

**Методические рекомендации  
по разработке плана мероприятий по повышению  
эффективности деятельности учреждения**

В настоящих методических рекомендациях приводится примерная структурная схема построения плана учреждения, отражающего развитие учреждений сферы культуры.

План учреждения должен состоять из следующих разделов:

**I. Цели разработки плана учреждения.**

**II. Проведение структурных реформ в учреждении культуры.**

**III. Целевые показатели (индикаторы) развития учреждения культуры до 2018 года, в том числе, меры, обеспечивающие их достижение.**

1. Целевые показатели (индикаторы) развития учреждения культуры устанавливаются в соответствии с областной целевой программой «Развитие культуры в Свердловской области» на 2011 - 2015 годы», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 11.10.2010 № 1474-ПП (до 2013 года включительно) и государственной программой Свердловской области «Развитие культуры в Свердловской области до 2020 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области от 21.10.2013 № 1268-ПП (с 2014 года).

2. Мерами, обеспечивающими достижение целевых показателей (индикаторов) развития учреждений культуры, являются:

а) создание механизма стимулирования работников учреждения культуры, оказывающих услуги (выполняющих работы) различной сложности, включающего установление более высокого уровня заработной платы, обеспечение выполнения требований к качеству оказания услуг, прозрачное формирование оплаты труда, внедрение современных норм труда, направленных на повышение качества оказания государственных услуг;

б) поэтапный рост оплаты труда работников учреждения культуры, достижение целевых показателей по доведению уровня оплаты труда (средней заработной платы) работников учреждений культуры до средней заработной платы в Свердловской области;

в) обновление квалификационных требований к работникам, переобучение, повышение квалификации, приток квалифицированных кадров, создание предпосылок для появления в бюджетном секторе конкурентоспособных специалистов и менеджеров, сохранение и развитие кадрового потенциала работников сферы культуры.

#### **IV. Мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры:**

а) разработка и проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждения культуры должны осуществляться с учетом Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на соответствующий год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

б) показателями (индикаторами), характеризующими эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры, являются:

- динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждения культуры и средней заработной платы в Свердловской области.

Под показателем динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы со средней заработной платой в регионе понимаются значения, формируемые на основании данных Федеральной службы государственной статистики о заработной плате работников, полученные на основе формы «зп-культура», утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 30 октября 2012 г. № 574.

#### **V. Основные мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанные с переходом на эффективный контракт.**

В раздел «Основные мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанные с переходом на эффективный контракт» включаются подразделы:

##### Совершенствование системы оплаты труда.

1. Подготовка предложений по разработке (изменений) показателей эффективности деятельности учреждений культуры – письмо в Министерство культуры Свердловской области – ежегодно.

2. Проведение ежегодных мероприятий с учетом специфики отрасли по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее одной трети средств, получаемых от структурных преобразований учреждения культуры, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Для возможного привлечения не менее трети средств для достижения требуемого уровня повышения оплаты труда работников учреждения культуры в целях высвобождения средств на повышение оплаты труда рекомендуется провести следующие мероприятия:

- реструктуризацию учреждения путем исключения дублирующих структур, слияния нескольких подразделений;

- оптимизацию численности персонала учреждения путем перераспределения функциональных обязанностей, нагрузки на персонал в разрезе отделов, должностей и конкретных работников;

- вывод непрофильных функций учреждения (в том числе младший обслуживающий персонал) на аутсорсинг, по возможности, перевод работников младшего обслуживающего персонала, работающих неполный рабочий день, на условия по договору гражданского правового характера;

- сокращение избыточной численности административно-управленческого персонала (рекомендуемое сокращение в размере 15-20%);

- по возможности перевод работников творческих профессий на срочный трудовой договор.

3. Внесение изменений в Положение об оплате труда работников учреждения культуры в части выполнения положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и использования дополнительных средств на стимулирующие выплаты работникам в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников.

#### Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры.

1. Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры: рекомендуется ежегодно осуществлять обучение не менее 15% работников учреждений культуры с целью увеличения притока высококвалифицированных кадров в учреждения культуры.

Следует предусмотреть мероприятия по повышению квалификации и переподготовке работников учреждений культуры с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям.

Необходимо учесть, что в рамках развития кадрового потенциала работников учреждений культуры в 2013-2014 гг. будут актуализированы квалификационные требования к работникам с учетом современных требований к качеству услуг, в том числе путем разработки профессиональных стандартов.

Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных услуг (выполнения работ), организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений культуры, наряду с совершенствованием системы оплаты труда и разработкой систем оценки эффективности деятельности работников, создаст основу для использования принципов «эффективного контракта».

2. Проведение мероприятий по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений культуры в связи с введением эффективного контракта.

Отдельно должны быть предусмотрены мероприятия по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых

договоров) с работниками государственных учреждений культуры в связи с введением «эффективного контракта» в 2013-2018 гг.

«Эффективный контракт» - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

Рекомендуется учитывать, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации единственной формой правового оформления трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор. Введение «эффективного контракта» подразумевает качественное совершенствование трудовых отношений в рамках трудовых договоров. При этом в отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

В качестве одного из мероприятий, направленных на введение «эффективного контракта», рекомендуется предусмотреть повышение квалификации работников учреждений культуры, занимающихся вопросами трудовых отношений и оплаты труда работников.

Кроме того, рекомендуется в трудовых коллективах предусмотреть комплекс мер по проведению разъяснительной работы по вопросам повышения оплаты труда работникам культуры и перехода на «эффективный контракт».

3. Раздел предусматривает обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждения культуры, с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов.

К 2018 г. рекомендуется обеспечить соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала учреждений культуры до 1:0,7–1:0,5 (с учетом типа учреждения культуры). Если указанное соотношение обеспечивается в более ранние сроки, то рекомендуется его поддерживать.

Предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений культуры рекомендуется определить не более 40%.

Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

Отразить в плане учреждения мероприятия по проведению мониторинга путем предоставления отчетов по форме «зп-культура», утвержденной приказом Росстата от 30 октября 2012 № 574.