Министерство труда и социального развития Омской области

Бюджетное учреждение Омской области

"Комплексный центр социального обслуживания населения "Пенаты" Центрального административного округа"

О рейтинговой оценке деятельности структурных подразделений

бюджетных учреждений Омской области – комплексных центров

социального обслуживания населения

Методическое пособие

Омск 2018

О рейтинговой оценке деятельности структурных подразделений бюджетных учреждений Омской области – комплексных центров социального обслуживания населения. Методическое пособие / Бюджетное учреждение Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Пенаты" Центрального административного округа", Омск, 2018. - 11 с.

Ответственный за выпуск:

С.М. Кособуцкая, руководитель бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Пенаты" Центрального административного округа"

Составители:

Е.С. Асанова, заведующий методическим отделением

Н.И. Ишутченко, аналитик административной службы

Материал адресован руководящему составу учреждений социального обслуживания населения и может быть использован в практической деятельности.

Рецензент:

Н.В. Савлучинская, кандидат педагогических наук, доцент кафедры изобразительного искусства и методики преподавания факультета искусств Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Омский государственный педагогический университет", член Попечительского совета БУ "КЦСОН "Пенаты"

© Министерство труда и социального развития Омской области

Бюджетное учреждение Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Пенаты" Центрального административного округа"

ИНФОРМАЦИЯ

о проведении в БУ "КЦСОН "Пенаты"

оценки деятельности структурных подразделений

В БУ "КЦСОН "Пенаты" с 2016 года осуществляется рейтинговая оценка структурных подразделений по итогам работы за год.

Рейтинговая оценка проводится на основании:

1) Приказа № 501 от 31 декабря 2015 года о рейтинговой оценке деятельности структурных подразделений БУ "КЦСОН "Пенаты" в целях определения результативности, эффективности и качества работы подразделений, уровня соответствия результатов деятельности структурных подразделений поставленным перед ними задачам, принятия своевременных управленческих решений по повышению эффективности деятельности структурных подразделений, роста их конкурентоспособности, а также укрепления служебной и исполнительской дисциплины работников структурных подразделений;

2) самооценки рейтинговых показателей подразделений;

3) результатов реализуемых в учреждений программ и проектов, внедренных инноваций и предложений по улучшению.

Рейтинговая оценка подразделений учреждения проводится в баллах по следующим показателям:

* выполнение государственного задания по количеству человек;
* выполнение плана по привлечению внебюджетных средств;
* выполнение плановых показателей, характеризующих удовлетворенность получателей услуг качеством оказания социальных услуг и выполнение мероприятий внутреннего контроля;
* активность (наличие клубов, программ, проектов, выступлений, публикаций, признанных инноваций), участие в конкурсах, выполнение особо важных поручений.

Заместитель руководителя, курирующий структурное подразделение, имеет право отметить 2 баллами особые достижения одного подразделения, предоставив на рассмотрение комиссии представление на подразделение. По решению комиссии представленное подразделение может получить бонус в виде 2 баллов.

Рейтинг подразделений определяется по сумме баллов.

В начале года, следующего за отчетным, подводятся итоги и на отчетной конференции награждаются подразделения, набравшие наибольшее количество баллов в номинациях, установленных комиссией.

Данное методическое пособие раскрывает основные принципы, порядок расчета и проведения оценки деятельности структурных подразделений бюджетных учреждений Омской области – комплексных центров социального обслуживания населения.

В пособии приводятся примерные образцы:

- приказа о рейтинговой оценке деятельности структурных подразделений бюджетного учреждения Омской области – комплексного центра социального обслуживания населения (приложение № 1);

- Положения об оценке деятельности структурных подразделений бюджетного учреждения Омской области – комплексного центра социального обслуживания населения (приложение № 2);

- формы расчета показателей оценки деятельности структурного подразделения (приложение № 3);

- номинаций для награждения структурных подразделений и сотрудников (приложение № 4).

По мнению авторов, оценка деятельности подразделений позволяет увидеть плюсы и минусы в работе, на основании установленных критериев выявить лидеров, поэтому отмечается важность проведения такой работы.

Приложение № 1

**Бюджетное учреждение Омской области**

**КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ**

**П Р И К А З**

"\_\_ " \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года № \_\_\_\_\_\_

г. Омск

О рейтинговой оценке деятельности структурных подразделений

бюджетного учреждения Омской области – комплексного центра

социального обслуживания населения (далее – БУ КЦСОН)

В целях определения уровня соответствия результатов деятельности структурных подразделений БУ КЦСОН поставленным перед ними задачам, принятия своевременных управленческих решений по повышению эффективности деятельности структурных подразделений, роста их конкурентоспособности, а также укрепления служебной и исполнительской дисциплины работников структурных подразделений

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение о рейтинговой оценке деятельности структурных подразделений в соответствии с приложением № 1 к настоящему приказу (далее – Положение).

1.2. [Форму](#Par1302) расчета показателей рейтинговой оценки структурных подразделений согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Создать комиссию по определению рейтинговой оценки деятельности структурных подразделений и утвердить ее состав (Приложение № 3) .

3. Заведующим структурными подразделениями ознакомить работников с Положением.

Руководитель Инициалы, фамилия

С приказом ознакомлены:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  Приложение № 1  к приказу от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

ПОЛОЖЕНИЕ

об оценке деятельности структурных подразделений

бюджетного учреждения Омской области – комплексного центра

социального обслуживания населения

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет основные принципы, порядок расчета и проведения оценки деятельности структурных подразделений (далее–оценка).

1.2. Целью проведения оценки является оценка результатов деятельности структурных подразделений по выполнению поставленных перед ними задач, направленных на выполнение главных целей учреждения по выполнению государственного задания (чел, руб., %), на проявление инициативы и активности с целью повышения имиджа учреждения и удовлетворенности общества его деятельностью.

1.3. Основной задачей проведения оценки является подведение итогов деятельности структурных подразделений за установленный период, распространение успешного опыта их работы.

1.4. В оценке участвуют следующие структурные подразделения:

- отделения социального обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов;

- отделения по уходу за гражданами, находящимися на постельном режиме или передвигающимися в пределах комнаты с посторонней помощью;

- отделение срочного социального обслуживания и организационного обеспечения;

- отделение профилактики безнадзорности и семейного неблагополучия;

- отделение социальной реабилитации граждан с ограниченными возможностями здоровья и пожилого возраста.

1.5. В рамках настоящего Положения не оценивается деятельность административной, хозяйственной, финансово-экономической, обеспечивающей служб.

2. Перечень показателей оценки деятельности структурных подразделений

2.1. Система показателей оценки деятельности структурных подразделений включает общие для всех структурных подразделений показатели, отражающие степень выполнения планов государственного задания и активность в достижении целей учреждения.

2.2. Оценка деятельности структурных подразделений проводится на основе системы показателей согласно приложению к настоящему Положению.

2.3. В целях совершенствования деятельности структурных подразделений в систему показателей рейтинговой оценки могут быть внесены изменения, дополнения приказом на основании решения комиссии по оценке деятельности структурных подразделений (далее – Комиссия).

2.4. Для расчета показателей оценки деятельности структурных подразделений используются:

1) данные бухгалтерской и финансовой отчетности;

2) данные о выполнении государственного задания;

3) справки внутреннего контроля;

4) иные формы отчетности (анкеты, результаты опросов и т.д.), содержащие информацию, необходимую для анализа показателей оценки деятельности структурных подразделений.

3. Порядок проведения оценки деятельности структурных подразделений

3.1. При проведении оценки деятельности структурных подразделений учитываются следующие основные принципы:

1) комплексность (обеспечивающая учет важнейших показателей эффективности деятельности);

2) системность оценки, предполагающая учет взаимосвязей показателей;

3) достоверность исходных данных;

4) гласность.

3.2. Оценка деятельности структурных подразделений проводится 1 раз в год и осуществляется в несколько этапов.

3.3. На первом этапе осуществляется самооценка структурных подразделений по показателям оценки деятельности структурных подразделений и представление аналитику административной службы в срок до 10 января месяца, следующего за отчетным, сведений, согласованных с курирующими заместителями руководителя. Курирующие заместители руководителя при наличии у структурных подразделений особых достижений, не входящих в критерии оценки, готовит Представления.

3.4. На втором этапе аналитик осуществляет обработку информации и передает на рассмотрение в Комиссию предварительные результаты.

3.5. На третьем этапе с 15 по 20 число месяца, следующего за отчетным, Комиссия рассматривает предварительные итоги оценки и определяет лучшие структурные подразделения в номинациях, определяемых комиссией.

3.6. На отчетной конференции лучшим структурным подразделениям присваивается почетное звание "Лучшее структурное подразделение по итогам года" и вручаются дипломы (по решению комиссии).

4. Результаты оценки деятельности структурных подразделений могут учитываться при премировании.

|  |
| --- |
| Приложение № 3  Приложение № 2  к приказу от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_\_\_\_ |

РАСЧЕТ

показателей оценки деятельности структурного подразделения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование структурного подразделения БУ КЦСОН)

по итогам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_года\_

| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки | Плановое/Фактическое значение  показателя | Начисленные баллы | Примечание |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Показатели, характеризующие результативность деятельности структурных подразделений | | | | |  |
| 1 | Выполнение структурным подразделением плана государственного задания по предоставлению социальных услуг (по количеству человек) | свыше 100 процентов –  3 балла;  от 90 до 100 процентов –  2 балла;  80 до 90 процентов –  1 балл;  менее 80 процентов –  0 баллов |  |  |  |
| 2 | Выполнение структурным подразделением плана по привлечению внебюджетных средств (руб.) | свыше 115 процентов –  3 балла;  от 90 до 115 процентов –  2 балла;  80 до 90 процентов –  1 балл;  менее 80 процентов –  0 баллов |  |  |  |
| Показатели, характеризующие удовлетворенность качеством обслуживания в учреждении | | | | | |
| 3 | Выполнение структурным подразделением целей в области качества | При удовлетворенности клиентов услугами подразделения более, чем на 95 процентов –  3 балла;  менее 95 процентов –  0 баллов |  |  |  |
| 4 | Наличие улучшений в работе, в том числе, по выявленным и устраненным недостаткам и замечаниям по результатам внутреннего контроля оказания социальных услуг | Наличие предложений по повышению качества оказания услуг и улучшений, в том числе, связанных с устранением замечаний -  3 балла; Наличие улучшений, связанных с устранением замечаний, отсутствие замечаний –  2 балла; Наличие улучшений, связанных с устранением замечаний, наличие единичных незначительных устранимых замечаний –  1 балл;  Наличие нескольких неустраненных или грубых неустранимых замечаний, повлиявших на имидж учреждения - 0 баллов |  |  |  |
| Показатели, характеризующие активность сотрудников и особые достижения структурных подразделений | | | | | |
| 6 | Участие работников структурного подразделения в:  - конкурсах, объявляемых различными организациями;  - семинарах, конференциях, мастер- классах, совещаниях муниципального (окружного), областного (межотраслевого, межрегионального, всероссийского) значения;  - подготовке информационных материалов об опыте работы, с последующей публикацией в общероссийских журналах отраслевой специфики | Наличие клубов, программ, проектов, выступлений, публикаций, участие в конкурсах, наличие признанных инноваций - **3 балла**  Наличие клубов, программ, проектов, выступлений, публикаций, участие в конкурсах - **2 балла** (средняя активность)  Наличие клубов, программ, проектов - **1 балл**, (низкая активность) |  |  |  |
| 7 | Наличие особых достижений в течение года | Наличие представления курирующего заместителя руководителя - **2 балла** |  |  |  |

Приложение №4

НОМИНАЦИИ

для награждения структурных подразделений и сотрудников

***Для структурных подразделений:***

- "Локомотив года" – за работу с полной отдачей, готовность приложить максимум усилий в выполнении государственного задания учреждением.

- "Авангард года" – за высокие показатели отделения иреализацию новых идей в оказании социальных услуг;

- "Результат года" – за плодотворную работу и большой вклад отделения в достижение целей учреждением.

***Для сотрудников:***

- Качество года – за особые достижения в повышении качества оказания социальных услуг на дому.

- Усердие года – за добросовестность и особый личный вклад в стабильность системы жизнеобеспечения.

- Прорыв года – за существенное снижение текучести персонала в учреждении, за особые достижения в работе с персоналом.

- Энтузиаст года – за инициативу, креативность и энтузиазм в продвижении услуг и проведении мероприятий.

- Открытие года – за целеустремленность, внедрение инноваций в работе с клиентами.

- Организатор года – за активность и творческий подход в организации и проведении мероприятий.

- Волонтер года – за весомый вклад в развитие волонтерского движения.

- Достижение года – за надежность и стабильность в достижении целей учреждения.

- Признание года – за самое большое количество благодарностей на сайтах.

- Наставник года – за высокую приверженность целям учреждения и передачу знаний и опыта коллегам.