

Проект изменений
СОГЛАСОВАН
министр культуры Новосибирской
области _____ В.И. Кузин
« ____ » _____ г.

**План мероприятий («дорожная карта»)
Государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области
«Новосибирский театр музыкальной комедии»**

I. Цели разработки «дорожной карты»

Целями плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области» (далее – «дорожная карта») являются:

обеспечение достойной оплаты труда работников учреждения культуры «ГАУК НСО НТМК» как результат повышения качества и количества оказываемых ими государственных (муниципальных) услуг;

развитие и сохранение кадрового потенциала учреждения культуры «ГАУК НСО НТМК»;

повышение престижности и привлекательности профессий в сфере культуры Новосибирской области.

II. Проведение структурных реформ в сфере культуры

В рамках структурных реформ предусматривается:

обеспечение доступности к культурному продукту путем информатизации отрасли (размещение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») наиболее популярных спектаклей);

участие сферы культуры в формировании комфортной среды жизнедеятельности населенных пунктов;

финансирование учреждений культуры из всех источников.

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

1. С ростом эффективности и качества оказываемых услуг будут достигнуты следующие целевые показатели (индикаторы):

1) увеличение количества посещений спектаклей, проведенных театром в пределах Новосибирской области концертных мероприятий (по сравнению с предыдущим годом):

(процентов)

	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
По форме 9-НК	4	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6
По госзаданию	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1

Проект изменений
СОГЛАСОВАН
министр культуры Новосибирской
области

В.И. Кузин
« ____ » _____ г.

**План мероприятий («дорожная карта»)
Государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области
«Новосибирский театр музыкальной комедии»**

I. Цели разработки «дорожной карты»

Целями плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области» (далее – «дорожная карта») являются:

обеспечение достойной оплаты труда работников учреждения культуры «ГАУК НСО НТМК» как результат повышения качества и количества оказываемых ими государственных (муниципальных) услуг;

развитие и сохранение кадрового потенциала учреждения культуры «ГАУК НСО НТМК»;

повышение престижности и привлекательности профессий в сфере культуры Новосибирской области.

II. Проведение структурных реформ в сфере культуры

В рамках структурных реформ предусматривается:

обеспечение доступности к культурному продукту путем информатизации отрасли (размещение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет») наиболее популярных спектаклей);

участие сферы культуры в формировании комфортной среды жизнедеятельности населенных пунктов;

финансирование учреждений культуры из всех источников.

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

1. С ростом эффективности и качества оказываемых услуг будут достигнуты следующие целевые показатели (индикаторы):

1) увеличение количества посещений спектаклей, проведенных театром в пределах Новосибирской области концертных мероприятий (по сравнению с предыдущим годом):

(процентов)

	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
По форме 9-НК	4	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6
По госзаданию	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1

2) повышение уровня удовлетворенности граждан Новосибирской области качеством предоставления услуг в сфере культуры:

(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
97,0	97,0	97,0	97,0	97,0	97,0	97,0

3) увеличение количества проектов, поддержанных в рамках мероприятий долгосрочной целевой программы «Культура Новосибирской области на 2012-2016 годы», Федеральная целевая программа «Культура России (2012 – 2018 годы)» :

(единиц)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1,0	2,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

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

1) создание механизма стимулирования работников учреждений культуры, оказывающих услуги (выполняющих работы), 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;

2) поэтапный рост оплаты труда работников учреждений культуры ГАУК НСО НТМК возможен при дополнительном финансировании.

3) обновление квалификационных требований к работникам, переобучение, аттестация по профессиональной подготовки, повышение квалификации, приток квалифицированных кадров, сохранение и развитие кадрового потенциала работников.

IV. Мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников учреждения культуры «Новосибирский театр музыкальной комедии»

1. Разработаны мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников учреждения культуры «ГАУК НСО НТМК».

Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу в театре устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

персональные надбавки, надбавки за основные результаты работ и выполнение качественных показателей деятельности театра и работника, единовременные премии на время выполнения определенной работы, увязывающие систему оплаты труда с какими – либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы.

Единовременные премии:

- к премьере спектакля;
- за сохранение афиши театра и т.п.

- за выполнение особо срочных и ответственных работ и заданий по представлению руководителей структурных подразделений, работники могут быть дополнительно премированы в индивидуальном порядке.

В качестве надбавки за основные результаты работ, для творческой категории сотрудников театра в целях повышения ответственности артистов к исполняемым ролям и партиям, требующим высокого профессионального мастерства, исходя из задачи материального стимулирования артистов театра, устанавливаются доплаты за разные степени особой сложности ролей.

При назначении надбавки за качество работы, напряженность и интенсивность труда, учитываются следующие показатели:

- профессиональный опыт работника;
- уровень профессиональной подготовки;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;

Для творческих работников театра также учитываются:

- стабильность и качество подготовительной работы, сохранение и совершенствование сценической формы.

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

1) динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждения, повышение оплаты труда которых предусмотрено [Указом](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и средней заработной платы в Новосибирской области:

(процентов)

2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
109,5	95,9	90,6	90,0	100	100

2) численность работников государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области: (человек)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
253	250	253	253	253	253	253

3) показатели нормативов реализации мероприятий «дорожной карты» приведены в табл.1 (приложение 1)

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

№ п/п	Наименование мероприятия	Результат	Сроки исполнения	Ответственный исполнитель
Совершенствование системы оплаты труда				
1	Разработка (изменение) показателей эффективности деятельности НТМК и его работников в соответствии с методическими рекомендациями, утвержденными приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников»,	приказ	Ежегодно	Начальник отдела развития Начальник отдела кадров Ведущий экономист Юрисконсульт
2	Оценка эффективности деятельности НТМК и его работников.	Аналитическая записка директору	Ежегодно	Начальник отдела развития
3	Выплаты заработной платы работникам учреждения не ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников НТМК	нормативно-правовой акт	2015 год	Руководитель учреждения
4	Внесение изменений в положение об оплате труда НТМК и коллективный договор в части совершенствования системы оплаты труда	Локально-нормативный акт	Ежегодно, по мере необходимости	Руководитель учреждения
5	Привлечение средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на повышение заработной платы работников НТМК (включая расширения перечня платных услуг, повышения доступности информации об учреждении)	Отчет в Минкультуры НСО	ежегодно	Руководитель учреждения

6	Внедрение утвержденных типовых отраслевых норм труда работников учреждения на основе методических рекомендаций Минкультуры России с учетом необходимости качественного оказания услуг (выполнения работ).	приказ	2014-2018 годы	Руководитель учреждения
7	Внедрение нормативно-подушевого финансирования	приказ	2014-2015 годы	Руководитель учреждения
Контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений				
8	Представление руководителем НТМК, сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и размещение их в сети Интернет		Ежегодно	Руководитель учреждения
9	Соблюдение установленной соотношений средней заработной платы руководителя НТМК и средней заработной платы работников в кратности от 1 до 5, установленных постановлением Губернатора Новосибирской области от 08.05.2009 № 188 «О внесении изменений в постановление Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20»	Приказ, правовые акты, поддержание уровня соотношения, Отчет в Минкультуры НСО в рамках мониторинга	Ежегодно	Руководитель учреждения
Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры				
10	Внедрение показателей эффективности деятельности работников НТМК	Локальные нормативные акты	Ежегодно	Руководитель учреждения
11	Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания услуг (выполнения работ), проведение мероприятий по повышению квалификации и переподготовке работников НТМК, с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям	Приказ, План мероприятий по повышению квалификации, отчет в Минкультуры НСО	Ежегодно	Начальник отдела кадров
12	Мероприятия, включающие внедрение	приказ	2015-2018	Руководитель

	профессиональных стандартов в НТМК		годы	учреждения
13	Проведение аттестации работников НТМК с последующим их переводом на «эффективный контракт»	Заключение аттестационной комиссии с последующим переводом работников на «эффективный контракт», трудовые договоры, дополнительные соглашения	Ежегодно начиная с 2015 года	Руководитель учреждения
14	Разработка положения о порядке проведения аттестации работников НТМК	приказ	2015 год	Юрисконсульт
15	Обеспечение соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала НТМК до 1:0,7-0,5	Отчет в Минкультуры НСО	Ежегодно, начиная с 2015 года	Руководитель учреждения
16	Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал НТМК с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов	Приказ правовые акты, поддержание установленной доли	Ежегодно	Руководитель учреждения
Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы сферы культуры, определенных Указом № 597				
17	Обеспечение представления форм федерального статистического наблюдения за показателями заработной платы категорий работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом № 597	Формы федерального статистического наблюдения	Ежеквартально, в установленные сроки	Главный бухгалтер
18	Мониторинг выполнения мероприятий по повышению оплаты труда работников, определенных Указом № 597	Отчет руководителю учреждения, в Минкультуры НСО	Один раз в полугодие	Главный бухгалтер
19	Проведение мониторинга реализации мероприятий, предусмотренных в «дорожной картой»; и достижение целевых показателей (индикаторов) дорожной карты	Аналитическая записка, руководителю учреждения, министру культуры НСО	ежеквартально	Начальник отдела развития
Независимая система оценки качества работы учреждений культуры				

20	Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы НТМК в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги», Приказом Минкультуры НСО от 17.05.2013 № 303 «Об утверждении плана формирования независимой оценки качества деятельности организаций культуры» и от 31.05.2013 № 338 «Об утверждении положения о системе независимой оценки качества»	Приказ	Ежегодно	Руководитель учреждения
21	Проведение мониторинга независимой оценки качества работы НТМК с принятыми нормативным документом	утверждение плана работы организаций культуры по независимой оценке качества, отчет в Минкультуры НСО	4 квартал 2015 года	Руководитель отдела маркетинга
22	Проведение информационной кампании в средствах массовой информации, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет о функционировании независимой оценки качества НТМК	Повышение информированности потребителей услуг и общественности о проведении независимой оценки	Ежегодно	Руководитель литературно-драматургической частью

Художественный руководитель-директор _____

(подпись)

Л.М. Кипнис

« » _____ 2015 г.

«ПРИЛОЖЕНИЕ

к плану мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области»

Показатели нормативов реализации плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры»

Новосибирская область: ГАУК НСО НТМК

Категория работников: работники учреждений культуры

№ т/п	Наименование показателей	2012 год	2013 год факт	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2014-2016 годы	2013-2018 годы
1	Норматив числа получателей услуг на 1 работника учреждений культуры (по среднесписочной численности работников)	581	588	585	586	587	587	588	X	X
2	Число получателей услуг, человек	147 000	147 000	148 100	148 247	148 394	148 541	148 671	X	X
3	Среднесписочная численность работников, ГАУК НСО НТМК, человек	253	250	253	253	253	253	253	X	X
4	Соотношение средней заработной платы работников учреждений культуры и средней заработной платы в Новосибирской области									
4.1	по ГАУК НСО НТМК, %	X	109,5	95,9	90,6	90,0	100,0	100,0	X	X
5	Средняя заработная плата работников по Новосибирской области, рублей	23 246	25 598	28 286	30 945	34 009	37 750	42 280	X	X
6	Темп роста к предыдущему году, %	X	110,1	110,5	109,4	109,9	111,0	112,0	X	X
7	Среднемесячная заработная плата работников ГАУК НСО НТМК, рублей	23 512	28 035	27 115	28 040	30 608	37 750	42 280	X	X
8	Темп роста к предыдущему году, %	X	119,2	96,7	103,4	109,2	123,3	112,0	X	X

9	Доля средств от приносящей доход деятельности в фонде заработной платы по работникам учреждений культуры, %	X	8,5	7,2	7,2	7,2	7,2	7,2	X	X
10	Размер начислений на фонд оплаты труда, %	1,302	1,302	1,302	1,302	1,302	1,302	1,302	X	X
11	Фонд оплаты труда с начислениями, млн. рублей	92,940	109,505	107,182	110,839	120,990	149,221	167,127	339,010	764,863
12	Прирост фонда оплаты труда	X	X	0	1,334	11,485	39,716	57,623	12,819	110,158
13	в том числе:									
14	за счет средств консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации,	X	X	0	1,238	10,658	36,857	53,474	11,896	102,227
15	включая средства, полученные за счет проведения мероприятий по оптимизации, (млн. рублей), из них:	X	X	0	0,800	0,800	0,800	0,800	1,600	3,200
16	от реструктуризации сети, млн. рублей	X	X	0	0	0	0	0	0	0
17	от оптимизации численности персонала, в том числе административно-управленческого,	X	X	0	0	0	0	0	0	0
18	от сокращения и оптимизации расходов на содержание учреждений, млн.	X	X	0	0,800	0,800	0,800	0,800	1,600	3,200
19	за счет средств от приносящей доход деятельности, млн. рублей	X	X	0	0,096	0,827	2,860	4,149	0,923	7,931
20	за счет иных источников (решений), включая корректировку консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации на соответствующий год, млн. рублей	X	X	0	0	0	0	0	0	0
21	Итого, объем средств, предусмотренный на повышение оплаты труда, млн. рублей (стр. 14+19+20)	X	X	0	1,334	11,485	39,716	57,623	12,819	110,158

22	Соотношение объема средств от оптимизации к сумме объема средств, предусмотренного на повышение оплаты труда, % (стр. 15/стр. 21*100%)	X	X	0	60	7	2	1,4	12,5	2,9
----	--	---	---	---	----	---	---	-----	------	-----

Художественный руководитель-директор

Л.М. Кипнис

« »

201__г.