

**Итоги реализации Индивидуальной программы повышения качества
управления ресурсами на 2019 год**
ГБУ ТЦСО «Тимирязевский»

№	Показатель, подлежащий улучшению	Исходное состояние	Плановое состояние	Фактический результат	Комментарий (причины не достижения планового показателя)
1	№6 Удельный вес начисленного фонда оплаты труда основного персонала в начисленных расходах на оплату труда учреждения за отчетный период (%)	82,23	85	80,25	Плановый показатель не достигнут т.к. в учреждении нет возможности уменьшения ставок МОП и рабочих профессий (13% от общего ФОТ), не относящихся к основному персоналу. А заработная плата повышается пропорционально как и по должностям основного, так и по должностям вспомогательного персонала. Учреждение имеет в оперативном управлении на 3 филиала 6 помещений (уборщики служ.помещ., рабочий по зданию), общей площадью 3007,3 кв.м., так же на балансе учреждения 4 автомобиля (водители). Помимо этого, отделения срочного социального обслуживания имеют в штате буфетчиков, официантов и мойщиков посуды, которые непосредственно занимаются оказанием услуги (питание), но не относятся к основному персоналу.
2	№9 Доля размещенных заказов от общего объема планируемых конкурентных процедур закупок за отчетный период по сумме (%) (самостоятельные торги)	94,29	95	100	
3	№10 Среднее количество заявок на 1 лот за отчетный период по конкурентным процедурам закупок (заявок/лот) (самостоятельные торги)	4,53	5	4,58	Объем заявок на 1 лот оказался меньше планового показателя, в связи с публикацией процедур со сниженной начальной максимальной ценной (по решению рабочей группы Департамента) и не заинтересованностью поставщиков в участии при проведении данных процедур. Рассылка поставщикам для принятия участия в конкурентных процедурах учреждения не является гарантией их участия в торгах. От сбора коммерческих предложений до публикации извещения проходит от 3 до 9 месяцев. За данный период происходит рост цен на все группы товаров, работ и услуг. Данный фактор не может быть учтен при публикации процедур. Данная ситуация приводит к нежеланию поставщиков участвовать в конкурентных процедурах.
4	№22 Отношение роста средней заработной платы основного персонала к росту среднемесячной заработной платы по отрасли в г. Москве (%)	95,15	100	87,45	При расчете данного показателя сравнивается уровень заработной платы декабря 2019 к декабрю 2018. Львиную долю основного персонала в учреждении, составляют социальные работники. Уровень средней заработной платы социальных работников, как указанной категории регулируется, согласно 597 Указу Президента. Согласно письма ДТСЗН уровень средней з/п социальных работников на 2019 год должен быть 74234 руб. Начиная с 2019 года данный уровень з/п удерживался ежемесячно. Из-за удержания средней заработной платы социальных работников на уровне 74234 руб. в декабре 2019 показатель

					22 снизился, хотя средняя заработная плата основного персонала за 2019 год выросла по сравнению с 2018 годом.
5	№25 Отношение количества уволившихся сотрудников к среднесписочной численности сотрудников (%) (без внешних совместителей)находящегося в распоряжении учреждения за отчетный период (руб./кв.м.)	11,36	10	11	Плановый показатель не достигнут, по причине внепланового увольнения сотрудников, принятых в текущем периоде, которые неверно оценили свои возможности и ресурсы для работы в системе социальной защиты населения.
6	№26 Доля сотрудников младше 45 лет в среднесписочной численности сотрудников за отчетный период (без внешних совместителей)	47,71	50	45,02	В связи с увеличением пенсионного возраста в РФ, было больше обращений для трудоустройства лиц старше 45 лет. Так же действующие сотрудники учреждения, которые ранее учитывались для расчета данного показателя, перешагнули через порог 45-летия. В связи с этим плановый показатель не был достигнут.
7	№31 Доля поступлений из внебюджетных источников в общем объеме поступлений за отчетный период (%) (для всех типов учреждений, кроме казенных)	0,65	1	1,57	