

UZUPEŁNIENIE DO PLANU DZIAŁALNOŚCI NA ROK 2012

| L.p. | Cel | Mierniki określające stopień realizacji celu | | Najważniejsze zadania służące realizacji celu |
|------|--|--|---|--|
| | | Nazwa | Planowana wartość do osiągnięcia na koniec roku | |
| 1. | Resocjalizacja i readaptacja społeczna osób skazanych na kary pozbawienia wolności | 1. Liczba programów readaptacyjnych | nie mniej niż 16 | 1. Zwiększenie ilości programów readaptacyjnych dla skazanych-każdy wychowawca, zgodnie z zakresem czynności, prowadzi co najmniej jeden program |
| | | 2. Liczba pozytywnie rozpatrzonych wniosków o WPZ | nie mniej niż 600 | 1. Częstsze występowanie o WPZ z urzędu (większa ilość wniosków dyrektora jednostki) 2. Dokładne i trafne prognozowanie kryminologiczno-społeczne |
| | | 3. Liczba udzielonych przepustek | nie mniej niż 5800 | 1. Zintensyfikowanie udzielania przepustek z art..91.par.4 i 7 oraz art.92 par.4,5,9 kkw 2. Uważne analizowanie sytuacji osobistej skazanych i udzielanie, gdy jest to możliwe przepustek z art. 141 kkw |
| | | 4. Liczba skazanych, którym udzielono pomocy z FPP | nie mniej niż 750 | 1. Intensyfikacja pomocy w zakresie org. i finansowania programów podnoszących kompetencje społeczne, mające na celu przeciwdziałanie czynnikom kryminogennym, a zwłaszcza agresji i przemocy, w tym przemocy w rodzinie oraz problemom uzależnień 2. Pokrywanie kosztów związanych z pomocą rzeczową określoną w rozdz.3 paragraf 14 pkt 13 rozp. MS w sprawie Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej |
| | | 5. Wskaźnik procentowy średnioroczny mierzony liczbą osób zatrudnionych do przebywających w jednostce skazanych i ukaranych, wynikający ze sprawozdania MSZK-2 | nie mniej niż 39% | Utrzymanie wielkości zatrudnienia osadzonych we wszystkich formach na poziomie roku 2011 |
| 2. | Readaptacja społeczna osadzonych- projekt 1.27- cykl służący podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób pozbawionych wolności i przygotowania ich do powrotu na rynek pracy | 1. Liczba zrealizowanych kursów | 4 | 1. Realizacja zaplanowanych kursów |
| | | 2. Liczba osadzonych objętych działaniami aktywacyjnymi | nie mniej niż 48 | 1. Zrealizowanie zaplanowanych zajęć aktywacyjnych |
| 3. | Readaptacja społeczna osadzonych- projekt 1.28- cykl służący aktywizacji społeczno-zawodowej skazanych niepełnosprawnych oraz z art..209.par.1, art..207 par.1 kkw | 1. Liczba zrealizowanych kursów | 3 | 1. Realizacja zaplanowanych kursów |
| | | 2. Liczba osadzonych objętych działaniami aktywacyjnymi | nie mniej niż 15 | 1. Zrealizowanie zaplanowanych zajęć aktywacyjnych |
| 4. | Zwiększenie efektywności działania oddziałów penitencjarnych | Liczba skarg osób pozbawionych wolności | nie więcej niż 160 | 1. Podejmowanie skutecznych działań celem eliminacji nieprawidłowości skutkujących skargami zasadnymi 2. Objęcie należyłą opieką psychologiczną i wychowawczą osadzonych wykazujących postawy roszczeniowe 3. Informowanie osadzonych o obowiązującym trybie załatwiania skarg(zmiany rozporządzenia) 4. W procesie szkolenia funkcjonariuszy, zwłaszcza mających bezpośredni kontakt z osadzonymi wskazywać na konieczność właściwego zachowania |

| | | | | |
|-----|--|---|--|---|
| 4. | Zmniejszenie wydatków związanych z funkcjonowaniem jednostki | 1. Średnioroczne zużycie wody w przeliczeniu na jedną osobę osadzoną | 80 m ³ | 1. Montaż urządzeń wodooszczędnych i energooszczędnych 2. Systematyczna konserwacja urządzeń 3. Monitoring zużycia mediów 4. Systematyczna kontrola i skuteczne egzekwowanie od osadzonych efektywnego wykorzystania mediów 5. Bezwzględne stosowanie harmonogramów dot. korzystania z energii elektrycznej i ciepłej wody użytkowej 6. Ścisłe przestrzeganie porządku wewnętrznego jednostki (czas trwania) |
| | | 2. Średnioroczne zużycie energii elektrycznej w przeliczeniu na jedną osobę osadzoną | 800 MWh | |
| 6. | Właściwe, racjonalne wykorzystanie etatów w działach ochrony w jednostkach podległych mające na celu zmniejszenie ilości nadgodzin | Liczba nadgodzin przypadających na jednego funkcjonariusza | zmniejszenie o 20 | 1. Racjonalne planowanie służby dla funkcjonariuszy na posterunkach i stanowiskach 2. Czasowe zawieszanie posterunków i stanowisk 3. Rozważenie możliwości realizacji widzeń od poniedziałku do piątku 4. Realizacja szkoleń w sposób nie skutkujący wzrostem wypracowanych godzin ponad normę |
| 7. | Zwiększenie skuteczności bezpieczeństwa jednostek organizacyjnych | Liczba dodatkowych etatów funkcjonariuszy skierowanych do realizacji ochrony wewnętrznej, pozyskanych w wyniku przesunięcia funkcjonariuszy z likwidowanych posterunków uzbrojonych | Z etaty-po uzyskaniu środków finansowych z CZ | 1. Wzmocnienie ochrony wewnętrznej w jednostkach poprzez przesunięcie funkcjonariuszy z likwidowanych posterunków uzbrojonych 2. Zainstalowanie alternatywnych mechanicznych i elektronicznych zabezpieczeń techniczno-ochronnych |
| 8. | Zapewnienie kompetentnego personelu w działach ochrony | Wskaźniki procentowe | Plany szkoleń zrealizowane w co najmniej 80%, tematyka praktyczna w 100% | 1. Analiza potrzeb szkoleniowych 2. Opracowanie planu szkoleń funkcjonariuszy 3. Realizacja szkoleń działowych w jednostkach |
| 9. | Aktualizacja i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bhp | Wskaźnik procentowy przeszkolonych | 100% | Przeprowadzenie wymaganych przepisami szkoleń w dziedzinie bhp dla funkcjonariuszy i pracowników cywilnych- wymagających takich szkoleń |
| 10. | Racjonalna gospodarka lekami | Wskaźnik procentowy -nieobecność ponadnormatywnych ilości leków na stanie jednostki | 100% | 1. Ścisłe dostosowanie normatywów miesięcznych do potrzeb jednostek 2. Prawidłowe przechowywanie leków 3. Prawidłowa rotacja leków w oparciu o termin ważności |
| 11. | Zapewnienie właściwego poziomu opieki zdrowotnej nad osadzonymi | Wskaźnik procentowy obsadzenia etatów | 100% | Pełne wykorzystanie posiadanej puli etatów |
| 12. | Utrzymanie wysokości wydatków w wielkości nie przekraczającej planu finansowego jednostek na 2012 rok | Wskaźnik procentowy wykonania planu finansowego | 100% | 1. Racjonalne i oszczędne gospodarowanie środkami finansowymi 2. Realizacja procedur związanych z zamawianiem środków finansowych w ramach systemu TREZOR 3. Systematyczne monitorowanie realizacji planu finansowego 4. Zapobieganie powstawaniu zobowiązań przekraczających plan finansowy jednostek 5. Niedopuszczenie do powstania zobowiązań wymagalnych i płacenia odsetek |
| 13. | Zapewnienie bezpieczeństwa informacji niejawnych | Wskaźnik procentowy przeszkolonych | 100% | 1. Przeprowadzenie szkoleń funkcjonariuszy i pracowników, dla których szkolenia takie odbyły się 5 lat temu i wcześniej 2. Złożenie przez osoby przeszkolone oświadczeń o zapoznaniu się z przepisami o ochronie informacji niejawnych i dołączenie do akt osobowych 3. Wydanie przeszkolonym odpowiednich zaświadczeń |
| 14. | Racjonalne wykorzystanie środków ZFŚS emerytów i rencistów | Wskaźnik procentowy wykorzystania posiadanych środków finansowych | 80% | 1. Realizacja zbiorowych i indywidualnych świadczeń 2. Rozpoznanie środowiska emerytów i rencistów pod względem potrzeb w zakresie udzielania " z urzędu" zapmogi 3. Zorganizowanie spotkań z emerytami i rencistami w celu ustalenia kierunków wydatkowania środków ZFŚS |

Zadania długoterminowe

| L.p. | Cel | Mierniki określające stopień realizacji celu | | Najważniejsze zadania służące realizacji celu |
|------|---|--|---|---|
| | | Nazwa | Planowana wartość do osiągnięcia na koniec 2015 roku | |
| 1. | Działania zmierzające do osiągnięcia w latach 2012-2015 następującej struktury funkcjonariuszy (głównie w pionach administracyjnych) w jednostkach: oficerskie ok..20%, chorążackie ok..20%, podoficerskie ok..60% | Wskaźnik procentowy | Stanowiska: 1) oficerskie ok..20% 2) chorążackie ok.20% 3) podoficerskie ok..60% | 1. Wykonanie bilansu otwarcia tj. obliczenie w procentach istniejącej struktury stanowisk na dzień 31.12.2011 w: - poszczególnych działach, -na stanowiskach samodzielnych -łącznie, dla całej jednostki 2.Realizacja zaleceń Dyrektora Generalnego zawartych w piśmie BKS-3571/2011 z dnia 25.11.2011 w sprawie zawieszania z dniem 01.01.2012 przyjęć funkcjonariuszy do SW na stanowiska oficerskie 3. "Zamienianie stanowisk w zarządzeniach organizacyjnych, tak aby w naturalny sposób osiągnąć docelowy model struktury stanowisk |