическая деятельность учреждения»;

$B3$ - суммарная балльная оценка учреждения по III разделу «Кадровая политика учреждения»;

$B4$ - суммарная балльная оценка учреждения по IV разделу «Информационная открытость учреждения»;

$B5$ - суммарная балльная оценка учреждения по V разделу «Престижность учреждения»;

$B6$ - суммарная балльная оценка по VI разделу «Независимая оценка качества условий оказания услуг учреждением»;

$B7$ - суммарная балльная оценка по VII разделу «Личная ответственность» (для руководителей учреждений).

6. Премирование руководителей учреждений

6.1. Руководители учреждений премируются по итогам отчетного квартала в соответствии со следующими уровнями эффективности их работы:

6.1.1. для руководителей нестационарных и полустационарных организаций социального обслуживания:

- высокий уровень эффективности: определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет от 80% до 100%;

- средний уровень эффективности: определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет от 60% до 80%;

- низкий уровень эффективности: определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет менее 60%.

6.1.2. для руководителей стационарных организаций социального обслуживания:

- высокий уровень эффективности: определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет от 70% до 100%;

- средний уровень эффективности; определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет от 50% до 70%;

- низкий уровень эффективности: определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет менее 50%.

6.1.3. для руководителей учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:

- высокий уровень эффективности: определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет от 90% до 100%;

- средний уровень эффективности; определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет от 70% до 90%;

- низкий уровень эффективности: определяется в случае, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет менее 70%.

6.2. Руководители учреждений премируются в следующих размерах:

- руководители, уровень эффективности которых определяется как высокий: от 200% до 225% от должностного оклада в организациях социального обслуживания, от 160% до 200% от должностного оклада в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- руководители, уровень эффективности которых определяется как средний: от 170% до 200% от должностного оклада в организациях социального обслуживания, от 130% до 150% от должностного оклада в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

руководители, уровень эффективности которых определяется как низкий, не премируются.

6.3. Работа руководителей учреждений оценивается как неэффективная, если по итогам отчетного квартала отношение фактической суммы баллов за отчетный квартал к установленной максимальной сумме баллов составляет менее 30%.