**Приложение**

**к постановлению администрации**

**Крапивинского муниципального района**

**от 08.09.2015 г. №968**

**План мероприятий («дорожная карта») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Крапивинского муниципального района Кемеровской области на 2014-2018 годы»**

**I. Общее описание**

**1.1. Цели реализации плана мероприятий («дорожной карты»)**

Реализация плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Крапивинского муниципального района на 2014-2018 годы» (далее – «дорожная карта») направлена на обеспечение доступности, повышение эффективности и качества предоставления населению Крапивинского муниципального района услуг в сфере социального обслуживания.

Для достижения указанной цели необходимо провести модернизацию существующей системы социального обслуживания населения с учетом современных требований и изменившихся правовых, социально-экономических и демографических условий, кадровых проблем отрасли. В целях подготовки к реализации Федерального закона от 28.12.2013 г. №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» в 2014 году была проведена работа по разработке более 30 законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере социального обслуживания. Принятые нормативные правовые акты предусматривают оказание социальных услуг гражданам с учетом оценки индивидуальной нуждаемости; возможность участия при оказании социальных услуг гражданам негосударственных организаций и индивидуальным предпринимателям; внедрение независимой оценки качества предоставления социальных услуг; осуществление эффективного контроля за их предоставлением. Новая нормативная правовая база должна соответствовать уровню развития общественных отношений в сфере социального обслуживания, и в связи с этим должна проводиться постоянная работа по ее актуализации. Кроме того, необходимо реализовать все планируемые мероприятия по укреплению материально-технической базы учреждений социального обслуживания населения Крапивинского муниципального района (далее – учреждения), развивать стационарозамещающие технологии социального обслуживания с преимущественной ориентацией на предоставление социальных услуг на дому, в формате социального сопровождения.

**2. Проблемы, сложившиеся в сфере социального обслуживания населения**

В системе социальной защиты населения Крапивинского муниципального района функционируют два учреждения социального обслуживания населения - муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения» Крапивинского муниципального района (далее - КЦСОН Крапивинского района) и муниципальное казенное учреждение «Социально- реабилитационный Центр для несовершеннолетних» Крапивинского муниципального района (далее - СРЦ Крапивинского района), которые оказывают социальные услуги на дому, срочную социальную помощь, реабилитацию несовершеннолетних, социально-медицинские и социокультурные досуговые мероприятия несовершеннолетним, гражданам пожилого возраста и инвалидам, предоставление транспортных услуг «Социальное такси» инвалидам и маломобильным гражданам пожилого возраста. В 2014 году социальные услуги оказаны 14 349 гражданам, что составило 60,44 процентов от общего числа жителей Крапивинского муниципального района.

Тем не менее, существуют проблемы.

2.1. Не достаточно развит рынок по предоставлению социальных услуг негосударственным сектором, социально ориентированными некоммерческими организациями и благотворителями. В настоящее время в Крапивинском муниципальном районе действует некоммерческая организация «Крапивинский христианский центр». Почти на всех территориях района сформированы волонтерские бригады из числа учащихся старших классов средних школ и молодежи, а также членов районного молодежного центра «Лидер», студентов многопрофильного техникума п. Зеленогорский и жителей района. За 2014 год численность добровольцев составила 227 человек, численность пожилых граждан, получивших волонтерскую помощь - 428 человек, количество оказанных волонтерами услуг – 2169.

2.2. В системе социального обслуживания населения наблюдается дефицит квалифицированных кадров, связанный с низким уровнем оплаты труда социальных работников, не соответствующий напряженности и интенсивности их труда. На 01.01.2015 года общая численность работников в КЦСОН Крапивинского района и СРЦ Крапивинского района составляет 202 человека.

На сегодняшний день обеспеченность социальными работниками и специалистами по социальной работе в КЦСОН Крапивинского района составляет

96,1% (на начало реализации «дорожной карты» – 97,0%);

85,64 % от общей численности работников учреждений составляют женщины в возрасте 36 - 55 лет;

16,83 % от общей численности работников учреждений составляют работники пенсионного возраста.

Работники с высшим образованием составляют 19,31% (на начало реализации «дорожной карты» было 24,6%) от общей численности работников учреждений, несмотря на то, что ежегодно высшие учебные заведения выпускают достаточное количество специалистов в социальной сфере.

Работники с полным средним образованием составляют 51,49 % от общей численности работников учреждений, среднее профессиональное образование имеют 29,70 %.

21,29 % работников учреждений имеет трудовой стаж до 3 лет, что свидетельствует о большой текучести кадров, и именно молодых специалистов.

В Управлении социальной защиты населения администрации Крапивинского муниципального района (далее – УСЗН администрации КМР) завершена работа по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений) с руководителями муниципальных учреждений в соответствии с типовой формой договора с учетом требований по повышению эффективности работы.

В целях стимулирования заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности учреждений, качества оказываемых услуг утверждены новые целевые показатели и критерии оценки деятельности государственных учреждений для установления выплат стимулирующего характера руководителям, порядок и условия установления этих выплат, состав комиссии по оценке выполнения показателей. К основным критериям отнесены сложность и комплексность учреждений, внедрение новых технологий, учтены рекомендации Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по обеспечению показателей роста заработной платы работников учреждений.

В рамках реализации мероприятий «дорожной карты» проводится работа по поэтапному переводу работников муниципальных учреждений на «эффективный контракт», разработаны и утверждены минимальный перечень целевых показателей оценки эффективности деятельности основного персонала работников учреждений и критерии их оценки.

В Крапивинском муниципальном районе проводится работа по привлечению кадров и реализации законодательных актов, направленных на повышение уровня заработной платы работников учреждений и престижности работы в сфере социального обслуживания:

всем работникам государственных и муниципальных учреждений установлена гарантированная выплата стимулирующего характера в размере 30 процентов должностного оклада за работу в учреждениях;

работникам со специальным образованием, работающим на селе, оклады увеличиваются на повышающий коэффициент 1.25;

осуществляются единовременные выплаты работникам учреждений, получившим высшее или среднее специальное образование, в размере 15 и 10 тыс. руб. соответственно; ежемесячные выплаты молодым специалистам по 1 тыс. руб. в месяц в течение первых трех лет работы;

социальным работникам, проживающим в сельской местности и поселках городского типа, предоставляется 100-процентная льгота по оплате жилья и коммунальных услуг, частичная льгота по оплате электроэнергии;

социальным работникам, чья профессиональная деятельность связана с разъездами при оказании социальных услуг, предоставляется бесплатный проезд в общественном транспорте.

С 2011 года в муниципальных учреждениях Крапивинского муниципального района действует отраслевая система оплаты труда, основными принципами которой являются установление должностных окладов по профессионально квалификационным группам.

С введением новой системы стимулирования размер заработной платы напрямую зависит от результатов труда и качества предоставляемых услуг. В учреждениях разработаны критерии оценки результативности в зависимости от направления деятельности учреждения и конкретных участков работы.

Ежегодно индексируются фонды оплаты труда работников учреждений.

Для обеспечения повышения к 2018 году средней заработной платы отдельных категорий работников в сфере социального обслуживания населения Кемеровской области проведены следующие мероприятия.

С 01.04.2013 увеличены фонды оплаты труда социальных работников на 15%, средства направлены на стимулирующие выплаты.

С 01.10.2013 на 5,5% проиндексированы фонды оплаты труда всем категориям работников бюджетной сферы, проиндексированы должностные оклады.

С 01.12.2013 увеличены на 10% фонды оплаты труда социальным работникам, средства направлены на стимулирующие выплаты.

В 2014 году фонды социальных работников были проиндексированы с 1 мая на 10% и с 1 октября на 10%, средства направлены на стимулирующие выплаты.

В результате средняя заработная плата социальных работников за 2013 год составила 11950 рублей. Соотношение средней заработной платы социальных работников учреждений со средней заработной платой в Кемеровской области за 2013 год составляет 47%.

Заработная плата социальных работников в 2013 году увеличилась на 50% по сравнению с 2012 годом.

Кроме того, в ходе реализации программы поэтапного повышения заработной платы в области принимаются меры по повышению заработной платы работникам, которые не предусмотрены Указами Президента Российской Федерации, для сохранения сложившегося соотношения в уровнях оплаты труда по различным специальностям сферы социального обслуживания.

Так, наряду с отдельными категориями работников, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации, с 1 октября 2013 года на 5,5 процента проиндексированы фонды оплаты труда всем категориям работников бюджетной сферы. Дополнительные средства направлены на повышение должностных окладов, т.е. на базовую (гарантированную) часть.

Средняя заработная плата работников учреждений в целом по отрасли в 2013 году возросла по сравнению с 2012 годом на 12,3% и составила 14176 руб., в 2014 году по сравнению с 2013 годом - на 15,8% и составила 16420 руб.

В 2013-2014 годах в целях оптимизации сети с целью привлечения дополнительных ресурсов, направленных на увеличение заработной платы, была проведена реорганизация учреждений социального обслуживания населения Крапивинского района:

- из структуры КЦСОН Крапивинского района выведено организационно-методическое отделение и отделение помощи женщинам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, с передачей функций отделению срочного социального обслуживания и консультативному отделению;

- приведен в соответствие штат сотрудников отделения дневного пребывания граждан пожилого возраста и инвалидов КЦСОН Крапивинского района согласно должностным инструкциям (младший медицинский персонал переведен на вакантные должности). Тем самым уменьшили потребность в дополнительных фондах оплаты труда на увеличение заработной платы младшему медицинскому персоналу. Экономическая эффективность за 9 месяцев 2013 года составила 285,6 тыс. рублей;

- сокращены 4 вакантные ставки социальных работников;

- сокращена вакантная ставка водителя (ставка вакантна на протяжении 2 лет, вакансия образовалась в результате неисправности автомобиля Мобильной социальной помощи и непригодности его для дальнейшей эксплуатации);

- приведен в соответствие штат сотрудников отделения социальный приют для детей и подростков СРЦ Крапивинского района - социальные работники (3 единицы и работники, относящиеся к категории младшего медицинского персонала (санитарка – 3 единицы) с 30.03.2013 года переведены на должность младшего воспитателя (6 единиц). Экономическая эффективность составила 383,3 тыс. руб.;

- сокращены 2 ставки электрика в связи с подключением к центральной котельной. Экономическая эффективность составила 56,1 тыс. руб., за 2015 год – 128,3 тыс. руб.

В отделении социальный приют для детей и подростков СРЦ Крапивинского района уменьшено количество койко-мест с 20-ти до 12-ти, в отделении дневного пребывания детей увеличено количество койко-мест с 15-ти до 20-ти.

Объем средств, сэкономленных за счет оптимизационных мер в 2013-2014 годах, составил 798,5 тыс. руб., которые были направлены на повышение оплаты труда отдельным категориям работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В целях недопущения неэффективного использования выделенных средств на увеличение фонда стимулирующих выплат, УСЗН администрации КМР проведены следующие мероприятия:

- в УСЗН Крапивинского района проведена работа по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений) с руководителями муниципальных учреждений в соответствии с типовой формой договора с учетом требований по повышению эффективности работы;

- с руководителями подведомственных учреждений (КЦСОН Крапивинского района, СРЦ Крапивинского района) заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам, в которых установлена их обязанность достижения в 2013 году показателей средней заработной платы работников соответствующих категорий, приказом возложена ответственность за целевое использование средств на повышение среднего размера оплаты труда вышеуказанных категорий работников;

- совместно с администрацией Крапивинского муниципального района проводится постоянный мониторинг достижения целевых показателей по среднему уровню заработной платы отдельным категориям работников бюджетной сферы;

- создан прозрачный механизм оплаты труда руководителей учреждений, не допускается более чем в 3 раза превышение соотношения средней заработной платы руководителей и основного персонала этих учреждений и обеспечено представление руководителями учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

Вся проводимая работа находится под контролем специально созданной комиссии, состав и план работы которой утвержден постановлением администрации Крапивинского муниципального района.

В 2014 году в учреждениях соотношение заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждений составило 1:0,73, доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений по сравнению с 2013 годом не увеличилась и составляет 19 процентов.

2.3. Структура работников учреждений в 2014 году:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория работников | Численность, человек | Доля в общей численности, % |
| Административно-управленческий персонал (руководители, их заместители, главные бухгалтеры, руководители структурных подразделений, специалисты) | 31 | 15,35 |
| Основной персонал (социальные работники, специалисты по социальной работе, педагогический персонал, врачи, младший и средний медицинский персонал) | 118 | 58,41 |
| Вспомогательный персонал (специалисты, служащие, профессии рабочих) | 53 | 26,24 |
| Итого | 202 | 100 |

**3. Цели реализации «дорожной карты»**

3.1. Совершенствование правового регулирования социального обслуживания, создание нормативной правовой базы в соответствии Федеральным законом от 28.12.2013 №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

3.2. Оптимизация структуры и штатной численности учреждений путем ликвидации неэффективных подразделений, проведения эффективной кадровой политики, повышения заинтересованности работников в труде и поднятия престижа профессии социального работника.

3.3. Повышение в 2017 году средней заработной платы социальных работников до 100 процентов от средней заработной платы в регионе.

3.4. Укрепление материально-технической базы учреждений.

3.5. 100 процентное удовлетворение граждан социальным обслуживанием.

3.6. Развитие рынка социальных услуг путем привлечения организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности, предоставляющих социальные услуги.

3.7. Предоставление гражданину, нуждающемуся в получении социальных услуг, права выбора организации социального обслуживания или индивидуального предпринимателя для получения социальных услуг.

**4. Ожидаемые результаты реализации «дорожной карты»**

4.1. Разработка мероприятий по повышению качества социального обслуживания населения на основе проведенного анализа положения дел и выявленных проблем в сфере социального обслуживания населения.

4.2. Подготовка нормативной правовой основы регулирования правоотношений в сфере социального обслуживания населения и внедрение инновационных технологий социального обслуживания.

4.3. Развитие кадрового потенциала системы социального обслуживания населения района, ежегодное обучение 1 000 работников учреждений на курсах повышения квалификации.

4.4. Оптимизация сети и штатной численности учреждений на основе исключения неэффективных расходов, мало востребованных гражданами социальных услуг, непрофильных подразделений, перевод ряда обеспечивающих функций и услуг на условия привлечения сторонних организаций, увеличение объема средств от оказания платных социальных услуг в целях получения дополнительного резерва средств на повышение оплаты труда не менее 30 процентов.

Сокращение до 5 процентов численности работников, занятых в системе социального обслуживания населения (преимущественно работников административно-хозяйственного управления), в целях высвобождения средств на повышение оплаты труда социальных работников.

Обеспечение объема привлеченных средств на повышение оплаты труда в объеме до 30 процентов от общего объема средств, направленных на повышение оплаты труда работников.

4.5. Доведение уровня оплаты труда социальных работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в 2017 году до 100 процентов от средней заработной платы в экономике Кемеровской области.

4.6. Исходя из достигнутого к 2012 году соотношения размера заработной платы социальных работников и средней заработной платы по Кемеровской области, в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р, определена следующая динамика роста оплаты труда социальных работников:

2013 год – 11950 руб. (47,0 % к заработной плате по экономике региона) - темп роста к предыдущему году – 50,0 %;

2014 год – 16247,1 руб. (60,8 % к заработной плате по экономике региона) - темп роста к предыдущему году – 31,1 %;

2015 год – 16926,3 руб. (61,0 % к заработной плате по экономике региона) - темп роста к предыдущему году – 4,2 %;

2016 год - 28147 руб. (79,0 % к заработной плате по экономике региона) - темп роста к предыдущему году – 66,3 %;

2017 год - 39429 руб. (100 % к заработной плате по экономике региона) - темп роста к предыдущему году – 40,1 %;

2018 год - 43476 руб. (100 % к заработной плате по экономике региона) - темп роста к предыдущему году – 10,3 %.

4.7. Повышение уровня и качества предоставления социальных услуг.

4.7.1. Укрепление материально-технической базы учреждений в рамках выделенных субсидий на выполнение муниципальных заданий и иных целей.

4.7.2. Привлечение негосударственных организаций, в том числе социально ориентированных некоммерческих организаций, благотворителей и добровольцев к предоставлению социальных услуг в сфере социального обслуживания.

4.7.3. Развитие стационарозамещающих технологий социального обслуживания с преимущественной ориентацией на предоставление социальных услуг на дому. Данные технологии являются альтернативой стационарному обслуживанию и позволят в некоторой степени решить проблему нехватки мест в домах - интернатах. Именно институты социальных сиделок и приемной семьи дадут возможность пожилым людям и инвалидам вести привычный образ жизни и быть при этом социально защищёнными.

Кроме того, в 2015 году получат развитие другие инновационные технологии, такие как: «тревожная кнопка», «тревожный рюкзак», «университет третьего возраста», «компьютерный класс для пожилых», «социальный туризм для пожилых», служба «социальное такси» для маломобильных групп населения, «мобильная социальная помощь», «школа безопасности для пожилых людей и лиц с ограниченными возможностями» и другое. Такие технологии направлены на повышение эффективности системы социальной защиты в отношении граждан пожилого возраста.

**5. Контрольные показатели успешной реализации «дорожной карты»**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование контрольного показателя | Ед. измерения | 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | **2017 год** | **2018 год** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Доля граждан, получивших социальные услуги в учреждениях социального обслуживания населения, в общем числе граждан, обратившихся за получением социальных услуг в учреждения социального обслуживания населения | проценты | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| в том числе |  |  |  |  |  |  |  |
| в стационарных учреждениях социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов общего типа | проценты | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| в стационарных учреждениях социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов психоневрологического профиля | проценты | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| в стационарных учреждениях социального обслуживания для детей | проценты | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| в полустационарных учреждениях социального обслуживания | проценты | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| в учреждениях социального обслуживания, оказывающих услуги на дому | проценты | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Доля негосударственных организаций социального обслуживания в общем количестве организаций, предоставляющих социальные услуги | проценты | 2,5 | 2,3 | 5,0 | 5,0 | 8,0 | 10,0 |
| Удельный вес граждан пожилого возраста и инвалидов (взрослых и детей), получивших услуги в негосударственных и в немуниципальных учреждениях социального обслуживания, в общей численности граждан пожилого возраста и инвалидов (взрослых и детей), получивших услуги в учреждениях социального обслуживания всех форм собственности | проценты | 0,1 | 0,2 | 0,3 | 0,4 | 0,5 | 0,6 |
| Удельный вес зданий стационарных учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста, инвалидов (взрослых и детей), лиц без определенного места жительства и занятий, требующих реконструкции, зданий, находящихся в аварийном состоянии, ветхих зданий, от общего количества зданий стационарных учреждений социального обслуживания граждан пожилого возраста, инвалидов (взрослых и детей), лиц без определенного места жительства и занятий | проценты | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Доля получателей социальных услуг от общего числа жителей | проценты | 5,66 | 5,66 | 5,66 | 5,66 | 5,66 | 5,66 |

Показатели нормативов «дорожной карты» приведены в приложении к настоящей «дорожной карте».

**II. План мероприятий**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Мероприятия | | Ожидаемые результаты | | | Срок реализации | Ответственный исполнитель | | |
| 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 |
| 1.Анализ ситуаций в сфере социального обслуживания | | | | | | | | |
| 1.1. | | Мониторинг и проведение мероприятий по оптимизации структуры сети и штатной численности учреждений:  выявление неэффективных, мало востребованных гражданами социальных услуг, непрофильных подразделений учреждений;  оценка возможности перевода ряда обеспечивающих функций и услуг (в том числе медицинских) на условия аутсорсинга, на условия хозрасчета (бытовые услуги) и привлечения сторонних организаций | | Аналитическая записка по результатам мониторинга в адрес ДСЗН и предложений по дальнейшей оптимизации | | Ежегодно | | Управление социальной защиты населения,  СРЦ Крапивинского района,  КЦСОН Крапивинского района |
| 1.2. | | Мониторинг обеспечения комплексной безопасности и санитарно-эпидемиологического состояния в учреждениях:  ведение паспортов комплексной безопасности;  принятие мер по устранению вскрытых недостатков;  анализ расходов на повышение безопасности и улучшение санитарно-эпидемиологического состояния в учреждениях и др. | | Обеспечение сохранности и безопасности учреждений; экономия финансовых средств (непредвиденных расходов) на ликвидацию чрезвычайных ситуаций и восстановление утраченного имущества | | Ежегодно, ежеквартально | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 1.3. | | Анализ и корректировка плана мероприятий по кадровому обеспечению учреждений, в том числе:  динамика заполнения вакантных должностей;  обучение и повышение квалификации работников учреждений, в том числе работников, занимающихся вопросами трудовых отношений и оплаты труда;  развитие наставничества в социальной сфере | | Повышение профессиональной компетенции работников; повышение качества предоставляемых услуг; ежегодное обучение  работников учреждений на курсах повышения квалификации; представление информации о результатах выполнения мероприятия в Департамент социальной защиты населения Кемеровской области | | Ежеквартально | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 1.4. | | Анализ качества и доступности предоставления социальных услуг населению (проведение опроса среди получателей услуг) | | Обеспечение удовлетворенности граждан качеством и доступностью получения социальных услуг к 2018 году на уровне 98 процентов | | Ежегодно | | Управление и учреждения социальной защиты населения,  КЦСОН Крапивинского района,  СРЦ Крапивинского района |
| 1.5. | | Анализ эффективности расходования средств, полученных от взимания платы с граждан за предоставление социальных услуг | | Предоставление отчета в Департамент социальной защиты населения Кемеровской области | | Ежеквартально | | Управление социальной защиты населения,  КЦСОН Крапивинского района |
| 2. Совершенствование законодательства, регулирующего правоотношения в сфере социального обслуживания | | | | | | | | |
| 2.1. | | Применение законодательных и иных нормативных правовых актов Кемеровской области, принятых в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. №442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» | | Совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей общественные отношения в сфере социального обслуживания | Постоянно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 2.2. | | Проведение мониторинга правоприменения в отношении нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих общественные отношения в сфере социального обслуживания | | Направление в Департамент социальной защиты населения Кемеровской области предложений о совершенствовании нормативной правовой базы | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения |
| 2.3. | | Внедрение механизма частно-государственного партнерства в систему социального обслуживания | | Повышение качества социального обслуживания и расширение спектра услуг | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения |
| 2.4. | | Обеспечение бесплатного доступа к информации о поставщиках социальных услуг, предоставляемых ими социальных услугах, сроках, порядке и об условиях их предоставления, о тарифах на эти услуги, в том числе через средства массовой информации, включая размещение информации на официальных сайтах в сети «Интернет» | | Обеспечение доступности и открытости информации для получателей социальных услуг | Ежегодно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 3. Обеспечение межведомственного взаимодействия и координация мер,  направленных на совершенствование деятельности по социальному обслуживанию | | | | | | | | |
| 3.1. | | Обобщение и анализ результатов реализации в 2014-2017 годах муниципальной программы Крапивинского района «Социальная поддержка населения Крапивинского муниципального района» на 2014 – 2017 годы. | | Подготовка ежеквартального и годового отчетов  Представление информации о результатах анализа исполнения мероприятия в Администрацию Крапивинского муниципального района | 2015-2017 годы | | | Управление и учреждения социальной защиты населения, Управление образования,  МБУЗ «Крапивинская ЦРБ»,  районный совет ветеранов |
| 3.2. | | Обеспечение взаимодействия между МБУЗ «Крапивинская ЦРБ», ОАО «Аптеки Кузбасса» и КЦСОН Крапивинского района по обеспечению граждан пожилого возраста лекарственными препаратами, назначенными им по медицинским показаниям врачом (фельдшером), в том числе по доставке на дом:  анализ практики взаимодействия заинтересованных структур по доставке пожилым людям лекарств на дом;  подготовка комплекса мер и его последующая реализация в соответствии с принятыми межведомственными соглашениями | | Реализация межведомственного взаимодействия между организациями здравоохранения, аптечными организациями и организациями социального обслуживания | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения,  КЦСОН Крапивинского района,  МБУЗ «Крапивинская ЦРБ»,  ОАО «Аптеки Кузбасса» |
| 3.3. | | Изучение опыта работы пилотных регионов по организации работы с отдельными категориями граждан (семей), попавших в трудную жизненную ситуацию, с учетом имеющегося опыта работы в области | | Внедрение технологии социального сопровождения в системе социального обслуживания населения | Ежегодно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 3.4. | | Обеспечить исполнение и пролонгацию соглашений о межведомственном сотрудничестве с Отделом Министерства внутренних дел России по Крапивинскому району, управлением образования, ГОУ СПО «Зеленогорский многопрофильный техникум», МБУЗ «Крапивинская ЦРБ», уголовно-исправительной инспекцией, Приходом Никольской церкви святителя Николая, религиозной группой Церковь христиан Веры Евангельской «Крапивинский Христианский центр» и общественными организациями в части решения вопросов социального обслуживания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, граждан старшего поколения, инвалидов, лиц без определенного места жительства, освобожденных из мест лишения свободы | | Повышение качества социального обслуживания | Ежегодно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 3.5. | | Реализация программы по повышению качества жизни пожилых людей на 2014-2018 годы | | Повышение качества жизни пожилых людей | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения |
| 4. Сокращение очереди на получение социальных услуг | | | | | | | | |
| 4.1. | | Укрепление материально-технической базы учреждений в рамках выделенных субсидий на выполнение муниципальных заданий и иных целей | | Повышение предоставляемых социальных услуг | 2014-2018 годы | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 4.2. | | Обобщение и распространение передового опыта работы субъектов Российской Федерации по предоставлению социальных услуг пожилым гражданам в учреждениях с учетом имеющегося опыта в регионе | | Проведение семинаров по изучению и обобщению передового опыта работы в КЦСОН Крапивинского района | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения |
| 4.3. | | Применение методики расчета нормативных затрат на оказание социальных услуг с использованием механизма подушевых нормативов финансирования социальных услуг на основе рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации | | Применение методики по расчету подушевых нормативов финансирования социальных услуг | 2015-2016 годы, после принятия нормативных правовых актов Российской Федерации и Кемеровской области | | | Управление социальной защиты населения |
| 4.4. | | Утверждение нормативов подушевого финансирования социальных услуг в учреждениях в соответствии с методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации | | Нормативные правовые акты Крапивинского района;  возможность выбора поставщика социальных услуг;  развитие конкурентной среды в системе социального обслуживания населения |  | | | Управление социальной защиты населения |
| 4.5. | | Внедрение лучших практик деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций, волонтеров, добровольцев и благотворителей в сфере социального обслуживания на основе рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по расширению их участия в деятельности по оказанию социальных услуг пожилым гражданам, детям и инвалидам, развитие негосударственных организаций социального обслуживания | | Повышение доступности предоставления социальных услуг | 2014-2018 годы | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 5. Повышение качества предоставления услуг в сфере социального обслуживания на основе  контроля и оценки качества работы учреждений | | | | | | | | |
| 5.1. | | Проведение мониторинга работы учреждений социального обслуживания, формирование независимой оценки качества работы указанных учреждений, и составление рейтингов их деятельности, в соответствии с принятыми нормативными и методическими документами | | Публикация рейтингов деятельности, разработка и утверждение планов по улучшению качества работы учреждений социального обслуживания | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения, органы местного самоуправления  (по согласованию) |
| 5.2. | | Проведение информационной кампании в средствах массовой информации, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» о функционировании независимой системы оценки качества работы учреждений социального обслуживания | | Повышение информированности потребителей услуг и общественности о проведении независимой оценки и качества работы учреждений социального обслуживания | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения |
| 5.3. | | Проведение мониторинга функционирования независимой системы, оценки качества работы учреждений социального обслуживания в Крапивинском районе, обеспечение организационно-технического сопровождения общественного совета по проведению независимой оценки качества работы указанных учреждений и составлению рейтингов | | Повышение уровня предоставления социальных услуг, повышение эффективности работы общественных советов, отчет о реализации независимой системы в Департамент социальной защиты населения Кемеровской области | Ежегодно | | | Администрация Крапивинского муниципального района,  Управление социальной защиты населения |
| 5.4. | | Создание в КЦСОН Крапивинского района попечительского совета.  Анализ работы попечительских советов в учреждениях социального обслуживания | | Локальные нормативные акты учреждений социального обслуживания | 1 квартал  2014 года  Ежегодно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 5.5. | | Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности учреждений социального обслуживания | | Создание официальных сайтов КЦСОН и СРЦ Крапивинского района | 2 квартал  2014 года | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 5.6. | | Обеспечение координации работы по реализации в Крапивинском районе независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги | | Реализация  Постановления администрации Крапивинского муниципального района № 764 от 16.06.2014 года «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги населению Крапивинского муниципального района» | 2014 год | | | Администрация Крапивинского муниципального района,  Управление социальной защиты населения |
| 5.7. | | Завершение с участием общественных организаций, профессиональных сообществ, независимых экспертов формирования в Крапивинском районе общественного совета по проведению независимой оценки качества работы организаций и составлению рейтингов. Обеспечение организационно-технического сопровождения деятельности общественного совета по проведению независимой оценки качества работы организаций | | Реализация  Постановления администрации Крапивинского муниципального района № 764 от 16.06.2014 года «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги населению Крапивинского муниципального района» | 2014 год | | | Администрация Крапивинского муниципального района,  Управление социальной защиты населения, органы местного самоуправления  (по согласованию) |
| 5.8. | | Активизация участия социально ориентированных некоммерческих организаций в проведении независимой оценки | | Обеспечение объективности в проведении независимой оценки | Ежегодно | | | Администрация Крапивинского муниципального района,  Управление социальной защиты населения |
| 5.9. | | Анализ и совершенствование (дополнение) системы показателей эффективности деятельности учреждений и критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников и руководителей, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг в соответствии с методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01.07.2013 г. №287 | | Повышение эффективности и качества работы учреждений и ответственности руководителей и работников | Ежегодно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 6. Сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессии социальных  работников, совершенствование оплаты труда социальных работников | | | | | | | | |
| 6.1. | | Реализация мер по повышению заработной платы социальным работникам в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» | | | | | | |
| 6.1.1. | | Повышение кадрового потенциала работников учреждений | Анализ и корректировка ежегодных планов мероприятий по повышению кадрового потенциала работников учреждений | | | Ежегодно | Управление социальной защиты населения | |
| 6.1.2. | | Мониторинг достижения целевых показателей повышения оплаты труда социальных работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О реализации государственной социальной политики», а также среднемесячной номинальной заработной платы в целом по учреждению на заседании районной комиссии | Отчет в Департамент социальной защиты населения Кемеровской области, администрацию Крапивинского муниципального района | | | Ежеквартально | Управление социальной защиты населения | |
| 6.1.3. | | Осуществление мероприятий по обеспечению и контролю:  соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждений до 1:0,7 – 1:0,5 (с учетом типа учреждения);  предельной оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов (приказ департамента социальной защиты населения Кемеровской области от 03.04.2014 №41 «Об утверждении предельной величины фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения»);  предельного уровня соотношения (не превышающего более чем в 3 раза) оплаты труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников за отчетный год (Кузбасское региональное соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2013-2015 годы) | | Повышение уровня заработной платы работников учреждений,  поддержание соотношения,  Отчет в Департамент социальной защиты населения Кемеровской области, администрацию Крапивинского муниципального района | Ежеквартально | | | Управление социальной защиты населения |
| 6.1.4. | | Проведение мероприятий по привлечению средств (не менее 30 процентов) на повышение оплаты труда социальных работников за счет интенсификации труда, оптимизации инфраструктуры с целью внедрения комплексного подхода к организации социальных служб, внедрения комплексного подхода при преобразовании учреждений, предоставляющих социальные услуги, оптимизации административно-управленческого персонала, ликвидации структурных подразделений учреждений, предоставляющих социальные услуги, мало востребованные населением | | Поэтапное повышение оплаты труда социальных работников | 2014-2017 годы | | | Управление социальной защиты населения |
| 6.1.5. | | Расчет потребностей при формировании областного бюджета расходов на повышение заработной платы работников муниципальных учреждений социального обслуживания в соответствии с планом-графиком реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» | | Служебная записка в ДСЗН Кемеровской области о дополнительной потребности финансовых средств | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения |
| 6.1.6. | | Подготовка нормативных правовых актов, регламентирующих поэтапное повышение оплаты труда | | Нормативные правовые акты Крапивинского района | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения |
| 6.1.7. | | Приведение трудовых договоров руководителей учреждений социального обслуживания населения в соответствие с  типовой формой трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения (постановление Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения») | | 100% приведение трудовых договоров с руководителями  учреждений в соответствии с типовой формой от общего количества учреждений социального обслуживания населения | 2014 год-  100 процентов,  далее постоянно с вновь принятыми руководителями  учреждений | | | Управление социальной защиты населения |
| 6.1.8. | | Проведение мероприятий в рамках создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений по предоставлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей в соответствии с постановлением администрации Крапивинского муниципального района от 31.01.2013 №1117 «Об перечне должностей муниципальной службы в Крапивинском муниципальном районе при назначении на которые и при замещении которых муниципальные служащие обязаны предоставить сведения своих доходов, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей» | | Предоставление руководителями учреждений достоверных сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей и размещение их в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» | Ежегодно | | | Управление социальной защиты населения,  руководители учреждений социального обслуживания |
| 6.1.9. | | Контроль за достоверностью и полнотой сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (постановлением администрации Крапивинского муниципального района от 24.04.2013 №602 «Об утверждении Положения о проверке достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей муниципальных служащих Крапивинского муниципального района, и лицами, замещающими эти должности»). | |
| 6.1.10. | | Проведение разъяснительной работы в учреждениях об этапах проведения мероприятий по повышению оплаты труда, должностях, подпадающих под действие Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и перехода на «эффективный контракт» с участием профсоюзов | | Повышение информированности работников  проведение семинаров, совещаний, встреч в трудовых коллективах в соответствии с планом работы управления социальной защиты населения | Постоянно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 6.1.11. | | Анализ обращений работников учреждений, ответы на вопросы на сайте администрации Крапивинского района в части повышения заработной платы | |
| 6.1.12. | | Обсуждение реализации «дорожной карты» на заседаниях районной комиссии | |
| 6.1.13. | | Применение расширенного территориального перечня, положения и тарифов на платные социальные услуги, оказываемые гражданам пожилого возраста и инвалидам на дому | | Нормативный правовой акт Крапивинского района; увеличение объема средств на оплату труда работникам учреждений | 2015 год | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 6.1.14. | | Организация и оказание методической помощи по проведению аттестации работников учреждений с последующим поэтапным переводом работников учреждений на «эффективный контракт» с учетом определения критериев выбора переводимых на «эффективный контракт» работников и сроков их перевода на него | | Рекомендации Управления социальной защиты населения, повышение качества предоставляемых социальных услуг; заинтересованности в достигнутых результатах труда | Ежегодно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 6.2. | | Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), организация соответствующей профессиональной подготовки и повышения квалификации работников муниципальных учреждений, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой системы оценки эффективности деятельности работников | | Разработка и утверждение плана, показателей и сроков их достижений, должностных инструкций, регламентов | 3-4 квартал 2014 года  Ежегодно | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 6.3. | | Проведение мероприятий по внедрению систем нормирования труда. Осуществление контроля за соблюдением учреждениями статьи 159 Трудового кодекса Российской Федерации | | Внедрение нормативов труда с учетом особенностей организации и условий труда в учреждениях | 2014-2017 годы | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |
| 6.4. | | Проведение подготовительной работы по внедрению профессиональных стандартов в сфере социального обслуживания | | Внедрение профессиональных стандартов (подготовка и переподготовка работников, аттестация); повышение качества предоставляемых социальных услуг | Ежегодно по мере вступления в силу профессиональных стандартов | | | Управление и учреждения социальной защиты населения |

**Приложение**

**к Плану мероприятий ("дорожная карта")**

**"Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения Крапивинского муниципального района**

**на 2014-2018 годы"**

**Показатели нормативов муниципальной "дорожной карты" Крапивинского муниципального района**

Муниципальное образование Кемеровской области:

Категория работников: Социальные работники

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Наименование показателей | 2012 г. факт | 2013 г. факт | 2014 г. | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2016 г.- 2014 г. | 2018 г.- 2013 г. |
| 1 | Норматив числа получателей услуг на 1 социального работника (по среднесписочной численности социальных работников) в Кемеровской области с учетом региональной специфики\*\* | х | 7,3 | 8,1 | 10,5 | 10,6 | 10,8 | 11,0 | 145,0 | 150,4 |
| 2 | Число получателей услуг, чел.\*\* | х | 490 | 502 | 641 | 647 | 659 | 671 | 132,0 | 136,9 |
| 3 | Среднесписочная численность социальных работников: человек\*\* | х | 67 | 62 | 61 | 61 | 61 | 61 | 91,0 | 91,0 |
| 4 | Численность населения муниципального образования, чел.\*\* | 24 449 | 23 942 | 23 740 | 23 600 | 23 400 | 23 200 | 23 000 | 97,7 | 96,1 |
| 5 | Планируемое соотношение средней заработной платы социальных работников и средней заработной платы в Кемеровской области: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | по Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы | х | 47,5 | 58,0 | 68,5 | 79,0 | 89,5 | 100,0 | х | х |
| 7 | по муниципальному образованию | х | 47,1 | 58,0 | 61,0 | 79,0 | 100,0 | 100,0 | х | х |
| 8 | Средняя заработная плата работников по Кемеровской области, руб.\*\* | 23 403,2 | 25 376,0 | 26 732,3 | 27 748,0 | 35 629,0 | 39 429,0 | 43 476,0 | 140,4 | 171,3 |
| 9 | Темп роста к предыдущему году, % | х | 108,4 | 105,3 | 103,8 | 128,4 | 110,7 | 110,3 | х | х |
| 10 | Среднемесячная заработная плата социальных работников, рублей\*\* | х | 11 950,0 | 16 247,1 | 16 926,3 | 28 147,0 | 39 429,0 | 43 476,0 | 235,5 | 363,8 |
| 11 | Темп роста к предыдущему году, % | х |  | 136,0 | 104,2 | 166,3 | 140,1 | 110,3 | х | х |
| 12 | Доля от средств от приносящей доход деятельности в фонде заработной платы по социальным работникам, % | х | 2,4 | 2,5 | 2,6 | 2,7 | 2,7 | 2,7 | х | х |
| 13 | Размер начислений на фонд оплаты труда, % | 1,302 | 1,302 | 1,302 | 1,302 | 1,302 | 1,302 | 1,302 | х | х |
| 14 | Фонд оплаты труда с начислениями, млн. рублей | 8,4 | 12,5 | 15,7 | 16,1 | 26,8 | 37,6 | 41,4 | 58,7 | 150,2 |
| 15 | Прирост фонда оплаты труда с начислениями к 2013 г., млн.руб. | х | 4,0 | 3,2 | 3,6 | 14,3 | 25,1 | 28,9 | 21,2 | 79,2 |
| 16 | в том числе: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | за счет средств консолидированного бюджета Кемеровской области, включая дотацию из федерального бюджета, млн. руб. | х | х | 2,8 | 3,2 | 13,6 | 24,1 | 27,8 | 19,6 | 71,5 |
| 18 | включая средства, полученные за счет проведения мероприятий по оптимизации, (млн. руб.) *(стр.19+стр.20+стр.21)*, из них: | х | х | 1,3 | 2,9 | 4,8 | 6,9 | 7,9 | 9,0 | 23,7 |
| 19 | от реструктуризации сети, млн. рублей | х | х | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 20 | от оптимизации численности персонала, в том числе административно-управленческого персонала (*стр.20.1+стр.20.2)*, млн. рублей | х | х | 0,7 | 1,4 | 2,9 | 4,6 | 5,1 | 5,0 | 14,6 |
| 23.1 | ЗП иных работников учреждений социального обслуживания, рублей | х | 12 161 | 12 811 | 13 298 | 17 075 | 18 896 | 20 835 | 43 183,3 |  |
| 20.1 | Объем средств от оптимизации за счет сокращения численности социальных работников, млн. рублей | х | х | 1,3 | 1,6 | 2,6 | 3,7 | 4,1 | 5,5 | 13,3 |
| 20.2 | Объем средств от оптимизации за счет сокращения численности иных работников сферы социального обслуживания, млн. рублей | х | х | -0,6 | -0,2 | 0,3 | 0,9 | 1,0 | -0,5 | 1,3 |
| 21 | от сокращения и оптимизации расходов на содержание учреждений, млн. рублей | х | х | 0,60 | 1,50 | 1,90 | 2,30 | 2,80 | 4,0 | 9,1 |
| 22 | за счет средств от приносящей доход деятельности, млн. руб. | х | 0,3 | 0,4 | 0,4 | 0,7 | 1,0 | 1,1 | 1,5 | 4,0 |
| 23 | за счет иных источников (решений), включая корректировку консолидированного бюджета Кемеровской области на соответствующий год, млн. рублей | х | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 24 | Итого, объем средств, предусмотренный на повышение оплаты труда, млн. руб. (стр. 17+22+23) | х | х | 3,2 | 3,6 | 14,3 | 25,1 | 28,9 | 21,2 | 75,2 |
| 25 | Соотношение объема средств от оптимизации к сумме объема средств, предусмотренного на повышение оплаты труда, % (стр. 18/стр. 24\*100%) | х | х | 39,3 | 79,5 | 33,6 | 27,5 | 27,1 | 42,3 | 29,9 |
| 26 | Среднесписочная численность иных работников, чел. | х | 122 | 125 | 123 | 121 | 119 | 119 | 99,2 | 97,5 |
| 27 | Среднесписочная численность работников учреждений социального обслуживания, чел. | х | 189 | 187 | 184 | 182 | 180 | 180 | 96,3 | 95,2 |
| \* - прирост фонда оплаты труда с начислениями к 2012 г. | | | | | | | | | | |
| \*\* - темп роста 2018, 2016 к 2013 года | | | | | | | | | | |
| Ячейки, окрашенные: | | | | | | | | | | |
| 1). в желтый цвет - не заполнять (данные и формулы не менять) | | | | | | | | | | |
| 2). в красный цвет - заполнять по данным отчетов (с приложением их копий), мероприятия и расчеты по стр.19 и 21 отразить отдельно | | | | | | | | | | |
| 3). в зеленый цвет - заполнять по данным согласно приложнию | | | | | | | | | | |