

П Л А Н
мероприятий («дорожная карта»)
«Изменения в отраслях социальной сферы,
направленные на повышение эффективности
сферы культуры Республики Карелия»

Докладчик: Лесонен Алексей Николаевич,
Заместитель министра культуры Республики Карелия

Государственная программа
«Развитие культуры
и туризма»

Распоряжение Правительства
Российской Федерации
от 27 декабря 2012 г. № 2567-р

Концепция
социально-экономического
развития
Республики Карелия

Распоряжение Правительства
Республики Карелия
от 30 октября 2012 г. № 658р-П

Распоряжение
Правительства
Республики
Карелия
от 12 ноября 2012
г. № 666р-П

Республиканская
целевая программа
«Развитие сферы
культуры в Республике
Карелия на период до 2013 года»

Ведомственная целевая программа
«Результаты и основные
направления деятельности
Министерства культуры РК
на 2013 год и на плановый
период 2014 и 2015 годов»

Утверждается
ежегодно
приказом
Министерства РК

Государственное задание

Утверждается ежегодно
приказом Министерства РК

Государственная программа
«Развитие культуры
и туризма»

Распоряжение Правительства
Российской Федерации
от 27 декабря 2012 г. № 2567-р

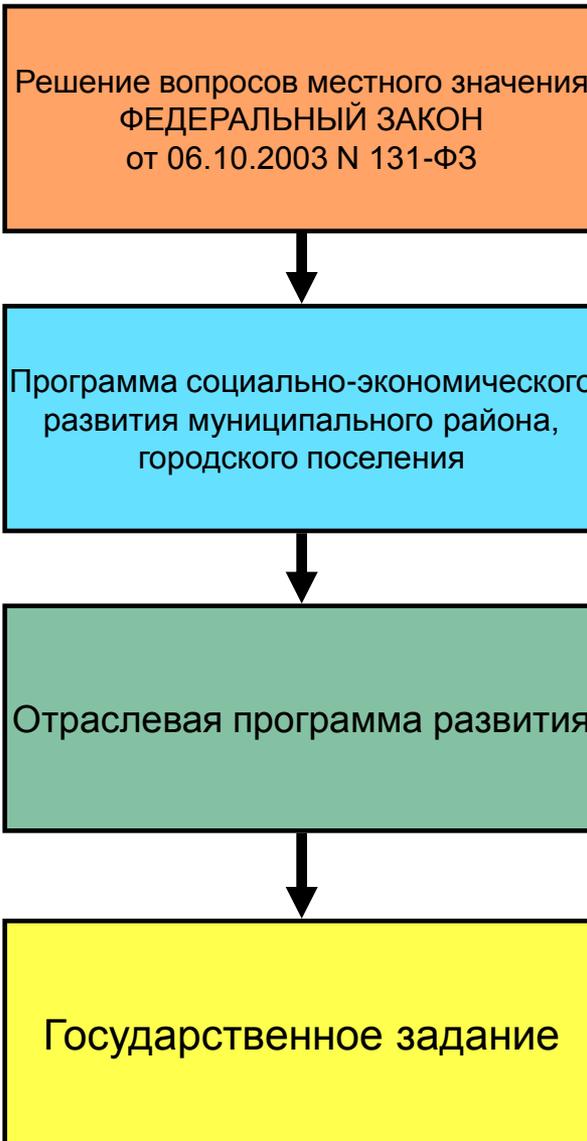
Концепция
социально-экономического
развития
Республики Карелия

Распоряжение Правительства
Республики Карелия
от 30 октября 2012 г. № 658р-П

Государственная программа
«Культура Карелии»

Распоряжение Правительства
Республики Карелия
от 26 сентября 2012 г. № 574р-П
Утвержден перечень
государственных программ
Республики Карелия

Государственное задание



Финансовое обеспечение выполнения государственного задания: соотношение со сметой



Тезисы Указов Президента по повышению оплаты труда

Указ Президента Российской Федерации 7 мая 2012 года № 596

«О долгосрочной государственной экономической политике»:

«Правительству Российской Федерации принять меры, направленные на достижение следующих показателей: ... **увеличение производительности труда к 2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года**»

Указ Президента от 7 мая 2012 года № 597

«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»:

«Правительству Российской Федерации обеспечить ... **увеличение к 2020 году числа высококвалифицированных работников**, с тем чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников»

...

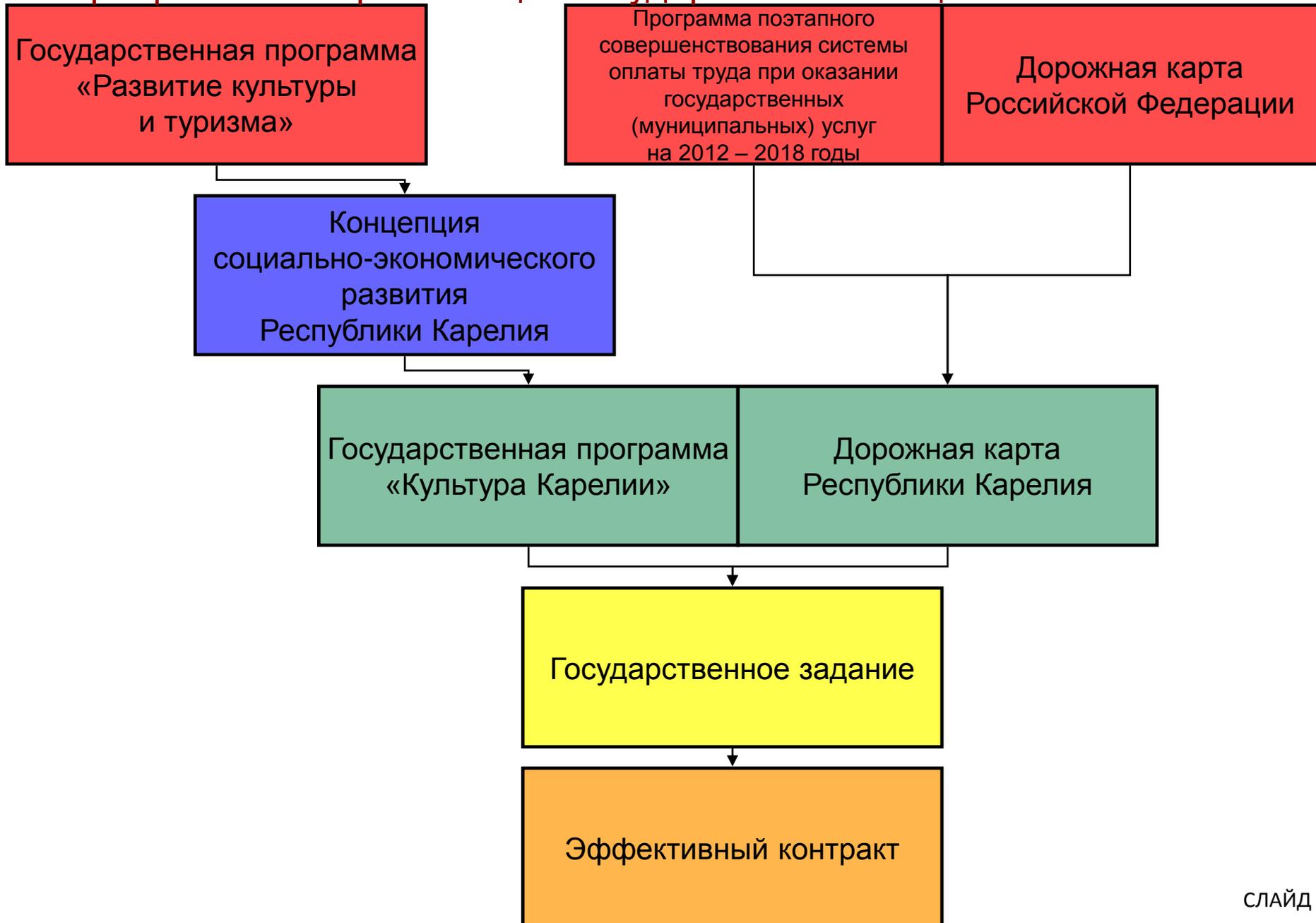
«Правительству Российской Федерации ... **принять до 1 декабря 2012 г. программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и предусмотрев ... повышение заработной платы работников бюджетного сектора экономики с возможным привлечением на эти цели не менее трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных организаций**»

Бюджетное послание Президента Российской Федерации «О бюджетной политике в 2013-2015 годах»

«Теперь задача - ... в самих учреждениях - обеспечить переход к "эффективному контракту", который должен четко определять условия оплаты труда и "**социальный пакет**" работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы

Этапы перехода к "эффективному контракту" должны быть увязаны с конкретными структурными и институциональными изменениями в отраслях социальной сферы, направленными на повышение эффективности образования, науки, культуры, здравоохранения.».

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»



Решение вопросов местного значения
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН
от 06.10.2003 N 131-ФЗ

Программа социально-экономического
развития муниципального района,
городского поселения

Отраслевая программа развития

Дорожная карта

Государственное задание

Программа поэтапного
совершенствования системы
оплаты труда при оказании
государственных
(муниципальных) услуг
на 2012 – 2018 годы

Дорожная карта
Российской Федерации

Дорожная карта
Республики Карелия

Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2012 N 2606-р «Об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры»

Целями плана мероприятий ("дорожной карты") являются:

1. повышение качества жизни граждан Российской Федерации;
2. обеспечение достойной оплаты труда работников учреждений культуры как результат повышения качества и количества оказываемых ими государственных (муниципальных) услуг;
3. развитие и сохранение кадрового потенциала учреждений культуры;
4. повышение престижности и привлекательности профессий в сфере культуры;
5. сохранение культурного и исторического наследия народов Российской Федерации, обеспечение доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни, реализация творческого потенциала нации;
6. создание благоприятных условий для устойчивого развития сферы культуры.

Задачи структурных реформ отрасли «Культура» Республики Карелия

1. повышение качества и расширение спектра услуг в сфере культуры;
2. обеспечение доступности к культурному продукту путем информатизации отрасли;
3. развитие сети этнокультурных и комплексных (многофункциональных) муниципальных культурных центров, в том числе в малых городах и сельской местности;
4. формирование конкурентной среды в отрасли культуры путем расширения государственной и муниципальной поддержки творческих проектов, расширения практики привлечения некоммерческих социально ориентированных организаций к оказанию государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры;
5. создание условий для творческой самореализации жителей Республики Карелия;
6. повышение степени вовлеченности и ответственности местного самоуправления в реализации дорожной карты, как на этапе формирования консолидированного бюджета, и, особенно, при реализации конкретных проектов на местах;
7. участие сферы культуры в формировании комфортной среды проживания на территории Республики Карелия;
8. популяризация Республики Карелия во внутреннем и внешнем культурно-туристическом пространстве.

Показатели эффективности сферы культуры

1) охват населения услугами театральными-концертными организациями:
(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
-	1,2	1,4	1,7	2	2,1	3,1
3,1	3,2	3,3	3,5	3,8	4	4,2

2) увеличение доли представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда:
(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
2%	2%	3%	4%	5%	7%	7,5%
23	24	26	28	31	33	34

3) увеличение численности участников платных и бесплатных культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом):
(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
6,5	6,6	6,7	6,8	7	7,1	7,2
6,5	6,6	6,7	6,8	7	7,1	7,2

Показатели эффективности сферы культуры

4) увеличение доли объектов культурного наследия, находящихся в удовлетворительном состоянии, в общем количестве объектов культурного наследия федерального, регионального и местного (муниципального) значения:

(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
24	25	27	29	31	33	35
30,5	31,24	32,01	32,79	33,59	34,41	35,25

5) увеличение доли публичных библиотек, подключенных к сети «Интернет», в общем количестве публичных библиотек Республике Карелия:

(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
29,7	31,3	32,7	35	45	50	65
27,6	36,7	45,8	54,9	64	73,1	82,2

6) увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей:

(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	2	3	5	6	7	8

Показатели эффективности сферы культуры

7) уровень комплектования книжных фондов библиотек на 1000 населения:
(процентов от норматива 250 книг)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
41,6	45,0	46,8	50,0	54,8	60,0	70,0

8) рост количества специалистов отрасли «Культура», прошедших повышение квалификации и подготовку:
(процентов)

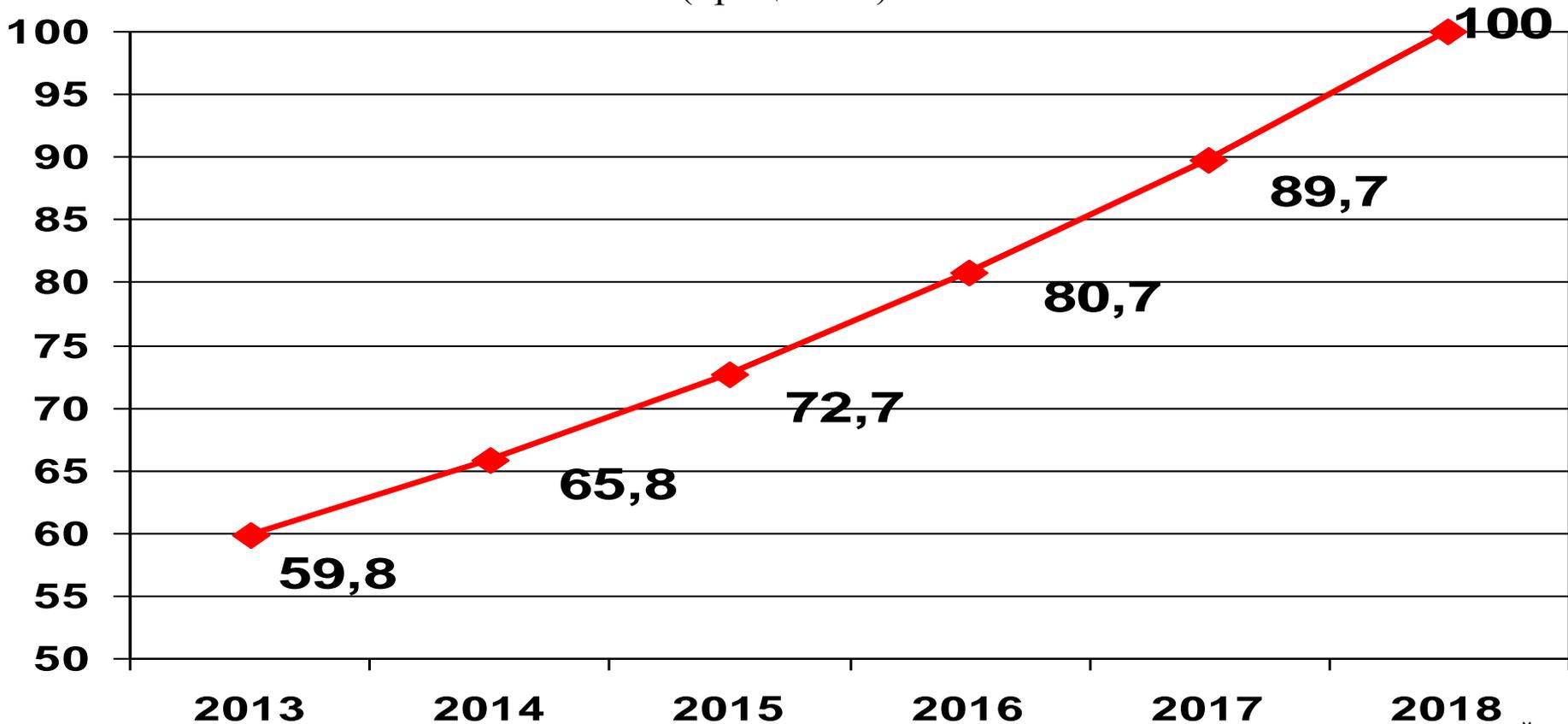
2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
-	10	12	15	20	21	25

9) увеличение количества учреждений культуры нового типа (многофункциональные, комплексные, этнокультурные)
(ед.)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
7	10	12	14	16	18	20

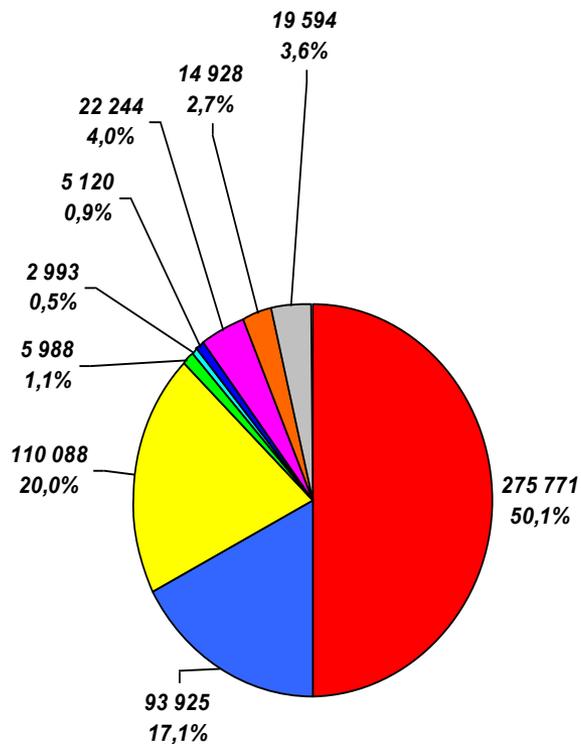
Показатели эффективности сферы культуры

Динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры и образовательных учреждений отрасли культуры, 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 субъектах Российской Федерации:
(процентов)

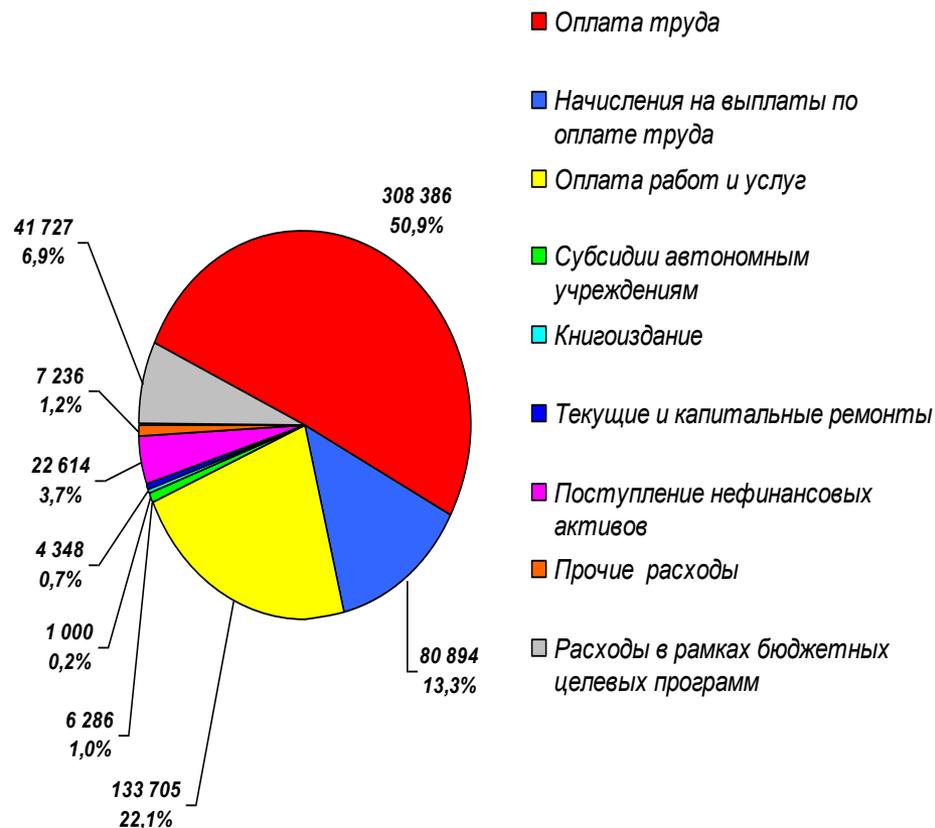


Финансирование отрасли «Культура» в 2012 году

Структура расходов отрасли культура за 2011 год (бюджет Республики Карелия) по сопоставимым расходам, тыс.руб.



Структура расходов отрасли культура за 2012 год (бюджет Республики Карелия) по сопоставимым расходам, тыс.руб.



Что делать, если затраты на предоставление услуг превышают возможности бюджета?

- ❑ Устанавливать задания по снижению издержек, связанных с предоставлением услуг (повышать эффективность, результативность);
- ❑ Снижать объем предоставляемых услуг, сокращать контингент потребителей, обладающих правом на бесплатное получение услуг;
- ❑ Снижать требования к качеству предоставления услуг;
- ❑ Повышать поступления от приносящей доход деятельности.

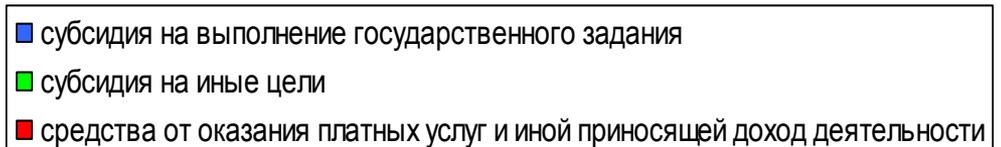
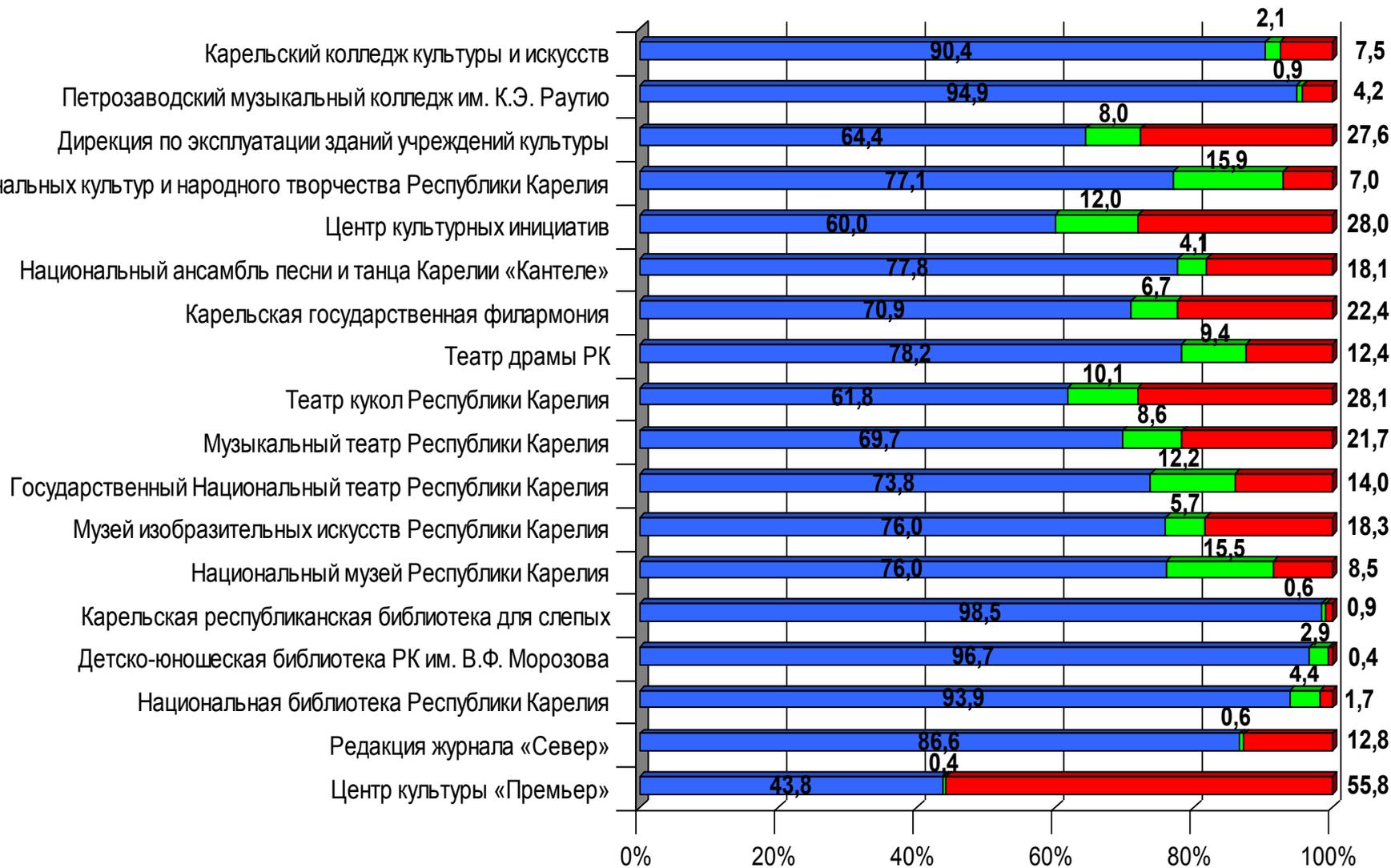
Финансовое обеспечение задания

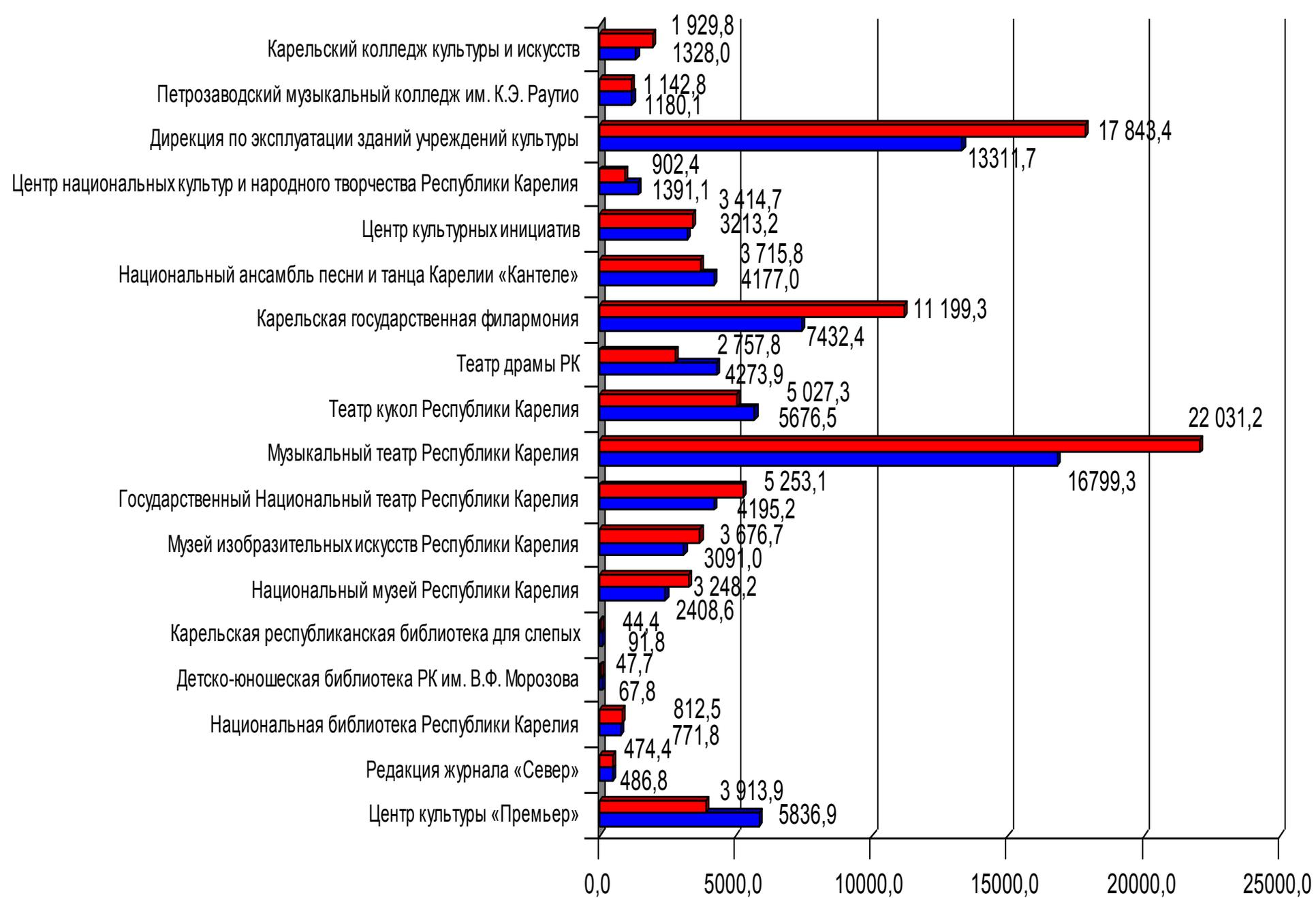
Доходы от оказания услуг в рамках основной деятельности, оказание которых на платной основе предусмотрено федеральными законами



Финансовое обеспечение задания. Норматив рассчитывается исходя из суммы бюджетных и внебюджетных средств.

Изменения доходов республиканских учреждений культуры





■ Доходы респ. учреждений за 2011 год ■ Доходы респ. учреждений за 2012 год

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ ПОЭТАПНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМ ОПЛАТЫ

ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ

ОСНОВНЫЕ ЦЕЛИ ПРОГРАММЫ:

сохранение
кадрового
потенциала

повышение
престижности и
привлекательности
работы в учреждениях

обеспечение соответствия
оплаты труда работников
качеству оказания ими
государственных
(муниципальных) услуг
(выполнения работ) услуг

ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ ТРЕБУЕТ РЕШЕНИЯ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ:

совершенствование системы оплаты труда работников учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)

создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений

развитие кадрового потенциала работников учреждений

создание организационных и правовых условий для достижения целевых показателей уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761

Что такое «эффективный контракт»?

- ❑ эффективный труд
- ❑ конкурентная оплата по сравнению с другими сферами экономики – эффективный контракт в социальной сфере не должен делать неконкурентоспособными другие сферы экономики
- ❑ реальная (сопоставимая) оценка стоимости труда - должен ориентироваться на уровень оплаты, не превышающий средний по экономике, увеличение сверх должно сопровождаться повышенными требованиями по эффективности труда в соответствующих сферах, понятными потребителям услуг
- ❑ учитывает эффективную нагрузку (производительность) и исключает особые привилегии (статусы) отдельных учреждений
- ❑ включает в себя все виды социальных льгот работникам

Механизм перехода на систему т.н. «эффективного контракта» включает в себя наличие у учреждения бюджетной сферы:

- ❑ государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- ❑ системы оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество);
- ❑ системы оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда;
- ❑ системы нормирования труда работников учреждения;
- ❑ подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) УЧРЕЖДЕНИЯХ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Совершенствование системы установления окладов (тарифных ставок) на основе актуализации:

Установление компенсационных выплат в соответствии

Совершенствование системы стимулирующих выплат на основе:

с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями

- профессионально-квалификационных требований;
- профессионально-квалификационных групп (ПКГ);
- типовых норм труда;
- содержания трудовых функций по должностям - рекомендуемых федеральными органами исполнительной власти для подведомственных учреждений минимальных окладов по ПКГ и повышающих коэффициентов по квалификационным уровням ПКГ

- введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;
- установления соответствующих данным показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях по оплате труда работников учреждений, локальных правовых актах и трудовых договорах (контрактах) с руководителями и работниками учреждений;
- отмены неэффективных стимулирующих выплат;
- использования результатов независимой системы оценки качества работы учреждений

Проработка вопросов по установлению базовых окладов по ПКГ

Совершенствование системы предоставления дополнительных гарантий и мер социальной поддержки работников («социального пакета»)

Алгоритм подготовки «эффективного контракта» (дорожная карта)

- ❑ Определение объема государственных (муниципальных) **гарантий**, основанных на **стандартах** оказания государственных (муниципальных) услуг, и учитывающих повышения производительности труда работников
- ❑ Определение прогнозной **численности** занятых, необходимой для предоставления гарантированных по стандарту услуг (на основе оценки человеко-часов)
- ❑ Расчет ФОТ, необходимого для оказания услуг
 - сопоставление стоимости часа рабочего времени со средним значением по экономике региона
 - учет всех видов деятельности организации (образование, наука и т.д.)
 - включение «зарплатной» части в совокупную стоимость услуги
- ❑ Подготовка типового контракта с руководителем организации (государственной и негосударственной)
- ❑ Подготовка типового контракта с работником, включающего в стоимость труда социальный пакет (льготы, досрочная пенсия и т.д.)
- ❑ Оплата не гарантированных услуг потребителем с возможностью оказания социальной помощи нуждающимся и грантов за выдающиеся успехи

Не менее трети необходимых ресурсов необходимо изыскать за счет внутренних резервов при реорганизации неэффективных учреждений и программ

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения (единица измерения, например баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
--	---	---	--

1. Основная деятельность учреждения

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:
60 баллов

2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу:
20 баллов

3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами

Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу:
20 баллов

Совокупность всех критериев по трем разделам (итого): 100 баллов