

## Приложение 1.

### Итоги реализации Индивидуальной программы повышения качества управления ресурсами на 2017 год *(Государственное бюджетное учреждение города Москвы Территориальный центр социального обслуживания «Жулебино»)*

№	Показатель, подлежащий улучшению	Исходное состояние	Плановое состояние	Фактический результат	Комментарии (причины не достижения планового состояния)
2	Максимальное отклонение фактического значения суммы по разделу расходов плана ФХД от первоначального планового показателя за отчетный период (по модулю) (%)	37,44	Не более 20,0	55,49	Ухудшение показателя связано с рядом возникших трудностей: обновление системы ЕАИСТ, повлекшее за собой переносы сроков заключения договоров; тендерное снижение НМЦ контрактов, а также расторжение контракта из-за нарушений условий поставщиком
6	Удельный вес начисленного фонда оплаты труда основного персонала в начисленных расходах на оплату труда учреждения за отчетный период (%)	78,67	Не менее 80,0	80,0	
10	Среднее количество заявок на 1 лот за отчетный период по конкурентным процедурам закупок (заявок/лот) (самостоятельные торги)	3,67	Не менее 4,0	4,88	
18	Сумма расходов на содержание имущества на 1 кв.м площади недвижимого имущества, находящегося в распоряжении учреждения за отчетный период (руб./кв.м.)	547,26	Не более 500,0	496,7	
20	Наименьшее отношение среднемесячной заработной платы основного персонала учреждения к среднемесячной заработной плате в отрасли по г. Москве за отчетный период (%) (в разрезе категорий основного персонала)	102,92	Не менее 110,0	110,02	

24	Отношение количества уволившихся сотрудников к среднесписочной численности сотрудников (%)	17,14	Не более 20,0	17,52	
25	Доля сотрудников младше 40 лет в среднесписочной численности сотрудников за отчетный период (%)	30,14	Не менее 30,0	28,03	<p>Для реализации поставленной задачи в 2017 году было принято работников в возрасте до 40 лет – 15 человек. При приеме на работу предпочтение, в первую очередь, отдавалось кандидатам в возрасте до 40 лет.</p> <p>Но, в то же время, в течении года уволилось 16 чел. Ответственным сотрудником проанализировано, что основной причиной увольнения молодых кадров является неудовлетворенность удаленностью от места жительства.</p> <p>Также, с начала 2017 года 20 работникам исполнилось 40 лет.</p>