ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АНСАМБЛЬ ПЕСНИ И ТАНЦА

«ЧАЛДОНЫ»

П Р И К А З

«20» ноября 2014г. № 183/1- ОД

г. Новосибирск

«Об утверждении Плана мероприятий («Дорожной карты»)»

На основании Проекта изменений Плана мероприятий («Дорожной карты») ГАУК НСО Ансамбля «Чалдоны», согласованного министром культуры Новосибирской области В.И. Кузиным

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить План мероприятий («Дорожную карту») государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области Государственного ансамбля песни и танца «Чалдоны» (приложение 1)

Директор С.В. Смоленцева

Проект изменений

СОГЛАСОВАН
Министр культуры
Новосибирской области
_____ В.И.Кузин

План мероприятий («дорожная карта»)
Государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области Государственный ансамбль песни и танца «Чалдоны»

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 Ансамбль «Чалдоны» как результат повышения качества и количества оказываемых ими государственных (муниципальных) услуг;

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

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 концертных программ и постановок);

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 концертов ансамбля, проведенных в пределах Новосибирской области (по сравнению с предыдущим годом):

(процентов)

	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
По форме 12-НК	4	4,1	4,2	4,3	4,4	4,5	4,6
По госзадани	-	-	-	0,1	0,1	0,1	0,1

ю							

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
87,7	90,0	91,0	92,0	93,0	94,0	95,0

3) увеличение количества проектов, поддержанных в рамках мероприятий государственной программы «Культура России» и долгосрочной целевой программы «Культура Новосибирской области на 2012-2016 годы»:

(единиц)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	1	1	3	3	3	3

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

1) создание механизма стимулирования работников учреждения 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, учреждения культурыГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» 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 учреждениякультурыГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»

1. Разработанымероприятия по совершенствованию оплаты труда работников, учреждения культурыГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны».

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

персональные надбавки, надбавки за основные результаты работ и выполнение качественных показателей деятельности учреждения 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 постановки;

- за сохранение афиши учреждения 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 учреждения в целях повышения ответственности артистов к исполняемым номерам, требующим высокого профессионального мастерства, исходя из задачи материального стимулирования артистов учреждения, устанавливаются доплаты за разные степени особой сложностиролей.

При назначении надбавки закачество работы, напряженность и интенсивность труда, учитываются следующие показатели:
- профессиональный опыт работника;
- уровень профессиональной подготовки;
- соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка;

Для творческих работников учреждения также учитываются:
- стабильность и качество подготовительной работы, сохранение и совершенствование сценической формы.

2. Показателями (индикаторами), характеризующими эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждения 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
83,1	75,2	73,7	82,4	100	100

Из приложения 1

2) численность работников государственного автономногоучреждения культуры Новосибирской области: (человек)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
70	70	68	68	68	65	63

Из приложения 1

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

«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 Ансамбль «Чалдоны»
Категория работников: работники учреждений культуры

№ тп/п	Наименование показателей	2012 год факт	2013 год факт	2014 год	2015год	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)	150	184	194	199	203	215	225	x	x
2	Число получателей услуг, человек	10500	12900	13200	13500	13800	14000	14200	x	x
3	Среднесписочная численность работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»,человек	70	70	68	68	68	65	63	x	x
4	Соотношение средней заработной платы работников учреждений культуры и средней заработной платы в Новосибирской области									
4.1	по ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»,%	**X**	83,1	75,2	73,7	82,4	100	100	x	x
5	Средняя заработная плата работников по Новосибирской области, рублей	23246	25598	28286	30945	34009	37750	42280	x	x
6	Темп роста к предыдущему году, %	x	110	111	109	110	111	112	x	x
7	Среднемесячная заработная плата работниковГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны», рублей	19498	21273	21273	22806	28023	37750	42280	x	x
8	Темп роста к предыдущему году, %	x	109,1	100	107,2	122,9	134,7	112,0	x	x

9	Доля средств от приносящей доход деятельности в фонде заработной платы по работникам учреждений культуры, %	x	5,2	3	3	3	3	3	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**	21,325	23,266	22,601	24,230	29,773	38,337	41,617	76,603	179,823
12	Прирост фонда оплаты труда	x	x	0,00	0,964	6,507	15,072	18,351	7,471	40,893
13	в том числе:									
14	за счет средств консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации, **млн. руб.**	x	x	0,00	0,935	6,311	14,619	17,800	7,246	39,665
15	включая средства, полученные за счет проведения мероприятий по оптимизации, (**млн. рублей**), из них:	x	x	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
16	от реструктуризации сети, млн. рублей	x	x	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
17	от оптимизации численности персонала, в том числе административно-управленческого, **млн. рублей**	x	x	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
18	от сокращения и оптимизации расходов на содержание учреждений, **млн. рублей**	x	x	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
19	за счет средств от приносящей доход деятельности, **млн. рублей**	x	x	0,00	0,029	0,195	0,452	0,551	0,224	1,227
20	за счет иных источников (решений), включая корректировку консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации на соответствующий год, **млн. рублей**	x	x							
21	Итого, объем средств, предусмотренный на повышение оплаты труда, **млн. рублей**(стр. 14+19+20)	x	x	0,00	0,964	6,506	15,071	18,351	7,470	40,892
22	Соотношение объема средств от оптимизации к сумме объема средств, предусмотренного на повышение оплаты труда, % (стр. 15/стр. 21*100%)	x	x	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

«_____».

V.ОСНОВНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ,

направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры,

связанные с переходом на эффективный контракт

№ п/п	Наименование мероприятия	Результат	Срок исполнения	Ответственный исполнитель
	Совершенствование системы оплаты труда			
1	Разработка (изменение) показателей эффективности деятельности ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны», осуществляющих деятельность на территории Новосибирской области, и их руководителя	приказ	Ежегодно	Руководитель учреждения
2	Оценка эффективности деятельности ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны», осуществляющих деятельность на территории Новосибирской области, и их руководителя	приказ	Ежегодно	Руководитель учреждения
3	Внесение изменений в положения по оплате труда работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»,обеспечивающих достижение показателей повышения оплаты труда в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597), в соответствии с нормативными актами Минкультуры России и Минтруда России	нормативно-правовой акт	Ежегодно	Руководитель учреждения
4	Внесение изменений в положения об оплате труда ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» и коллективные договоры в части совершенствования системы оплаты труда	нормативно-правовой акт	Ежегодно, по мере необходимости	Руководитель учреждения
5	Проведение анализа и мониторинга расходов на содержание и функционирование ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» в целях	приказ	Ежегодно	Руководитель учреждения

	привлечения средств за счет сокращения не эффективных расходов на повышение заработной платы			
6	Привлечение средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на повышение заработной платы работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах учреждений культуры)	приказ	Ежегодно	Руководитель учреждения
7	Проведение мероприятий по внедрению систем нормирования труда в ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» с учетом типовых (межотраслевых) норм труда, методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях»	Приказ, локальный акт	2015-2018 годы	Руководитель учреждения
8	Внедрение утвержденных типовых отраслевых норм труда работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»я на основе методических рекомендаций Минкультуры России с учетом необходимости качественного оказания услуг (выполнения работ)	Приказ	2014-2018 годы	Руководитель учреждения
9	Внедрение нормативно-подушевого финансирования в ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»	Приказ	2014-2015 годы	Руководитель учреждения
Контроль за выполнением в полном объеме мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда руководителя учреждения				
10	Представление руководителя ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»,сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, его супруги (супруга) и несовершеннолетних детей	100% размещенные в сети Интернет справки о доходах, об имуществе и обязательствах	Ежегодно	Руководитель учреждения

		имущественного характера руководителя учреждения культуры, создание прозрачного механизма оплаты труда руководителя учреждения культуры		
11	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы руководителя ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны», и средней заработной платы работников учреждения 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	Ежегодно	Руководитель учреждения
Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры				
12	Внедрение показателей эффективности деятельности работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»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 учреждения культуры, руководителя и работников по видам учреждения и основным категориям работников»	Приказ, нормативные акты	Ежегодно	Руководитель учреждения
13	Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания услуг (выполнения работ), проведение мероприятий по повышению квалификации и переподготовке ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»с целью обеспечения соответствия работников современным	План мероприятий по повышению квалификации	Ежегодно	Руководитель учреждения

	квалификационным требованиям			
14	Мероприятия, включающие внедрение профессиональных стандартов ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»	Приказ	2015-2018	Руководитель учреждения
15	Разработка положения о порядке проведения аттестации работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»	Приказ	2015 год	Руководитель учреждения
16	Проведение аттестации работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» с последующим их переводом на «эффективный контракт» в соответствии с рекомендациями, утвержденными приказом Минтруда Новосибирской области от 31.05.2013 № 321 «Об утверждении Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта»	Заключение аттестационной комиссии с последующим переводом работников на «эффективный контракт», трудовые договоры, дополнительные соглашения	Ежегодно, начиная с 2014 года	Руководитель учреждения
17	Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны», с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения – не более 40 процентов	Приказ, правовые акты	Ежегодно	Руководитель учреждения
18	Обеспечение соотношения средней заработной платы основного и вспомогательного персонала ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» до 1:0,7-0,5 с учетом типа учреждения	Отчет	Ежегодно, начиная с 2014 года	Руководитель учреждения
Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы работников сферы культуры, определенных Указом № 597				
19	Проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны», 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 мероприятий («дорожной картой»)	Аналитические справки	Ежеквартально, начиная с 2014 года	Руководитель учреждения

	«Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р, и региональной «дорожной картой» целевых показателей динамики повышения заработной платы работников учреждений			
20	Обеспечение представления форм федерального статистического наблюдения за показателями заработной платы категорий работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом № 597	Отчеты	Ежеквартально, в установленные сроки	Руководитель учреждения
21	Мониторинг выполнения мероприятий по повышению оплаты труда работников, определенных Указом № 597	Отчеты	Один раз в полугодие	Руководитель учреждения
22	Проведение мониторинга реализации мероприятий, предусмотренных «дорожной картой», и достижения целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты»	Отчет	Ежеквартально	Руководитель учреждения
23	Уточнение потребности в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных учреждений	Приказ	Ежегодно	Руководитель учреждения
Независимая система оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений культуры				
24	Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работыГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»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	Приказ	Ежегодно	Руководитель учреждения

	качества».			
25	Завершение с участием общественных организаций, профессиональных сообществ, независимых экспертов формирования общественного совета по проведению независимой оценки качества работы ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»	Правовой акт	4 квартал 2014 года	Руководитель учреждения
26	Обеспечение организационно-технического сопровождения деятельности общественного совета	Правовые акты	4 квартал 2014 года	Руководитель учреждения
27	Привлечение участия социально ориентированных некоммерческих организаций в проведении независимой оценки качества	Приказ	2 полугодие 2015 года	Руководитель учреждения
28	Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»	Официальный сайт	4 квартал 2015 года	Руководитель учреждения
29	Проведение информационной кампании в средствах массовой информации, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети Интернет о функционировании независимой оценки качества ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»	Повышение информированности потребителей услуг и общественности о проведении независимой оценки	Ежегодно	Руководитель учреждения
30	Проведение мониторинга функционирования независимой системы оценки качества работы ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»	Отчет	Ежегодно	Руководитель учреждения)
31	Обсуждение хода реализации региональной «дорожной карты» на заседаниях трехсторонней комиссии	Протокол заседания, соглашение комиссии	Раз в полгода	Руководитель учреждения

Лист согласования

внесения изменений в План мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности ГБУК НСО Ансамбль «Чалдоны»» («Дорожная карта») на основании распоряжения Правительства Новосибирской области от 21.08.2014 № 285-рп

Заместитель начальника управления государственной культурной политики		А.А. Васин
Заместитель начальника управления обеспечения бюджетного процесса и организационно-кадровой работы		А.Г. Лагутина
Начальник управления профессионального искусства, культурного наследия и образования	Т. Волкова 28.12.14г.	Т.В. Волкова
Главный эксперт управления государственной культурной политики	28.12.14.	Л.В. Стригина
Главный специалист управления обеспечения бюджетного процесса и организационно-кадровой работы	03.03.15	И.А. Юдина