



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
(Минкультуры России)**

**ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА**

М. Гнездииковский пер., 7/6, стр. 1, 2,  
Москва, ГСП-3, 125993  
тел. 8 (495) 629-20-08, факс 8 (495) 629-72-69  
E-mail: kultura@mkrf.ru

Органы исполнительной  
власти субъектов  
Российской Федерации,  
в сфере культуры

*20» 02 2014 № 32-01-39/04-НМ*

на № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

Министерство культуры Российской Федерации во исполнение подпункта 2 пункта 5 Перечня поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12.12.2013 № Пр-3086, пункта 40 Перечня поручения Правительства Российской Федерации от 31.12.2013 № ДМ-П13-9589, пункта 4 Протокола заседания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю.Голодец от 06.02.2014 № ОГ-П12-23пр с учетом предложений Минтруда России (письмо от 20.02.2014 № 14-1/10/П-760) направляет Методические рекомендации по внесению изменений в планы мероприятий («дорожные карты») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в соответствующем регионе» (далее-рекомендации).

Одновременно сообщаем, что рекомендации согласованы с Российским профсоюзом работников культуры (письмо от 20.02.2014 № 03-12/25) и направлены на согласование в Минфин России (письмами от 12.02.2014 № 511-01-50-НМ, 18.02.2014 № 601-01-50-НМ), Минэкономразвития России (письмами от 12.02.2014 № 513-01-49-НМ, 18.02.2014 № 602-01-49-НМ).

При наличии дополнительных предложений, полученных в результате согласования от Минфина России и Минэкономразвития России, соответствующая информация будет направлена дополнительно.

Вместе с тем сообщаем, что согласование доработанных региональных «дорожных карт» определяется по следующему алгоритму:

1. Внесение изменений в «дорожную карту» утверждается нормативным актом субъекта Российской Федерации.

2. Утвержденный оригинал доработанных региональных «дорожных карт» направляется в Минкультуры России в бумажном виде и на электронные адреса: [yarilova@mkrf.ru](mailto:yarilova@mkrf.ru) и [petrovao@mkrf.ru](mailto:petrovao@mkrf.ru) до **05.03.2014** года.

3. Минкультуры России в письменном виде согласовывает доработанные региональные «дорожные карты» и информирует об этом субъект Российской Федерации.

Приложение: на 18 л. в 1 экз.



Н.А.Малаков

**Методические рекомендации  
по внесению изменений в планы мероприятий («дорожные карты»)  
«Изменения, направленные на повышение эффективности сферы  
культуры в соответствующем регионе»**

Настоящие методические рекомендации разработаны во исполнение подпункта 2 пункта 5 Перечня поручений по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 12.12.2013 № Пр-3086, пункта 40 Перечня поручений Правительства Российской Федерации от 31.12.2013 № ДМ-П13-9589, Протокола заседания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю.Голодец от 06.02.2014 № ОГ-П12-23пр, в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597) в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее – Программа № 2190-р), Планом мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р (далее – План № 2606-р) для корректировки органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий («дорожных карт») «Изменения, направленные на повышение эффективности сферы культуры в соответствующем регионе» (далее - «дорожные карты»).

1. Настоящие методические рекомендации разработаны в целях обеспечения повышения качества и доступности услуг в сфере культуры в увязке с повышением заработной платы работников учреждений культуры, межрегиональной и внутриотраслевой сбалансированности уровня оплаты труда, осуществления мероприятий по повышению эффективности бюджетных расходов, оптимизации бюджетной сети, внедрения «эффективного контракта», проведения аттестации специалистов.

2. В методических рекомендациях приводится перечень мероприятий, рекомендуемый для осуществления в 2014 – 2015 годах с целью корректировки и внесения изменений в региональные «дорожные карты» по следующим мероприятиям:

а) проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, повышение заработной платы которых предусмотрено Указом № 597, с учетом ситуации на рынке труда, в том числе в части дефицита (избытка) кадров, с целью недопущения отставания от установленных Планом № 2606-р и в региональных «дорожных картах» целевых показателей динамики повышения заработной платы работников учреждений культуры;

б) внедрение систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с учетом типовых (межотраслевых) норм труда, методических рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»;

в) внедрение показателей эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и заключение трудовых договоров в соответствии с примерной формой трудового договора («эффективного контракта») в сфере культуры и анализ лучших практик;

г) контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений, включая:

представление ими сведений о доходах и имуществе и размещение их в системе Интернет;

заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений (трудовых договоров для вновь назначаемых руководителей) по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;

соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений;

д) разъяснительная работа с участием профсоюзных организаций о мероприятиях, реализуемых в рамках региональных «дорожных карт», в том числе мерах по повышению оплаты труда;

е) обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений культуры в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 286

«О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» и Методическими рекомендациями по формированию независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры, утвержденными приказом Минкультуры России от 30.09.2013 № 1505;

ж) уточнение потребности в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников учреждений культуры с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений и программ;

з) проведение аттестации работников государственных (муниципальных) учреждений культуры с последующим их переводом на «эффективный контракт» в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении в 2014-2015 годах «эффективного контракта»;

и) внедрение нормативно-подушевого финансирования в государственных (муниципальных) учреждениях культуры;

к) внедрение профессиональных стандартов в сфере культуры.

3. Указанные мероприятия должны быть предусмотрены в разделе V «Основные мероприятия, направленные, на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанные с переходом на эффективный контракт» региональных «дорожных карт».

*1. Проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, повышение заработной платы которых предусмотрено Указом № 597, с учетом ситуации на рынке труда, в том числе в части дефицита (избытка) кадров, с целью недопущения отставания от установленных Планом № 2606-р и в региональных «дорожных картах» целевых показателей динамики повышения заработной платы работников учреждений культуры.*

Проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, повышение заработной платы которых предусмотрено Указом № 597, позволит более четко отслеживать ситуацию на рынке труда, в том числе контролировать дефицит или избыток квалифицированных кадров в отрасли культуры.

При проведении анализа рекомендуем обратить внимание на источники финансирования повышения заработной платы, мероприятия по оптимизации неэффективных расходов и выявлять причины отставания от целевых показателей, установленных в отраслевых «дорожных картах».

Таким образом, представляется, что результаты такого комплексного анализа могут быть использованы при уточнении потребности в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников учреждений культуры.

Проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры, повышение заработной платы которых предусмотрено Указом № 597, с учетом ситуации на рынке труда, в том числе в части дефицита (избытка) кадров рекомендуем осуществлять ежеквартально и включить в раздел «Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597».

В целях реализации Указа № 597 при проведении предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников учреждений культуры необходимо осуществлять контроль по недопущению отставания от целевых показателей динамики повышения заработной платы работников учреждений культуры, установленных Планом № 2606-р и в региональных «дорожных картах».

Повышение оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры, осуществленное в 2013 году и планируемое в 2014-2017 годах, даст основание для повышения престижности и привлекательности профессий работников, участвующих в оказании государственных (муниципальных) услуг в сфере культуры, что также приведет к возможному притоку в сферу культуры более высококвалифицированных работников.

***II. Внедрение систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с учетом типовых (межотраслевых) норм труда, методических рекомендаций, утвержденных приказом Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».***

В целях оказания методической помощи государственным и муниципальным учреждениям при разработке (определении) систем нормирования труда с учетом организационно-технических условий

выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждениях (используемое оборудование и материалы, технологии и методики выполнения работ, другие организационно-технические факторы, которые могут существенно повлиять на величину нормы труда) Минтруда России разработан приказ от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» (далее – приказ Минтруда России № 504).

В соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Российской Федерации, системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаются коллективным договором.

Устанавливаемые при этом нормы труда должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда. Системы нормирования труда в учреждениях направлены на:

создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;

обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг);

повышение эффективности предоставления государственных (муниципальных) услуг потребителям.

В настоящее время в сфере культуры действуют следующие нормативные правовые акты по нормам труда:

постановление Министерства труда Российской Федерации от 03.02.1997 № 6 «Об утверждении Межотраслевых норм времени на работу, выполняемую в библиотеке»;

приказ Росархива от 14.01.2004 № 9 «Об утверждении методики расчета штатной численности государственных архивов на основе нормативов по труду»;

приказ Минкультуры России от 25.05.2006 № 229 «Об утверждении методических указаний по реализации вопросов местного значения в сфере культуры городских и сельских поселений, муниципальных районов и методических рекомендаций по созданию условий для развития местного традиционного народного художественного творчества»;

приказ Минкультуры России от 20.02.2008 № 32 «Об утверждении нормативом минимального ресурсного обеспечения услуг сельских учреждений культуры (общедоступных библиотек и культурно-досуговых учреждений)»;

распоряжение Минкультуры России от 18.09.2009 № Р-6 «Об утверждении номенклатуры государственных и муниципальных услуг/работ, выполняемых организациями культурно-досугового типа Российской Федерации»;

приказ Минкультуры России от 01.09.2011 № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек».

Указанные нормативные правовые акты доступны в справочно-правовых системах «Консультант Плюс», «Гарант».

Учитывая действующие нормативные акты по отраслевым нормам труда и приказ Минтруда России № 504 органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в сфере культуры в 2014 году можно самостоятельно установить региональные отраслевые нормы труда.

В соответствии с планом по разработке Минкультуры России типовых отраслевых норм труда на 2014 год запланированы следующие, наиболее приоритетные типовые нормы труда:

разработка методических рекомендаций по формированию штатной численности учреждений с учетом отраслевой специфики, включая внесение изменений в типовые нормы труда работников библиотек:

разработка типовых отраслевых норм труда на работы в музеях, зоопарках и других организациях музейного типа, фильмофондах, библиотеках.

Указанные нормы труда предполагается внедрить в 2015 году.

***III. Внедрение показателей эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и заключение трудовых договоров в соответствии с примерной формой трудового договора («эффективный контракт») в сфере культуры и анализ лучших практик.***

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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.

Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, соответствующая «эффективному



контракту», приведена в приложении № 3 к Программе № 2190-р. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта утверждены приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

В соответствии с пунктом 3 Плана мероприятий Программы № 2190-р Минкультуры России приказом от 28.06.2013 № 920 утверждены Методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников.

На основе вышеуказанных методических рекомендаций органами государственной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления утверждаются показатели эффективности деятельности учреждений, руководителей и работников в отношении подведомственных государственных (муниципальных) учреждений.

Указанные мероприятия должны быть организованы на всех уровнях, при этом необходимо учитывать опыт установления соответствующих показателей при введении новых систем оплаты труда, а также новые задачи, поставленные в государственных программах, отраслевых, региональных «дорожных картах».

Показатели и критерии эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений, направленные на достижение конкретных результатов их труда, рекомендовано предусмотреть в Примерных положениях об оплате труда работников учреждений или в коллективных договорах, или в локальных нормативных актах и включить в трудовые договоры работников.

Показатели эффективности будут актуализироваться по мере утверждения и внедрения профессиональных стандартов, обучения работников, изменения систем оплаты труда, анализа лучших практик внедрения «эффективного контракта», проводиться обучающие семинары, круглые столы, методические дни.

В целях дальнейшего совершенствования оплаты труда мероприятия по внедрению показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры и заключение трудовых договоров («эффективных контрактов») в государственных (муниципальных) учреждениях культуры в 2014 – 2015 годах рекомендуем включить в подраздел «Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры» «дорожных карт».

В 2013 году Минкультуры России на официальном сайте Минкультуры России в разделах «Министерство», «Департаменты», «Департамент экономики и финансов», «Новости» размещала информацию о лучших практиках внедрения эффективного контракта в государственных учреждениях культуры Самарской и Тамбовской областей. Данная информация также была направлена в Минтруд России. В 2014 году Минкультуры продолжит собирать информацию о лучших практиках внедрения эффективного контракта в государственных учреждениях культуры.

*IV. Контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений, включая:*

*представление ими сведений о доходах и имуществе и размещение их в системе Интернет;*

*заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам с руководителями учреждений (трудовых договоров для вновь назначаемых руководителей) по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»;*

*соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений.*

Осуществляя контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений рекомендуем указанные мероприятия предусмотреть в разделе «Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений».

*Справочно: принят Федеральный закон от 29.12.2012 № 280-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части создания прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений и представления руководителями этих учреждений сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера» (далее – Закон № 280-ФЗ).*

В целях реализации Закона № 280-ФЗ приняты постановления Правительства Российской Федерации:

от 13.03.2013 № 207 «Об утверждении Правил проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей руководителей федеральных государственного учреждений, и лицами, замещающими эти должности»;

от 13.03.2013 № 208 «Об утверждении Правил представления лицом, поступающим на работу, на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей»;

от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Типовая форма трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения является обязательной для применения на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12. 2013 (протокол № 11) субъектам Российской Федерации и органам местного самоуправления рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений за отчетный год в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и работников учреждения рекомендуется определять в кратности от 1 до 8, предусмотрев ответственность руководителя органа государственной власти субъекта Российской Федерации (органа местного самоуправления), заключившего трудовой договор с руководителем учреждения, за соблюдение данного ограничения.

Предельный уровень заработной платы руководителей учреждений рекомендуется устанавливать через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, при этом кратность может устанавливаться руководителям учреждений в зависимости от

сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

***V. Разъяснительная работа с участием профсоюзных организаций о мероприятиях, реализуемых в рамках региональных «дорожных карт», в том числе мерах по повышению оплаты труда.***

Предусмотренную ранее в региональных «дорожных картах» разъяснительную работу о мероприятиях, реализуемых в рамках региональных «дорожных карт», в том числе мерах по повышению оплаты труда необходимо осуществлять с участием профсоюзных организаций.

В этой связи предлагаем в графу «Ответственный исполнитель» пункта «Информационное сопровождение «дорожной карты» - организация проведения разъяснительной работы трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и других мероприятий» подраздела «Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597» также включить профсоюзные организации.

***VI. Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений культуры в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» и Методическими рекомендациями по формированию независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры, утвержденными приказом Минкультуры России от 30.09.2013 № 1505***

В целях создания независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, в том числе в сфере культуры, (далее – независимая оценка) принято постановление Правительства Российской Федерации от 30.09.2013 № 1505.

Федерации от 30.03.2013 № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги», которым утверждены Правила формирования независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги (далее – Правила), распоряжением Правительства Российской Федерации от 30.03.2013 № 487-р утвержден План мероприятий на 2013-2015 годы по формированию независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги, на 2013 - 2015 годы.

Независимая оценка является важным фактором для выработки мер по повышению качества работы организаций, оказывающих социальные услуги.

Независимая оценка осуществляется общественными организациями, профессиональными сообществами, рейтинговыми агентствами, средствами массовой информации, экспертами.

При осуществлении независимой оценки используется общедоступная информация, в том числе в форме открытых данных, информация, размещенная на едином информационном ресурсе (сайт [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)), а также организуется возможность для граждан-потребителей услуг высказать мнение о качестве работы социальных организаций.

Для проведения независимой оценки в соответствии с Правилами органы, осуществляющие функции и полномочия учредителей, обязаны обеспечивать открытость и доступность информации о деятельности данных организаций, об услугах, оказываемых потребителям услуг.

В настоящее время в законодательство Российской Федерации вносятся изменения, предусматривающие размещение всей информации необходимой для оценки качества работы организаций, используя единый информационный ресурс (сайт [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru)), что позволит пользователям услуг упростить поиск необходимых данных, а также непосредственно принять участие в независимой оценке качества работы организаций.

Формирование независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги в сфере культуры, осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по формированию независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры, утвержденными приказом Минкультуры России от 30.09.2013 № 1505.

Результаты проведения независимой оценки направлены на:

обеспечение получателей социальных услуг в сфере культуры дополнительной информацией о качестве работы учреждений культуры, в том числе путем формирования рейтингов деятельности учреждений

культуры, в целях реализации принадлежащего получателям права выбора конкретного учреждения культуры для получения социальных услуг;

определение результативности деятельности учреждения культуры и принятие своевременных мер по повышению эффективности или по оптимизации его деятельности;

своевременное выявление негативных факторов, влияющих на качество предоставления социальных услуг в сфере культуры, и устранение их причин путем реализации планов мероприятий, а также осуществление стимулирования руководителей и работников учреждений культуры.

Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений культуры осуществляется ежегодно и включается в раздел «Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597».

***VII. Уточнение потребности в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников учреждений культуры с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений и программ.***

Приказом Минтруда России от 29.04.2013 № 171 утверждены методические рекомендации по оценке потребности в дополнительных финансовых ресурсах на повышение оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений.

В настоящее время Минтруд России совместно с Минфином России при участии Минкультуры России и других заинтересованных федеральных органов исполнительной власти ведут работу по внесению изменений в методические рекомендации по оценке потребности, в соответствии с которыми будет оцениваться потребность в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников учреждений культуры.

Рекомендуем при уточнении потребности в дополнительных ресурсах также учесть принятия бюджетов субъектов Российской Федерации на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов, получением статистических данных по итогам 2013 года о средней заработной плате по субъектам Российской Федерации и корректировкой в связи с этим прогнозных показателей.

Данный пункт рекомендуем включить в раздел «Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597».

***VIII. Проведение аттестации работников государственных (муниципальных) учреждений культуры с последующим их переводом на «эффективный контракт» в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении в 2014-2015 годах «эффективного контракта».***

Перед переводом работников учреждений культуры на «эффективный контракт» в 2014 – 2015 годах следует провести аттестацию этих работников.

Основными критериями при проведении аттестации работников учреждений культуры служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении должностных обязанностей.

Для проведения аттестации работников, руководитель учреждения должен разработать локальный нормативный акт об утверждении Положения о проведении аттестации работников учреждения (далее – Положение), определяющий:

- порядок, сроки и формы проведения аттестации;
- состав аттестационной комиссии и порядок ее создания;
- категории аттестуемых работников;
- категории работников, не подлежащих аттестации (беременные женщины, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, специалисты, отработавшие в организации (на занимаемой должности) менее года, лица, вышедшие на работу после длительного перерыва и др.);
- график проведения аттестации работников учреждения
- критерии оценки работников (систему определения соответствия работника занимаемой должности путем проставления соответствующих оценок и/или баллов; установление количества / процента правильных ответов, определяющих успешное прохождение работником аттестации);
- виды решений, принимаемых по результатам аттестации и порядок их принятия.

В разрабатываемом Положении для определения оценки квалификации и профессиональной компетентности работника, необходимо описать конкретные критерии, характеризующие соответствие работника

предъявляемым требованиям, с тем, чтобы аттестационные комиссии имели возможность на основе материалов, представленных на каждого аттестуемого, и непосредственного знакомства с аттестуемым (в процессе собеседования с применением оценочных тестов, заслушивания его ответов на вопросы и т.п.) дать объективную оценку его деятельности с учетом проверки выполнения работником показателей эффективности деятельности, как установленных в учреждении, так и планируемых к введению при переводе работника на «эффективный контракт».

С локальным нормативным актом, определяющим порядок проведения аттестации, работника необходимо ознакомить под роспись. Следует иметь в виду, что в случае возникновения трудового спора работодатель обязан будет предоставить доказательства того, что работник был поставлен в известность о возможности оценки результатов его работы и его личных деловых качеств в форме аттестации, и что по результатам аттестации может последовать увольнение работника.

Для разработки данного локального акта также можно использовать в работе письмо Минкультуры России от 08.02.2010 №7790-44/04-ПХ «Основные положения о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства» (размещено на сайте [mkrf.ru](http://mkrf.ru): Главная > Документы > Вопросы оплаты труда подведомственных Министерству культуры Российской Федерации учреждений (культура, искусство, образование, наука).

Проведение аттестации работников государственных (муниципальных) учреждений культуры» планируется в 2014-2015 годах и включается в подраздел «Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры» «дорожных карт».

### ***IX. Внедрение нормативно-подушевого финансирования в государственных (муниципальных) учреждениях культуры.***

Внедрению нормативно-подушевого финансирования в сфере культуры способствует работа по установлению общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг.

Минкультуры России разработало Порядок определения нормативных затрат на оказание театрами, цирковыми организациями, организациями в сфере народного творчества, библиотеками, музеями, концертными организациями, самостоятельными творческими коллективами, филармониями, подведомственными Министерству культуры Российской Федерации, государственных услуг и нормативных затрат на содержание их