

От 30.01.2013 № 657-01-56/04-НМ

Органы исполнительной власти,
субъектов Российской
Федерации в сфере культуры

Уважаемые коллеги!

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» Министерство культуры Российской Федерации направляет Методические рекомендации по разработке планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры» органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Просим в возможно короткие сроки разработать «дорожную карту» и представить ее на согласование.

Приложение: на 11 л.

Н.А.Малаков

Петрова О.Е.
8(495)628-54-42

**Методические рекомендации
по разработке планов мероприятий («дорожных карт»)
«Изменения, направленные на повышение эффективности сферы
культуры» органами исполнительной власти субъектов Российской
Федерации**

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 19, ст. 2334), Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р (далее – Программа) (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 49, ст. 6909), и планом мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. № 2606-р (далее – «Дорожная карта»), в целях разработки органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры» (далее - «дорожная карта»).

2. Методические рекомендации содержат единые методологические подходы к разработке «дорожных карт» органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

3. В настоящих методических рекомендациях приводится примерная структурная схема построения «дорожной карты».

4. «Дорожная карта» является документом, отражающим план развития сферы культуры региона на период с 2013 по 2018 г.г.

5. «Дорожная карта» (план учреждения) должна состоять из следующих разделов:

I. Цели разработки «дорожной карты»;

II. Проведение структурных реформ: в сфере культуры региона.

III Целевые показатели (индикаторы) развития сферы культуры региона до 2018 г. и меры, обеспечивающие их достижение.

1). Целевые показатели (индикаторы) развития отрасли культуры устанавливаются в соответствии с Государственной программой Российской Федерации «Развитие культуры и туризма», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 г. № 2567-р, федеральными целевыми программами, региональными целевыми программами.

Субъекты Российской Федерации могут самостоятельно определять дополнительные показатели для достижения установленных в субъекте ориентиров, соответствующих поставленным целям и задачам.

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

а) создание механизма стимулирования работников учреждений 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 (муниципальных) услуг;

б) поэтапный рост оплаты труда работников учреждений культуры, достижение целевых показателей по доведению уровня оплаты труда (средней заработной платы) работников учреждений культуры до средней заработной платы в регионах Российской Федерации в соответствии с Указом;

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;

г) реорганизация неэффективных учреждений культуры.

IV. Мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры.

1. Разработка и проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждений 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. Учитывая специфику деятельности учреждений культуры, при планировании размеров средств, направляемых на повышение заработной платы работников, **в качестве приоритетных должны рассматриваться библиотеки, культурно-досуговые учреждения и музеи.** При этом объемы финансирования должны соотноситься с выполнением этими учреждениями показателей эффективности и достижением целевых показателей (индикаторов).

2. Показателями (индикаторами), характеризующими эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры, являются:

1) динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации в 2013-2018 г.г.

Показателем динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры 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.

Показатель отражает уровень достижения в отчетном году цели, определенной Указом, предусматривающей повышение к 2018 г. средней заработной платы работников учреждений культуры до 100 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Показатель определяется как отношение среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры в субъекте Российской Федерации в отчетном году к среднемесячной заработной плате в субъекте Российской Федерации в отчетном году.

Обращаем внимание на то, что примерные (индикативные) значения соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры (приведены в пункте 2 раздела IV «Дорожной карты») являются минимальными допустимыми.

2) численность работников государственных (муниципальных) учреждений культуры в 2013-2018 г.г.

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 следующие подразделы:

Совершенствование системы оплаты труда, который предусматривает:

1). Ежегодную разработку (изменений) показателей эффективности деятельности подведомственных органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления учреждений культуры и их руководителей с подготовкой соответствующего правового акта органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

2). Проведение ежегодных мероприятий с учетом специфики отрасли по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений, а также по возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности.

Для возможного привлечения не менее трети средств для достижения требуемого уровня повышения оплаты труда работников учреждений культуры рекомендуется провести следующие мероприятия:

реорганизацию неэффективных учреждений путем исключения дублирующих структур, слияния нескольких учреждений;

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 с учетом сопоставимости стоимости услуг, выполняемых сторонней организацией;

сокращение избыточной численности административно-управленческого персонала;

по возможности перевод работников творческих профессий на срочный трудовой договор;

по возможности перевод работников младшего обслуживающего персонала, работающих неполный рабочий день, на условия работы по договору гражданского правового характера.

3) Внесение изменений в Примерные положения по оплате труда работников учреждений культуры, разработанных нормативными правовыми

актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Указанные изменения учитываются учреждениями в своих Положениях по оплате труда работников.

Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

В данный подраздел включены мероприятия по приведению трудовых договоров руководителей учреждений культуры в соответствии с типовой формой трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения, представлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, граждан, претендующих на замещение должности руководителя государственного учреждения культуры, а также граждан, замещающих указанные должности, проведению проверок достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должности руководителя учреждения культуры, а также гражданами, замещающими указанные должности. Соответствующие мероприятия направлены на реализацию норм статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч.1), ст. 3; "Российская газета", 2012, 31 декабря) и [статьи 8](#) Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (Собрание законодательства, 2008, № 52 (ч.1), ст. 6228; «Российская газета», 2012, 31 декабря).

Также в данный раздел рекомендуем включить мероприятие по установлению предельного (не превышающего более чем в 8 раз) уровня соотношения средней заработной платы руководителей учреждений культуры и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год.

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 кадров в учреждения, имеющих специальную подготовку и повышения качества предоставляемых услуг.

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 (муниципальных) 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 (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками при введении «эффективного контракта» в соответствии с пунктом 15 Плана мероприятий по реализации Программы будут разработаны и утверждены Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 1 квартале 2013 г.

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, как со стороны администрации учреждений культуры, так и с участием представителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, предусмотреть комплекс мер по проведению разъяснительной работы по вопросам повышения оплаты труда работникам культуры и перехода на «эффективный контракт».

Для перехода работников учреждений культуры на «эффективный контракт» необходимо выполнить следующие мероприятия:

- разработка и внедрение типовых норм труда, учитывающих современные требования к оказанию государственных (муниципальных) услуг;
- методические рекомендации по разработке органами государственной власти и местного самоуправления целевых показателей эффективности подведомственных учреждений;
- утверждение типового контракта с руководителем государственного (муниципального) учреждения, предусматривающего в качестве одного из критериев деятельности руководителя для осуществления стимулирующих выплат соотношение средней заработной платы работников в данном учреждении, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей, со средней заработной платой по экономике в соответствующем субъекте Российской Федерации;
- утверждение рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками при переходе на «эффективный контракт»
- доработка и утверждение критериев и показателей эффективности труда работников учреждений культуры;
- перевод работников учреждений культуры на «эффективный контракт»: работа по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений, оказывающих государственные (муниципальные) услуги;
- повышение квалификации работников государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих работу по оказанию государственных (муниципальных) услуг.

3). При переводе работников учреждений культуры будет учитываться информация об анализе лучших практик внедрения эффективного контракта, предусмотренного Программой.

4). Раздел предусматривает обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-

управленческий и вспомогательный персонал учреждений 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%.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение (постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583).

Основной персонал учреждений культуры – работники учреждений культуры, непосредственно оказывающие услуги населению в сфере культуры соответствующими учреждениями, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители).

- перечень (наименование) должностей работников культуры установлен приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», а также должности служащих других отраслей, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, предусмотренных Уставом учреждения (например: издательские, ветеринарные, медицинские и др.);

- перечень рабочих профессий учреждений установлен приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, а также профессии рабочих других отраслей, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, предусмотренных Уставом учреждения (например: сельскохозяйственные и др.)

Вспомогательный персонал учреждений культуры – работники учреждений культуры, создающие условия для оказания учреждением услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

Административно-управленческий персонал учреждений культуры – работники учреждений культуры, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями культуры, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К АУПу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

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

Минкультуры России с 2013 года один раз в полугодие будет осуществлять мониторинг реализации мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных в государственной программе Российской Федерации "Развитие культуры и туризма" на 2013 - 2020 годы и "дорожной карте".

О порядке проведения мониторинга и сроков представления информации Минкультуры России сообщит дополнительно.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления с целью выполнения мероприятий, предусмотренных «дорожной картой», осуществляют ее информационное сопровождение:

- организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах;
- публикации в средствах массовой информации;
- проведение семинаров и других мероприятий.

Для оценки результатов реализации «дорожной карты» в Минкультуры России будет создана постоянно действующая рабочая группа с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Сопровождение «дорожной карты».

«Дорожная карта» утверждается по согласованию с Минкультуры России:

- в отношении учреждений культуры субъектов Российской Федерации – правовыми актами субъектов Российской Федерации.

VI. Условия предоставления бюджету субъекта Российской Федерации дополнительной финансовой помощи из федерального бюджета.

В соответствии с пунктом три протокола совещания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Д.Н.Козака от 1 декабря 2012 г. № ДК-П16-206пр Министерство финансов Российской Федерации и орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации заключают Соглашение об условиях предоставления бюджету субъекта Российской Федерации дополнительной финансовой помощи из федерального бюджета в виде дотации на частичную компенсацию дополнительных расходов на повышение оплаты труда работников бюджетной сферы.

Дотация предоставляется на основании Федерального закона от 3 декабря 2012 г. № 216-ФЗ «О федеральном бюджете на 2013 год и плановый период 2014 и 2015 годов» при условии соблюдения обязанностей сторон.

Одним из условий, включенных в обязанности сторон со стороны субъекта Российской Федерации является утверждение по согласованию с Министерством здравоохранения Российской Федерации, Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации и Министерством труда и социального развития Российской Федерации планов мероприятий («дорожных картах») по повышению эффективности и качества услуг соответственно в сферах здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения, предусматривающих необходимые источники финансирования мероприятий и обеспечение их реализации.

Во исполнение подпункта «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» рекомендуется активизировать работу и принять меры, обеспечивающие повышение заработной платы работников учреждений культуры с 2013 года опережающими темпами.