



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

<Письмо> Минкультуры России от 07.03.2013
N 24-01-39/13-ГИ

<О Методических рекомендациях по
выполнению Указа Президента РФ от
07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по
реализации государственной социальной
политики">

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: □ 28.02.2019

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО от 7 марта 2013 г. N 24-01-39/13-ГИ

Министерство культуры Российской Федерации направляет Методические **рекомендации** по выполнению **Указа** Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и **плана** мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры", утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 2606-р, для учета при подготовке и утверждении органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации соответствующих планов мероприятий ("дорожных карт").

Вр.и.о. Министра
Г.П.ИВЛИЕВ

Приложение
к письму Минкультуры России
от 7 марта 2013 г. N 24-01-39/13-ГИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ УКАЗА ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 7 МАЯ 2012 Г. N 597 "О МЕРОПРИЯТИЯХ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ"

Анализ ситуации

В последние десятилетия удалось преодолеть спад в развитии культуры, добиться расширения форм и объемов участия государства и общества в поддержке культуры. Вместе с тем многие проблемы сферы культуры пока остаются нерешенными. Один из самых болезненных вопросов в отрасли - "старение" и снижение квалификации персонала, рост неадекватности их профессиональных знаний и умений потребностям сегодняшнего дня, острая нехватка менеджеров, которые умели бы разрабатывать и успешно реализовать бизнес-планы учреждений, найти общий язык с властными структурами, грантодателями, меценатами, потребителями услуг, персоналом, поставщиками ресурсов и другими заинтересованными сторонами.

Решить проблему острого дефицита профессиональных кадров можно только путем повышения престижности работы в сфере культуры, в том числе за счет роста заработной платы.

Впервые на решение этой задачи направлен **Указ** Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" (далее - Указ), в котором работники культуры, количество которых в бюджетном секторе составляет всего 568 тысяч (или 4,2% от общего числа работников бюджетной сферы), определены приоритетной категорией для повышения зарплаты в социальной сфере.

Несмотря на продолжающиеся кризисные явления в экономике, наметились регионы-лидеры, имеющие на 1 января 2013 года наивысшие параметры соотношения средней заработной платы в сфере культуры к средней по экономике региона, и при этом обеспечивающие наилучшую динамику роста заработной платы работников культуры в 2013 году. Это Сахалинская, Астраханская, Омская, Липецкая, Калининградская, Ивановская область, Камчатский край, Республики Бурятия и Дагестан. Позитивные результаты дают фактическую гарантию, что **Указ** в части поэтапного повышения заработной платы будет выполнен в данных регионах досрочно. Безусловным лидером является Тамбовская область, которая прогнозирует в декабре 2013 года выход на 100% соотношение зарплаты работников культуры к уровню заработной платы в целом по региону. В этой области педагоги художественных школ приравнены в заработной плате к педагогам общеобразовательных школ, учреждениям культуры выделяются гранты, молодым специалистам оказывается

материальная поддержка. Тамбовская область - один из немногих регионов России, в котором культура выведена из социального блока и отдана в ведение заместителя Главы администрации области, отвечающего за внутреннюю политику. То есть культура рассматривается здесь как один из ключевых факторов устойчивой внутренней политики, стратегический ресурс развития региона в целом.

Вместе с тем по состоянию на 2012 год не выявлено ни одного субъекта Российской Федерации, в котором размер средней заработной платы работников учреждений культуры доведен или превышает размер средней заработной платы в соответствующем регионе. Средняя зарплата в учреждениях культуры субъектов за 2011 год составила 11149,1 рублей или 47,06% от средней зарплаты по экономике региона. При этом особенно сложная ситуация наблюдается в учреждениях, расположенных в сельской местности.

Вызывает тревогу, что оптимизационные меры, призванные обеспечить наиболее эффективные пути развития учреждений культуры, сводятся к механическому сокращению не только штатной численности отдельных организаций, но и сокращению сетевых единиц.

По данным Главного информационно-вычислительного центра Минкультуры России численность культурно-досуговых учреждений, подведомственных Минкультуры России, сократилась с 2001 года по 2011 год на 20%, а количество специалистов в указанной сфере - на 50%. Дальнейшее сокращение числа учреждений культуры, особенно на муниципальном уровне, приведет к угрожающему ухудшению инфраструктурной обеспеченности и как следствие - качества жизни россиян. Не следует забывать, что приоритетной задачей Государственной программы "Развитие культуры и туризма" на 2013 - 2020 годы определено повышение доступности и качества услуг в сфере культуры, а также рост уровня удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры от 70 до 90% к 2020 году, который нельзя будет обеспечить за счет сокращения сети учреждений культуры.

КонсультантПлюс: примечание.

Здесь и далее в официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: Социальные нормативы и нормы одобрены распоряжением Правительства РФ от 03.07.1996 N 1063-р, а не от 13.07.2007 N 923-р.

При проведении любых структурных преобразований необходимо учитывать Социальные **нормативы и нормы**, одобренные распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 июля 2007 г. N 923-р, которые в ряде регионов Российской Федерации уже на данный момент далеки от нормативных. Необходимо также учитывать и нормы Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления" (**подпункт "и" пункта 2**), которые содержат такой показатель как "Уровень фактической обеспеченности учреждениями культуры от нормативной потребности (процентов): клубами и учреждениями клубного типа; библиотеками; парками культуры и отдыха".

Именно поэтому крайне нежелательным представляется дальнейшее сокращение сетевых единиц с целью высвобождения финансовых ресурсов и в первую очередь в сельской местности и малых городах. Необходим взвешенный и продуманный подход, учитывающий необходимость сохранения доступности культурных благ для всех слоев населения. Учитывая социально ориентированную специфику деятельности учреждений культуры при планировании размеров средств, направляемых на повышение заработной платы работников, в качестве приоритетных должны рассматриваться библиотеки, клубные учреждения и музеи. Естественно, что при этом объемы финансирования должны соотноситься с выполнением этими учреждениями показателей эффективности и достижением целевых показателей.

Планы по привлечению внебюджетных средств как ресурса повышения заработной платы работников культуры должны рассматриваться индивидуально для каждого учреждения.

Учитывая, что одним из важных показателей эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов, утвержденных **Указом** Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. N 607, является удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг в сфере культуры (качеством культурного обслуживания), главы местных администраций, выделяя субсидии на содержание учреждений культуры, требуют постоянного наращивания числа бесплатных мероприятий, выполняя обязательства по обеспечению доступности культурных благ и повышая тем самым свой общественный рейтинг. Кроме того, необходимо учитывать, что именно культурно-досуговые учреждения, муниципальные библиотеки и музеи ориентированы на работу с социально незащищенными слоями населения

низкой платежеспособности. Таким образом, в силу вышеназванных причин невозможно повышение заработной платы за счет привлеченных средств для таких учреждений.

Рекомендуемые меры для выполнения [Указа](#):

- адресная финансовая помощь (субсидиарная) со стороны органов исполнительной власти регионального уровня учреждениям культуры, находящимся в муниципальных образованиях, пересмотр статей расходов бюджета субъектов Российской Федерации;

- нормативное закрепление за руководителем учреждения культуры (с согласия учредителя) права распоряжаться размерами фонда заработной платы в рамках бюджетной субсидии;

- учреждение региональных грантов на реализацию творческих проектов. Причем приоритетом при распределении средств в рамках такой грантовой поддержки должны пользоваться именно проекты муниципальных учреждений культуры.

Меры, обеспечивающие достижение целевых показателей
развития сферы культуры

Культурно-досуговые учреждения

Целевой показатель "увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий", включенный в дорожную карту, напрямую связан с увеличением количества и качеством проводимых мероприятий. В данном показателе учитываются как платные мероприятия, так и мероприятия, проводимые на бесплатной основе (экспертная оценка). Одновременно при расчете учитываются как непосредственные участники мероприятий (творческие коллективы, солисты и др.), так и зрители.

Учитывая возрастающие требования к эффективности деятельности культурно-досуговых учреждений важно сохранить в каждом субъекте Российской Федерации единый координационно-методический центр - региональный дом (центр) народного творчества. В рамках проводящейся оптимизации в ряде регионов произошло объединение домов (центров) народного творчества с Дворцами культуры, при этом деятельность Д(Ц)НТ была признана основной (что нашло отражение и в названиях новых учреждений, например - Свердловский областной Дворец народного творчества, Томский областной Дворец народного творчества "Авангард", Удмуртский республиканский Дом народного творчества - Дом молодежи, Ульяновский областной Центр народной культуры, Пермский краевой Дом народного творчества (оба последних учреждения носят также названия дворцов культуры "Губернаторский"), Ивановский областной координационно-методический Центр культуры и творчества, Ростовский областной Дом народного творчества и ряд других), достигнуто эффективное сочетание системной работы по методическому обеспечению сети муниципальных клубных учреждений с активизацией организационно-творческих и учебно-методических акций за счет появления собственной концертной площадки и укрепления таким образом материально-технической базы ОДНТ. Если функции Д(Ц)НТ начинают носить вспомогательный характер, сводятся к работе отдела внутри Дома (Дворца) культуры, это немедленно приводит к негативным результатам, ослаблению активной работы по методическому обеспечению деятельности культурно-досуговых учреждений в условиях административной и бюджетной реформ, ликвидации работы по реализации [Концепции](#) Минкультуры России по сохранению нематериального культурного наследия народов Российской Федерации и в конечном счете снижению рейтинга региона в общероссийском культурном процессе.

С учетом анализа региональной практики Министерство культуры Российской Федерации обращает внимание на то, что результатом работы по оптимизации сети должно стать совершенствование условий доступности к культурным ценностям и благам, выравнивание возможностей участия граждан в культурной жизни общества независимо от уровня доходов, социального статуса и места проживания.

Музеи и библиотеки

При проведении работ, направленных на реализацию [Указа](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597, следует иметь в виду, что данные учреждения в первую очередь обеспечивают гарантии конституционных прав граждан на свободный доступ к информации и культурным ценностям по месту жительства.

Для поддержания качественного уровня обслуживания их деятельность должна обеспечиваться ресурсами (кадровыми, материально-техническими, финансовыми).

Основными факторами, влияющими на качество обслуживания и предоставления услуг, являются:

- условия размещения учреждений и их материально-техническое оснащение;
- состав фондов, его полнота и обновляемость;
- укомплектованность специалистами и их квалификация;
- наличие необходимых нормативных документов, обеспечивающих функционирование учреждений;
- информирование населения об учреждениях и их проектах, а также порядке и правилах предоставления ими услуг населению;
- физическая доступность учреждений.

Для обеспечения доступности услуг режим работы музеев и библиотек, в том числе в выходные дни, должен устанавливаться для каждого учреждения с учетом потребностей населения.

Учреждения и их структурные подразделения должны быть размещены в помещениях, обеспеченных всеми средствами коммунально-бытового обслуживания, телефонной связью. Требования к размеру площадей обосновываются функциями и масштабами деятельности учреждений, а также количеством предметов, хранимых в фондах.

Планировка и размещение подразделений и служб должны обеспечивать удобство пользования услугами и работы в ней персонала, комфортность пребывания пользователей, а состояние помещений должно отвечать требованиям санитарно-гигиенических норм, правил противопожарной безопасности, безопасности труда работников, быть защищены от воздействия факторов, отрицательно влияющих на качество предоставляемых услуг.

Каждое учреждение должно быть оснащено специальным оборудованием, аппаратурой, приборами, отвечающими требованиям стандартов, технических условий, других нормативных документов и обеспечивающими надлежащее качество предоставляемых услуг.

При рассмотрении вопроса об оптимизации учреждений следует:

- провести тщательный анализ ситуации, подготовку предложений, обсуждение их с участием представителей органов власти, сотрудников и посетителей музеев, общественности;
- принимать согласованные решения об основных направлениях и конкретных мероприятиях.

При оптимизации деятельности учреждений возможно применение следующих мер:

- сокращение вакантных должностей;
- реструктуризация (уменьшение числа подразделений, их укрупнение, упразднение непрофильных с передачей выполняемых функций в оставшиеся);
- перевод на аутсорсинг (в частности, технического обслуживания зданий, гардероб, уборку помещений и прилегающих территорий, юридического обслуживания и т.д.);
- сокращение некоторых должностей и ставок, в том числе управленческого и административного аппарата, снижение числа специалистов, занятых неполный рабочий день;
- пересмотр системы распределения средств, получаемых от приносящей доход деятельности, увеличение доли, направляемой на оплату труда и стимулирующие выплаты.

При осуществлении оптимизационных мер с целью повышения заработной платы представляется важным

изыскание дополнительных средств учредителями.

При проведении работ по оптимизации и повышению эффективности деятельности учреждений должны учитываться нормативные правовые и иные документы, определяющие основные параметры учреждений, критерии оценки эффективности и качества их деятельности, критерии эффективности и качества услуг, профессиональные стандарты, методические рекомендации по их применению.

Кроме того, информационно-библиотечное обслуживание может осуществляться стационарными библиотеками, нестационарными библиотечными пунктами, передвижными библиотеками (библиобусами, библиомобилями).

При рассмотрении вопроса об оптимизации библиотек и библиотечных систем (сетей) необходимо учитывать, что сокращение стационарных форм обслуживания влечет за собой необходимость обеспечения населения библиотечными услугами через нестационарные, в том числе передвижные формы (библиобусы, библиомобили).

Кроме того, анализ ситуации показывает, что тенденция по объединению сельских библиотек и клубных учреждений сокращает объемные показатели деятельности по библиотечному обслуживанию, превращая библиотеку вместо современного информационного центра в хранилище устаревающих фондов, которые не отражаются в соответствующих формах статистического наблюдения. При слиянии клубного и музейного учреждений выставочное пространство используется для проведения культурно-досуговых мероприятий, но музейные фонды остаются неучтенными, а хранительская и исследовательская функции исчезают.

Минкультуры России более 10 лет реализует проекты, направленные на улучшение качества информационно-библиотечного обслуживания населения.

Сводный электронный каталог библиотек России. Создается с целью формирования качественных библиографических записей для электронных каталогов, которые библиотеки могут заимствовать, а также для создания наиболее полного справочно-поискового ресурса для обслуживания пользователей. Содержит более 7 млн. записей. Информация представлена на сайте Национального информационно-библиотечного центра ЛИБНЕТ по адресу: www.nilc.ru.

Национальная электронная библиотека. Полнотекстовые ресурсы федеральных библиотек. В совокупности содержит более 1,2 млн. полнотекстовых документов. На сайтах Российской государственной, Российской национальной и других федеральных библиотек представлены электронные копии изданий, на которые не распространяется действие авторского права. Тексты оцифрованных изданий, на которые распространяется действие авторского и иных смежных прав, предоставляются через систему виртуальных читальных залов Российской государственной библиотеки.

Мобильное библиотечное обслуживание. Библиомобили, оснащенные современными информационно-коммуникационными средствами и обладающие актуальными библиотечными фондами на всех видах носителей, являются хорошей альтернативой маломощным стационарным библиотекам.

Организации исполнительских искусств (театры, концертные организации и самостоятельные коллективы, цирки)

Повышение оплаты труда сотрудников государственных и муниципальных организаций исполнительских искусств должно происходить с учетом специфики творческой деятельности, оплаты творческого труда.

Уровень оплаты труда в организациях исполнительских искусств является одним из самых высоких в сфере культуры как на федеральном уровне, так и в целом по России. Это объясняется возможностью получения более высоких, чем в других организациях культуры, доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Организации исполнительских искусств всегда были в большей степени ориентированы на платежеспособный спрос, нежели другие учреждения сферы культуры, их посещение всегда было частично платной услугой, и за последние годы театры и концертные организации научились работать в условиях рыночной экономики.

Однако следует иметь в виду, что возможности для увеличения доходов в этой сфере имеют свои границы - согласно общемировым тенденциям собственные доходы некоммерческих театров и концертных организаций

составляют от 25 до 40% от общей суммы поступлений. При этом для того, чтобы обеспечить достойный уровень оплаты труда ведущим творческим деятелям, привлекать к реализации проектов известных дирижеров, режиссеров, художников, артистов, уровень оплаты труда в сфере исполнительских искусств должен быть конкурентоспособным по сравнению с кинематографом и шоу-бизнесом. В этой связи достижение уровня средней заработной платы по региону для этой категории не является достаточным.

Повышение оплаты труда должно происходить поэтапно, однако уже на первом этапе необходимо обеспечить существенное повышение оплаты труда художественного и артистического персонала, а также специалистов, непосредственно занятых в создании (исполнении) спектаклей и программ.

Кроме того, необходимо обеспечить значительное повышение оплаты труда сотрудников художественно-постановочных частей и художественно-производственных мастерских. Эта категория работников в настоящее время является одной из самых низкооплачиваемых, в то же время в современных условиях, когда театральная сценография и оборудование становится все сложнее и технологичнее, уровень квалификации специалистов художественно-постановочной части напрямую влияет на качество выпускаемого художественного продукта.

В сфере театрально-концертной деятельности повышение заработной платы возможно также за счет расширения практики заключения срочных трудовых договоров и внедрения системы периодических конкурсов для творческих сотрудников. Использование данной практики соответствует специфике творческой деятельности в сфере исполнительских искусств.

Основным ресурсом для повышения оплаты труда в организациях исполнительских искусств должна стать активизация основной деятельности. При этом нельзя допустить механического увеличения числа мероприятий - требование с каждым годом представлять все больше спектаклей (конcertов, программ) - особенно в небольших городах - не приведет к увеличению показателей деятельности, а в ряде случаев будет означать снижение посещаемости, что крайне нежелательно с точки зрения творческого развития. Вместе с тем по данным официальной статистики в настоящее время среднее число зрителей/слушателей на одном мероприятии составляет не более 220 человек, что объясняется не только значительным числом спектаклей/конcertов на малых (камерных) сценах, но и невысокой заполняемостью основных (больших) залов. В этом смысле необходимо развивать различные формы адресной работы с аудиторией, формировать творческое предложение, интересное для нового поколения зрителей/слушателей.

При этом нельзя допустить, чтобы проблема посещаемости решалась путем облегчения и коммерциализации репертуара. Театры и концертные организации должны привлекать аудиторию на мероприятия, которые отражают их миссию. Для этого Минкультуры России рекомендует активно использовать разработанные для федеральных организаций показатели, характеризующие качество оказываемых государственных услуг (в соответствии с Ведомственным [перечнем](#) услуг (работ), оказываемых (выполняемых) находящимися в ведении Министерства культуры Российской Федерации федеральными государственными учреждениями, в качестве основных видов деятельности, утвержденным Приказом от 15 декабря 2010 г. N 781).

Показатели (индикаторы), характеризующие эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры

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. N 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, то есть приветствуется и большее повышение.

КонсультантПлюс: примечание.
Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

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

Объем потребности будет ежегодно уточняться с учетом данных о фактической численности и уровне средней заработной платы работников, определенных [Указом](#), прогнозируемой средней заработной плате по субъекту Российской Федерации и планируемых мероприятий по структурным преобразованиям, а также основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт.

1. Для возможного привлечения средств по достижению требуемого уровня повышения оплаты труда работников учреждений культуры, учитывая специфику отрасли и региона, рекомендуется провести следующие мероприятия:

- реорганизацию неэффективных учреждений в целях исключения дублирующих структур;
- 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 избыточного административно-управленческого и вспомогательного персонала, доведение предельной доли оплаты их труда в фонде оплаты труда учреждения культуры не более 40%.

Перед проведением мероприятий по возможной реорганизации неэффективных учреждений с учетом специфики отрасли и региона следует провести тщательный анализ сети подведомственных учреждений для выявления неэффективных учреждений (с использованием показателей эффективности деятельности учреждения).

При этом особое внимание следует обратить в муниципальных образованиях на сельские культурно-досуговые учреждения с возможным сохранением действующих учреждений или проведением структурных преобразований в более крупные формы с целью сохранения культурно-просветительной деятельности на селе.

Для проведения оптимизации численности персонала необходимо провести следующее:

анализ структурных подразделений учреждения (положения об отделах) с целью выявления дублирующих структур и при необходимости их дальнейшего слияния;

анализ штатного расписания и должностных характеристик с целью конкретизации выполнения обязанностей каждым работником (с дальнейшим внесением в "эффективный контракт") и выявления необязательных повторяющихся обязанностей у нескольких работников для дальнейшего перераспределения нагрузки и оптимизации штатных единиц, выполняющих невостребованную дублирующую работу.

Проведение данных мероприятий даст возможность учреждению использовать высвободившуюся часть фонда оплаты труда на повышение оплаты труда работникам.

2. Следует предусмотреть мероприятия по повышению квалификации и переподготовке работников учреждений культуры с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям. При этом рекомендуется ежегодно осуществлять обучение не менее 15% работников учреждений культуры для увеличения притока кадров в учреждения, имеющих специальную подготовку, и повышения качества предоставляемых услуг.

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.

3. Актуализация квалификационных требований, 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".

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 годах.

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 должны допускать двойного толкования.

4. Совершенствование системы оплаты труда предусматривает создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений, в который входят следующие мероприятия:

- по приведению трудовых договоров руководителей учреждений культуры в соответствии с типовой формой трудового договора, заключаемого с руководителем учреждения;

- представление 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, проведение 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;

- установление 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.

Соответствующие мероприятия направлены на реализацию норм статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации и статьи 8 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт, 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.

5. В целях реализации мероприятий по повышению оплаты труда, предусмотренных в государственной программе Российской Федерации "Развитие культуры и туризма" на 2013 - 2020 годы и "дорожной карте", Минкультуры России с 2013 года один раз в квартал будет осуществлять мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента

Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597.

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

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

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

В соответствии с пунктом 3 Протокола совещания у Заместителя Председателя Правительства Российской Федерации Д.Н. Козака от 1 декабря 2012 г. N 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. N 216-ФЗ "О федеральном бюджете на 2013 год и плановый период 2014 и 2015 годов" при условии соблюдения сторонами обязанностей.

Одним из условий, включенных в обязанности 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 карт") 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.

Приложение

Форматы реализации государственной социальной политики
в сфере библиотечного дела Белгородской области

(Извлечение)

Одной из ведущих целей социальной политики в регионе является повышение уровня доступности библиотечного обслуживания. В области наблюдается положительная тенденция по открытию новых общедоступных библиотек. За период 2011 - 2012 гг. открыто 3 муниципальных библиотеки. В 2011 году во вновь выстроенных ДК открыты 2 библиотеки в Губкинском городском округе: в селе Морозово с населением 749 чел. и в поселке Казацкая степь с количеством жителей 480. В 2012 году открыта 1 новая библиотека в Прохоровском районе в поселке Политотдельский с населением 359 человек.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в целях обеспечения достойной оплаты труда работников учреждений культуры, оптимизации сети и численности государственных учреждений культуры Приказом заместителя начальника департамента кадровой политики области - начальником управления культуры области С.И. Курганским от 18.12.2012 N 410 утвержден "План мероприятий, направленный на поэтапное повышение заработной платы работников учреждений и образовательных учреждений культуры (дорожная карта)".

Согласно плану в целях ежегодного обеспечения поэтапного повышения уровня средней заработной платы работников государственных и муниципальных библиотек и доведения ее уровня до средней заработной платы в регионе в области ведется работа по оптимизации организационной структуры библиотечной сети региона, а также оптимизации штатов государственных (муниципальных) библиотек.

Уровень заработной платы работников муниципальных библиотек в регионе повышается за счет реорганизации неэффективных библиотечных структур в соответствии с социальными нормами и нормативами обеспеченности населения общедоступными универсальными библиотеками, одобренными распоряжением Правительства Российской Федерации от 23 ноября 2009 г. N 1767-р. В 2011 году в Шебекинском районе произошло объединение двух из четырех муниципальных библиотек, расположенных на территории Новотаволжанского сельского поселения с общим количеством населения 5 тыс. человек. Новотаволжанская сельская библиотека вошла в состав Новотаволжанской модельной библиотеки - тем самым значительно большая часть населения получила возможность пользоваться услугами модельной, т.е. оснащенной современными технологиями, библиотеки. Сэкономленные средства позволили повысить заработную плату специалистам обновленной библиотеки.

Экономическая эффективность и стремление повысить качество работы учреждений культуры малых населенных пунктов лежит в основе оптимизации штата ЦБС, реализованной в Ракитянском районе. В населенных пунктах Чистополье и Псковское с населением каждого не более 200 человек, в которых дом культуры и библиотека расположены в одном здании, работник культуры совмещает должности заведующего ДК и 0,5 ставки библиотекаря. В результате увеличилась з/п работника культуры, библиотека и ДК работают по одному плану.

В Ракитянском районе на основе проведенного мониторинга соответствия нагрузки на 1 библиотекаря по числу читателей и посещений нормативным значениям (не менее 500 читателей и 4000 посещений) было принято решение о переводе специалистов 9 муниципальных библиотек, расположенных в населенных пунктах с населением 300 - 400 человек, на 0,75 ставки. Объем и время работы библиотекаря были сокращены пропорционально выполнению библиотекарем вышеперечисленных нормативов нагрузки. При определении нового графика работы этих библиотек был использован метод сплошного учета для определения периода времени наибольшего числа посещений библиотеки.

Уже не один год в Чернянском районе в 9 поселениях с населением не более 200 человек работают клубы-библиотеки. На основе договора между общедоступной библиотекой поселения и ДК в помещении сельского клуба открыт библиотечный пункт выдачи. Библиотека организует ежемесячное обновление фонда библиотечного пункта и в соответствии со сводным планом проводит совместные с клубом культурные мероприятия. На работника клуба возложены обязанности библиотекаря (с дополнительной оплатой) по ежедневной выдаче литературы местным жителям. Освободившиеся штатные единицы библиотекарей были распределены в другие библиотеки района. За счет части из них была повышена заработная плата библиотекарей.

В настоящее время в Шебекинском районе разрабатывается еще один вариант оптимизации структурной организации библиотек и соответственно их кадрового потенциала за счет перераспределения функций между библиотеками одного поселения. В поселении, где работает несколько муниципальных библиотек, на одну из библиотек возлагаются функции центральной библиотеки, ее специалисты организуют всю работу, связанную с административно-хозяйственной частью, организацией и управлением фондов, созданием СПА и т.д. всех библиотек поселения. Остальные библиотеки получают статус вестационного структурного подразделения и осуществляют только процесс обслуживания. Соответственно этому происходит изменение должности библиотечного специалиста. Такая оптимизация также позволяет более эффективно использовать материально-технический потенциал библиотек поселения и повысить заработную плату части библиотекарей.

Кроме того, во всех муниципальных библиотеках по рекомендации Белгородской государственной универсальной научной библиотеки проводится анализ соответствия реальной нагрузки на каждого библиотекаря по числу читателей и посещений действующим нормам. В случаях невыполнения или значительного перевыполнения норм загруженности происходит соответствующее перераспределение штатных единиц между библиотеками. С целью объективной оплаты труда работникам библиотек устанавливаются новые размеры стимулирующих коэффициентов.

По итогам 2012 года услуги библиотек среди населения остаются стабильно востребованными. В отчетном

году библиотечным обслуживанием было охвачено 660,8 тысяч человек или 43,1% от общего числа жителей области. Этот показатель остается на одном уровне на протяжении двух лет. В среднем в зоне обслуживания каждой библиотеки находится от 900 до 1500 жителей. На общем фоне выделяются городские округа, где на одну библиотеку приходится от 6 до 16,6 тысяч человек. Эти цифры, прежде всего, говорят о нехватке стационарных библиотек. Поэтому и процент охвата библиотечным обслуживанием в городских округах остается ниже установленного минимального норматива - 40%. Однако если в городе Губкине этот показатель почти достиг нормы - 36,7%, а в Старооскольском городском округе он все же стремится к нормативу - 29,2%, то в городе Белгороде его значение всего 17,1%.

Поэтому в городе Белгороде пересматривается концепция библиотечного развития в части обеспечения населения библиотечными услугами. Активно развивается внестационарное и мобильное библиотечное обслуживание, особенно в новых, так называемых спальных микрорайонах. В качестве примера: в 2013 году заключен Договор между БГУК "Белгородская государственная универсальная научная библиотека" и ЦБС г. Белгорода об обслуживании новостроек, не имеющих городских библиотечных филиалов, структурным подразделением областной библиотеки - КИБО (библиобус).

В целях реализации Постановления правительства Белгородской области от 30 мая 2011 г. N 200-пп "Об увеличении фонда оплаты труда работников областных и муниципальных учреждений, органов государственной власти, государственных органов области и иных учреждений, финансируемых за счет областного и местных бюджетов" заместитель губернатора области - начальник департамента кадровой политики области В. Сергачев в информационном письме рекомендовал повысить заработную плату всем категориям работников бюджетной сферы.

С учетом данных рекомендаций в библиотеках был проведен мониторинг соответствия убираемых площадей действующим нормам по уборке помещений. В итоге в части муниципальных библиотек были сокращены по 0,5 ставки уборщиц. Обязанности по уборке помещений, занимаемых библиотеками, были возложены на уборщиц, являющихся штатными единицами клубных учреждений (если библиотека расположена в здании ДК), или на самих библиотекарей с установлением доплаты. В государственных библиотеках на основании проведенного мониторинга численность уборщиц была также сокращена. В результате заработная плата обслуживающего персонала в общедоступных библиотеках области была увеличена до 8046 рублей в месяц, начиная с 1 июня 2011 года.

В заключение следует отметить, что все мероприятия, реализуемые в Белгородской области в рамках государственной социальной политики, не только улучшают материальное положение работников общедоступных библиотек, но одновременно служат основой повышения престижности и привлекательности профессии библиотекаря, а также являются хорошим стимулом повышения уровня профессионального сознания и социальной ответственности белгородских библиотекарей.

О мерах по повышению заработной платы работникам культуры Тамбовской области в 2011 - 2012 годах и задачах на 2013 год

В соответствии с Федеральным [законом](#) от 08.05.2010 N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" изменился правовой статус учреждений культуры, ими получены дополнительные полномочия для повышения эффективности их деятельности и улучшения качества предоставляемых услуг.

Механизм повышения эффективности и качества предоставляемых населению услуг напрямую зависит от результативности труда работников учреждений культуры.

В этой связи на территории Тамбовской области в последнее время большое внимание уделяется вопросам обеспечения защиты социальных, экономических прав работников, регулированию вопросов социально-трудовых отношений и социальных гарантий. Одним из главных направлений в решении этих вопросов является вопрос повышения оплаты труда.

Начиная с 2011 года, в области ведется работа по поэтапному увеличению заработной платы работников культуры области. Помимо проведения плановой индексации оплаты труда работников бюджетной сферы был принят ряд мер, направленных на увеличение оплаты труда работников культуры.

Постановлениями администрации области была введена система грантовой поддержки областных театров и концертных коллективов на реализацию творческих проектов. Средства гранта направлялись на выплаты дополнительного к заработной плате денежного вознаграждения артистическому персоналу коллективов.

Введенная система оказалась очень эффективной и позволила существенно повысить уровень заработной платы основного персонала театров и концертных учреждений (в среднем на 40 - 50 процентов), довести ее средний размер до 14000 рублей.

Распределение средств гранта в соответствии с разработанными критериями, индивидуальными в каждом учреждении, дало руководителям возможность стимулирования наиболее профессиональных и инициативных сотрудников. В результате работа коллективов активизировалась, в пять раз увеличилось количество выездных концертов и спектаклей для жителей области.

Закон Тамбовской области от 23.07.2010 N 683-З "О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников и образовательных учреждений в сфере культуры и искусства" также был направлен на повышение материального положения работников дополнительного образования в сфере культуры. В рамках реализации названного Закона 80 педагогических работников детских школ искусств области, победителей конкурса "Лучший преподаватель детской школы искусств Тамбовской области" получили денежную выплату в размере 40 тыс. рублей, молодым специалистам, осуществляющим инновационно-экспериментальные проекты в образовательных учреждениях области, расположенных в сельской местности, оказывалась материальная поддержка в размере 120 тысяч рублей.

Принятые меры позволили в 2011 году увеличить среднюю заработную плату работников отрасли на 17 процентов, ее размер составил 7802 рубля, в т.ч. средняя заработная плата работников культуры муниципальных учреждений - 7214 рублей, областных учреждений - 9226 рублей.

В 2012 году работа по повышению заработной платы работникам отрасли была продолжена.

Управлением культуры и архивного дела области была поставлена задача о повышении средней заработной платы работников культуры области на 30 процентов и доведении ее среднемесячного уровня до 10000 рублей (работников областных учреждений - до 12000 рублей, работников муниципальных учреждений - 8700 рублей). Намеченные показатели выполнены, уровень заработной платы работников культуры области составил 59,5% от уровня заработной платы в области.

Решение поставленной задачи осуществлялось несколькими путями.

Так, в начале года было принято решение о повышении с 1 февраля заработной платы педагогическим работникам детских музыкальных, хореографических, художественных школ и школ искусств области и доведении ее размера до уровня заработной платы в области.

Для реализации этого постановления с муниципальными образованиями области были подписаны соглашения о предоставлении субсидий на материальную поддержку педагогических работников школ искусств на условиях софинансирования расходов за счет средств местных бюджетов. Одним из показателей результативности расходования средств определено увеличение доли учащихся, охваченных начальным художественным образованием, от общего количества учащихся 1 - 9 классов общеобразовательных школ. В результате принятых мер увеличился охват детей дополнительным образованием. 1 сентября в наши школы пришел почти каждый пятый ребенок соответствующего возраста.

Была сохранена и увеличена грантовая поддержка областных театров и творческих концертных коллективов. В расходах областного бюджета на эти цели было выделено около 30 млн. рублей.

Так же были предусмотрены средства на поддержку лучших педагогических работников и молодых специалистов, приехавших работать в сельские школы искусств.

Достичь конкретные результаты по повышению заработной платы работников культуры удалось не только за счет средств бюджета области.

В этих целях управлением культуры и архивного дела области было принято решение о возложении персональной ответственности на руководителей учреждений за обеспечение роста среднемесячной

заработной платы, недопущении снижения расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета, средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности и образования кредиторской задолженности по заработной плате.

Достижение поставленной задачи осуществлялось и за счет оптимизации сети учреждений культуры и штатной численности их работников. Управлением культуры и архивного дела области в течение года проводились рабочие совещания с руководителями учреждений, намечались меры по оптимизации штатной численности и повышению уровня заработной платы работников отрасли.

Так, например, на территории области была проведена централизация сети клубных учреждений, в результате которой самостоятельные сельские клубные учреждения стали филиалами районных Домов культуры.

В результате проведенных мероприятий за 2012 год штатная численность учреждений культуры области была сокращена на 5%.

Одним из источников повышения заработной платы является увеличение доли собственных доходов учреждений, направляемых на оплату труда, дополнительное привлечение доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности для осуществления выплат стимулирующего характера работникам.

Объем средств, получаемых от оказания платных услуг, увеличился на 22%, при этом на 30% увеличился объем средств, направляемых на оплату труда. В результате только по областным учреждениям культуры ежемесячно дополнительно на заработную плату направлялось более 1 млн. рублей.

В целях повышения заработной платы были оптимизированы материальные затраты на содержание учреждений, сокращены неэффективные расходы в общей сумме более чем на 20 миллионов рублей.

В настоящее время в учреждениях культуры области работает более 6 тысяч человек.

В 2013 году намечено повысить заработную плату работников отрасли культуры на 50 процентов, достигнув таким образом средней заработной платы в размере 15,0 тыс. рублей или 80,3% от средней заработной платы в области, при этом к концу года довести среднюю заработную плату работников учреждений до уровня заработной платы по области, а начиная с 2014 года, вывести уровень средней заработной платы всех работников отрасли на среднюю заработную плату в области.

Решение поставленных задач будет осуществляться через механизм разработки критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, ориентированных на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг, разработки прозрачной системы оплаты труда руководителей учреждений, дальнейшей оптимизации численности работников и сокращения неэффективных расходов.

При этом будут сохранены уже существующие подходы по повышению заработной платы: система грантов для творческих коллективов, оказание финансовой поддержки муниципальным образованиям области, достигшим наилучших результатов деятельности учреждений культуры, через подписание с ними соглашений.

Помимо этого, в области разработан проект Закона "О дополнительных мерах стимулирования работников и учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры, искусства и художественного образования", предусматривающий осуществление следующих стимулирующих выплат:

- молодым специалистам, осуществляющим инновационно-экспериментальные проекты в муниципальных образовательных учреждениях и иных учреждениях культуры, в размере 120,0 тыс. рублей;

- лучшим работникам областных государственных и муниципальных учреждений культуры и архивов, педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программы дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства, - сто выплат по 50,0 тыс. рублей;

- лучшим муниципальным учреждениям культуры и учреждениям дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства - 30 премий по 300,0 тыс. рублей;

- лучшим творческим коллективам областных государственных учреждений культуры - пять премий по 1,0 млн. рублей.

Принимаемые меры позволят не только обеспечить достойный уровень заработной платы работников культуры, но и будут способствовать повышению качества и количества услуг, оказываемых библиотеками, архивами, музеями, культурно-досуговыми учреждениями, учреждениями дополнительного образования региона, а также увеличению числа посетителей зрителями театрально-концертных и культурно-массовых мероприятий и числа детей, занимающихся творчеством.

О мерах, направленных на эффективное развитие сферы культуры
в Калининградской области

В 2012 году Министерством культуры Калининградской области проведены рабочие встречи с главами муниципальных образований всех уровней, в ходе которых была высказана четкая позиция Министерства о необходимости сохранения (создания) в муниципальных образованиях централизованных библиотечных систем на районном уровне. В результате ЦБС сохранена в 2 районах - Славском и Гурьевском. Данная работа продолжается.

По итогам проведенной работы с руководителями органов местного самоуправления МО достигнуты следующие результаты:

- в 2012 году введены ставки специалистов по культуре в администрациях Балтийского и Славского районов;

- выведены из структуры администраций КДУ и библиотеки (созданы МБУК) в Озерковском и Славинском сельских поселениях Гвардейского района, Каменском СП, Свободненском СП и Калужском СП Черняховского района, в Гурьевском районе (во всех поселениях);

- созданы ЦБС: Мозырское СП Правдинского района, Нестеровский район (без городского поселения), Гурьевский и Славский районы - подготовлены документы;

- на основании предложений муниципальных образований составлен сводный реестр объектов сферы культуры, требующих реконструкции и ремонта;

- в Калининградской области разработаны критерии оценки деятельности глав муниципальных образований: количество ПК и Интернет в КДУ; количество ПК и Интернет в библиотеках; заработная плата работников КДУ; заработная плата работников библиотек; новые поступления в библиотеки; снижение библиотечных фондов; количество работающих на 0,5 и менее ставки; доля расходов на культуру.

II. Во исполнение Указов Президента Российской Федерации N 596, 597, в целях улучшения условий деятельности, расширения творческой активности учреждений культуры и мастеров искусств необходимо предусмотреть меры социальной поддержки работников культуры: обеспечение полной занятости, выплаты стимулирующего характера, систему грантов для деятелей культуры и одаренной молодежи и т.д.

Одним из наиболее эффективных механизмов поддержки инициатив в сфере культуры, особенно в муниципальных образованиях субъектов Российской Федерации, является система конкурсов, критерии которых в совокупности свидетельствуют о наличии системного подхода к решению проблем в сфере культуры, вырабатываются с учетом культурных особенностей регионов и содержат данные об укреплении материально-технической базы, содержании деятельности, применении новых подходов и технологий в сфере культуры, наличии социальных гарантий для работников.

Положительный опыт Калининградской области свидетельствует о наличии системы конкурсов, которая позволяет поддерживать инициативы в сфере профессионального искусства, любительского творчества и деятельности учреждений культуры в муниципальных образованиях региона.

Ежегодно проходит присуждение премий Калининградской области: "Признание" (достижения в сфере культуры), "Сопричастность" (инициативы в социальной сфере), "Созидание" (достижения в сфере строительства и ЖКХ), "Эврика" (достижения в научной сфере). Призовой фонд каждой премии - 1500 тыс. руб. (по 3 премии).

Для развития творческого потенциала профессиональных и самодеятельных коллективов и учреждений Калининградской области Министерством культуры ежегодно проводится Конкурс творческих проектов, имеющих некоммерческий, инновационный характер, дающий возможность поддержать инициативы в области культуры. В конкурсе творческих проектов и инициатив, имеющих некоммерческий, инновационный характер, в 2010 году участвовали 96 проектов (профинансированы 48); в 2011 году участвовали 170 проектов (профинансированы 32); в 2012 году участвовали 189 (профинансированы 41).

С целью поощрения деятельности писателей, направленной на сохранение и развитие культурного потенциала общества, создание литературных произведений, а также для укрепления взаимодействия Министерства культуры с писательскими организациями региона проводится Конкурс издательских проектов. Основной тираж изданных произведений (кроме авторских экземпляров) безвозмездно распространяется по муниципальным библиотекам области. В 2010 году конкурс не проводился, в 2011 году было подано 31 заявка (12 профинансированы), в 2012 году подано 30 заявок (14 профинансированы). Две трети издаваемой в рамках конкурса литературы - книги для детей и юношества.

В целях совершенствования библиотечного и культурно-досугового обслуживания населения, стимулирования творческой инициативы работников библиотек и культурно-досуговых учреждений, повышения их профессионального мастерства проводится ежегодный смотр-конкурс библиотек и культурно-досуговых учреждений Калининградской области "Обновление". Денежная премия за первое место выросла с 30 тысяч рублей (2010 год) до 500 тысяч рублей (2011, 2012 годы). Получили гранты: в 2010 году (награждение за 2009 год) - 14 лауреатов на сумму 250,0 тыс. руб.; в 2011 году (награждение за 2010 год) - 20 лауреатов на сумму 3005,0 тыс. руб., в 2012 году (награждение за 2011 год) - 16 лауреатов на сумму 2100 тыс. руб.

В 2011 году впервые была создана комплексная система работы с молодыми людьми, занимающимися различными видами творчества (проект "Одаренные дети - надежда России"), которая включает в себя: методическую работу по выявлению одаренных детей, повышение творческого потенциала одаренных детей, грантовую поддержку одаренных детей, организацию участия одаренных детей в конкурсах, подготовку будущего кадрового резерва из числа одаренных детей.

В октябре-ноябре 2010 года создана система поощрения лучших школ КО - Гранты Губернатора получили 6 ДШИ, ДМШ, которые были использованы в 2011 году для участия детей в конкурсах.

В 2011 году эта практика была продолжена и система грантов была расширена - по результатам участия в конкурсах были выделены гранты 6 калининградским и 6 областным школам.

В 2012 году впервые по расширенной системе критериев состоялся конкурс "Лучшее образовательное учреждение г. Калининграда и Калининградской области" по номинациям: "Лучшая детская школа искусств (Детская музыкальная школа, Детская художественная школа) муниципального образования "Город Калининград" (3 премии), "Лучшая детская школа искусств (Детская музыкальная школа, Детская художественная школа) муниципальных образований Калининградской области" (4 премии), победители на получение грантов по итогам участия детей в Международных, Всероссийских и Областных конкурсах в номинации "Лучшая детская школа искусств (Детская музыкальная школа, Детская художественная школа) муниципального образования "Город Калининград" (2 премии), победители на получение грантов по итогам участия детей в Международных, Всероссийских и Областных конкурсах в номинации "Лучшая детская школа искусств (Детская музыкальная школа, Детская художественная школа) муниципальных образований Калининградской области" (6 премий).

В первом квартале 2011 года в соответствии с Посланием Губернатора Калининградской области Калининградской областной Думе Министерством культуры разработана программа по созданию кадрового резерва, повышению квалификации работающих специалистов, а также по привлечению молодых специалистов в сферу культуры, усилению их закрепляемости на рабочих местах путем повышения социальной защищенности и престижа профессии на 2011 - 2013 годы.

Основными направлениями реализации проекта "Подготовка и переподготовка кадров в сфере культуры" являются:

- формирование управленческого резерва;
- создание системы целевой подготовки специалистов на базе профильных ВУЗов;

- создание системы привлечения специалистов в учреждения культуры Калининградской области, в том числе из других регионов.

Начиная с сентября 2011 года, ОГБОУ ДПО "Образовательно-методический Центр" организовано обучение и переподготовка 143 специалистов, аттестовано 137 преподавателей детских школ искусств, проведено 15 семинаров.

За 2012 год в рамках программы прошли обучение более 430 руководителей и их заместителей.

В 2011 году создана рабочая группа Министерства культуры и БФУ им. И. Канта для проведения работы по открытию на базе БФУ им. И. Канта (факультет сервиса и туризма) специальности "Социально-культурная деятельность", обучение по которой планируется начать с 2013 года.

В рамках программы "Подготовка и переподготовка кадров в сфере культуры на 2011 - 2015 годы" студентами очной и заочной форм обучения продюсерского факультета РАТИ (ГИТИС) стали 4 человека.

В 2012 году в Калининграде в рамках фестиваля искусств "Балтийские сезоны" работала приемная комиссия Школы-студии МХАТ им. В.И. Немировича-Данченко при МХТ им. А.П. Чехова с целью отбора абитуриентов для обучения на актерском факультете. Для последующей сдачи экзаменов для поступления в Школу-студию МХАТ им. В.И. Немировича-Данченко отобрано 5 человек.

Одной из традиционных творческих лабораторий является летняя творческая школа "Балтийская палитра", проводимая в г. Светлогорске, которая направлена на развитие творческого потенциала детей, а также на знакомство с традициями, культурой и искусством разных национальных культур. Занятия ежегодно проводятся по нескольким направлениям. В 2012 году возобновлена работа в две смены. Впервые уроки музыки в "Балтийской палитре" провели музыканты всемирно известного ансамбля русских народных инструментов "Терем-квартет". Мастер-класс по специальности "джазовое фортепиано" дал народный артист России, преподаватель Московской государственной консерватории им. Чайковского Даниил Крамер, по классу "эстрадно-джазовое пение" - преподаватель столичной детской Академии современного искусства Валерия Маковей.

В настоящее время во исполнение решений Координационного Совета по культуре Северо-Западного федерального округа Министерством культуры Калининградской области концепция Летней творческой школы для одаренных детей "Балтийская палитра" была дополнена с учетом участия в ней детей и преподавателей регионов Северо-Западного Федерального округа, что выводит школу на новый, федеральный уровень.

НОРМАТИВНАЯ БАЗА

В ходе проведения мероприятий по оптимизации необходимо соблюдать уровень нормативной обеспеченности организациями культуры и не снижать темпы прироста объема и качества услуг в сфере культуры. Поэтому необходимо проводить оптимизационные мероприятия с учетом объема полномочий, установленных законодательными нормативными актами Российской Федерации органам государственной (муниципальной) власти в сфере культуры, в том числе:

Федеральными законами: "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" от 6 октября 1999 г. [N 184-ФЗ](#), "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" от 6 октября 2003 г. [N 131-ФЗ](#), "Основы законодательства о культуре" от 9 октября 1992 г. [N 3612-1](#), "О библиотечном деле" от 29 декабря 1994 г. [N 78-ФЗ](#), "О Музейном фонде Российской Федерации и музеях в Российской Федерации" от 26 мая 1996 г. [N 54-ФЗ](#), "О народных художественных промыслах" от 6 января 1999 г. [N 7-ФЗ](#), "Об объектах культурного наследия (памятниках истории и культуры) народов Российской Федерации" от 25 июня 2002 г. [N 73-ФЗ](#);

[распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 13 июля 2007 г. N 923-р "О социальных нормативах и нормах";

значениями показателей эффективности, определенными в [Указе](#) Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. N 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов", а также в [Постановлении](#) Правительства РФ от 17.12.2012 N 1317 "О мерах по реализации Указа Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. N 607 "Об оценке эффективности деятельности органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов" и подпункта "и" пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 601 "Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления";

Методическими рекомендациями Министерства культуры Российской Федерации, а именно:

"Об утверждении нормативов минимального ресурсного обеспечения сельских учреждений культуры" ([Приказ](#) Минкультуры России от 20 февраля 2008 г. N 32);

Методическими рекомендациями по определению порядка формирования, финансового обеспечения и контроля за выполнением государственных (муниципальных) заданий на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) физическим и юридическим лицам бюджетными учреждениями культурно-досугового типа субъектов Российской Федерации (муниципальных образований) (письмо Минкультуры России от 23 марта 2010 г. N 25-01-39/01-АБ);

[распоряжением](#) Минкультуры России "Об утверждении номенклатуры государственных и муниципальных услуг/работ, выполняемых организациями культурно-досугового типа Российской Федерации" от 18 сентября 2009 г. N Р-6;

Положением об учреждении клубного типа (письмо Минкультуры России от 22.09.2009 N 43-01-39/01);

Методическими рекомендациями по расчету нормативных затрат на услуги и содержание имущества КДУ (письмо Минкультуры России от 13 сентября 2010 г. N 828-01-2).
