

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«Государственный художественный музей»

ПРИКАЗ

№238/09-05

22 сентября 2015 года

г. Ханты-Мансийск

Об утверждении ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНОЙ КАРТЫ)
«Изменения в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Государственный художественный музей», направленные на повышение эффективности деятельности учреждения»

В целях исполнения распоряжения Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2013 года п 46-рп «О Плате мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», в соответствии с распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.05.2014г. №280-рп «О внесении изменений в Приложение к распоряжению Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2013 года п 46-рп «О Плате мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре», а также на основании согласования ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНОЙ КАРТЫ) «Изменения в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Государственный художественный музей», направленные на повышение эффективности деятельности учреждения» от 17 сентября 2015г., **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНУЮ КАРТУ) «Изменения в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

«Государственный художественный музей», направленные на повышение эффективности деятельности учреждения» в редакции, согласно приложению к настоящему приказу.

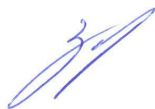
2. Признать утратившим силу План мероприятий по повышению эффективности деятельности бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Государственный художественный музей», разработанный в 2013 году.

3. Экономисту отдела правовой, контрактной и экономической работы (В.Н.Баландиной) в установленном порядке довести настоящий приказ до сведения сотрудников учреждения.

4. Ответственность за исполнение приказа возложить на заместителей директора по направлениям деятельности, заведующих филиалами.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.Н. Зонина

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ
ХАНТЫ-МАНСЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«Государственный художественный музей»

*Применение к приказу
БФ «Государственный художественный
музей»
от 22.09.2015 № 238/09-05*

«СОГЛАСОВАНО»

Директор Департамента культуры Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры
Н. М. Казначеева
« 17 » *сентября* 201 5 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор бюджетного учреждения Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры
«Государственный художественный музей»
С.Н. Зонина
« 17 » *сентября* 201 5 г.



ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
(ДОРОЖНАЯ КАРТА)

«Изменения в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Государственный художественный музей», направленные на повышение эффективности деятельности учреждения»,

в соответствии с распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2013г. №46-рп «О Планах мероприятий («Дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре»

1. Цели разработки Плана мероприятий (Дорожной карты).

Целями разработки Плана мероприятий (Дорожной карты) «Изменения в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Государственный художественный музей», направленные на повышение эффективности деятельности учреждения» (далее – Дорожная карта) являются:

- повышение качества государственных услуг, оказываемых бюджетным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Государственный художественный музей» (далее – Учреждение), соответствующих современным потребностям общества и предусматривающих творческое развитие способностей, самореализацию, духовное обогащение населения, а также направленных на развитие межнационального и международного культурного обмена и сотрудничества;
- совершенствование системы оплаты труда работников Учреждения, в зависимости от их эффективного труда, как вклада в общие результаты деятельности Учреждения;

- сохранение высококвалифицированного персонала, развитие кадрового потенциала Учреждения;
- повышение престижности и привлекательности работы в Учреждении;
- сохранение культурного и исторического наследия Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- популяризация и продвижение музейных ценностей, объектов культурного наследия, путем обеспечения доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни, реализация творческого потенциала;
- создание благоприятных условий для устойчивого развития музейного дела.

2. Осуществление реформирования деятельности Учреждения.

В реформирования предусматриваются:

- совершенствование оказываемой государственной услуги;
- обеспечение доступности к культурному продукту путем развития информатизации Учреждения, в т.ч. размещение в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) информации о деятельности Учреждения, создание виртуальных выставок;
- осуществление методического сопровождения муниципальных художественных музеев Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- формирование условий для наиболее полной профессиональной самореализации работников Учреждения;
- создание условий для творческой самореализации населения путем совершенствования систем культурно-просветительской работы, организации досуга в Учреждении;
- формирование культурно-туристской инфраструктуры и привлекательности путем включения проектов Учреждения в туристические каталоги, справочники, а также как составляющая часть культурного туризма в Югре.

3. Целевые показатели, достижение которых запланировано Дорожной картой:

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

3.1. Увеличение доли представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда:

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
39	47,2	56,6	65	75	85	95	государственная программа Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Развитие культуры и туризма в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре на 2014-2020 годы» (далее – ГП), доходы от оказания платных услуг, средства благотворительности и пр. (далее – иные источники финансирования)

3.2. Увеличение посещаемости музейных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (посещений на 1 жителя в год):

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
0,27	0,28	0,29	0,30	0,50	0,53	0,54	ГП, иные источники финансирования

(человек)

3.3. Увеличение доли доходов от платных услуг, оказываемых Учреждением:

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
1,0	1,3	1,4	2,0	8,6	9,4	10	иные источники финансирования

(%)

3.4. Увеличение количества передвижных выставок фондов Учреждения для экспонирования произведений искусства в музеях и галереях муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа – Югры:

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
12	14	15	15	10	10	11	ГП, иные источники финансирования

(единиц выставок)

3.5. Увеличение доли оцифрованных музейных предметов и музейных коллекций, представленных в сети Интернет, от общего числа музейных предметов основного фонда:

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
32,5	52,5	72,9	77	82	87	90	ГП, иные источники финансирования

(%)

3.6. Увеличение количества выставочных проектов, осуществляемых в Государственном художественном музее Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, из частных собраний, фондов федеральных и региональных музеев Российской Федерации (по сравнению с предыдущим годом):

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
0	89	-25	4	5	5	6	ГП, иные источники финансирования

(%)

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

- создание механизма стимулирования работников Учреждения, оказывающих услуги (выполняющих работы) различной сложности, 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 услуг;

- поэтапный рост оплаты труда работников Учреждения, достижение целевых показателей по доведению ее уровня (средней заработной платы) до средней заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее - Указ), распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.02.2013г. №46-рп;
- обновление квалификационных требований к работникам, переобучение, повышение квалификации, привлечение квалифицированных кадров, сохранение и развитие кадрового потенциала Учреждения;
- реорганизация неэффективных структурных подразделений, штатных единиц Учреждения, структурные преобразования в Учреждении.

4. Мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников Учреждений

4.1. Разработка и проведение мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников Учреждения должны осуществляться с учетом Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года N 2190-р, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на соответствующий год решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. При планировании размеров средств, направляемых на повышение заработной платы работников Учреждения, объемы финансирования должны соотноситься с выполнением Учреждением показателей эффективности и достижением целевых показателей (индикаторов).

4.2. Показателями (индикаторами), характеризующими эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников Учреждения, являются:

4.2.1. Динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников Учреждения, повышение оплаты труда которых предусмотрено распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 29 декабря 2012 года N 796-рп «О графике примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений к средней заработной плате по Ханты-Мансийскому автономному округу - Югре на период 2012 - 2018 годы» (далее – Распоряжение), и средней заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

(%)

Категория работников	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
Работники Учреждения	49,3	60,0	64,9	73,7	82,4	100,0	100,0	ГП, иные источники финансирования

4.2.2. Изменение численности работников Учреждения путем уменьшения к 2018 году на 10%:

(%)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
-	7	-	-	3	-	-

5. Основные мероприятия направленные на повышение эффективности и качества предоставляемых Учреждением услуг, связанные с переходом на эффективный контракт

№	Наименование мероприятий	Результат	Сроки	Ответственные сотрудники
Совершенствование системы оплаты труда				
1.	Оказание государственных услуг, выполнение государственного задания Учреждения путем повышения эффективности деятельности каждого из сотрудников Учреждения, направленной на увеличение личного вклада в общий результат	Достижение показателей эффективности деятельности Учреждения и директора Учреждения, установленных правовыми актами Департамента культуры автономного округа (Далее – Депкультуры Югры)	В течение всего периода	Заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения по направлениям деятельности
2.	Оценка эффективности деятельности сотрудников Учреждения, руководителей структурных подразделений	Отчеты о деятельности структурных подразделений	ежемесячно	Заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения
3.	Проведение мероприятий по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее одной трети средств, получаемых за счет изменения типа Учреждения, реорганизации неэффективных структурных подразделений Учреждения и реализации мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов, а также по возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности, направляемых на повышение заработной платы работников Учреждений (включая мероприятия по максимальному использованию закрепленных площадей и имущества, расширению перечня платных услуг, повышению доступности информации об услугах Учреждения)	Увеличение доходной базы Учреждения, поэтапное направление на оплату труда сотрудников – к 2018 году – не менее трети средств от приносящей доход деятельности	ежегодно	Заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения
4.	Внесение изменений в Коллективный договор, Положение по оплате труда работников Учреждения.	Дополнительные соглашения к	ежегодно (по мере	Заместители директора, руководители структурных

	обеспечивающих достижение показателей повышения оплаты труда в соответствии с Указом, распоряжением Правительства автономного округа от 09.02.2013г. №46-рп, графиком, утвержденным Распоряжением, не влекущие уменьшение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) Учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации	Коллективному договору Учреждения, утвержденные общим собранием коллектива Учреждения	необходимо сти)	подразделений Учреждения, ведущий специалист по кадрам
5.	Внедрение нормативно-подушевого финансирования в Учреждении с целью установления общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных услуг, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	Правовой акт Учреждения, Проект расчетов нормативных затрат на оказание государственных услуг, на содержание имущества Учреждения	Ежегодно при формировании проекта бюджета Учреждения	Заместитель директора по экономике и финансам, отдел правовой, контрактной и экономической работы, руководители структурных подразделений Учреждения по направлениям деятельности
6.	Внедрение систем нормирования труда в Учреждении с учетом типовых (межотраслевых) и отраслевых норм труда.	Правовой акт Учреждения	Ежегодно (по мере необходимости)	Заместитель директора по экономике и финансам, отдел правовой, контрактной и экономической работы, ведущий специалист по кадрам
Выполнение мер по созданию прозрачного механизма оплаты труда директора Учреждения				
7.	Представление директором Учреждения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера директора, его супруга, несовершеннолетних детей	Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера	ежегодно	Директор Учреждения
8.	Соблюдение установленных соотношений средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1 до 8	поддержание установленного уровня соотношений, установленная отчетность	ежегодно, в соответствии и со сроками предоставления отчетности	Заместитель директора по экономике и финансам
9.	Проведение мероприятий по обеспечению соотношения средней заработной платы работников	Информация по результатам мониторинга,	ежегодно, в соответствии	Заместитель директора по экономике и финансам

	Учреждения со средней заработной платой в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре; предоставление в Депкультуры Югры данных для мониторинга за соблюдением данного требования в Учреждении	установленная отчетность	и со сроками предоставления отчетности	
Развитие кадрового потенциала работников Учреждения				
10.	Осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников Учреждения обновленным квалификационным требованиям на основе подготовки, переподготовки и повышения их квалификации, а также аттестации, проводимой в соответствии с рекомендациями, утвержденными Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013 N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении в 2014 - 2015 годах "эффективного контракта"	Планирование получения дополнительного профессионального образования, проведение аттестации; информация в Депкультуры Югры	ежегодно	ведущий специалист по кадрам, на основании предложений заместителей директора, руководителей структурных подразделений Учреждения
11.	Разработка и внесение изменений в Положение о порядке проведения аттестации работников Учреждения, в соответствии с постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 30.03.2012 N 117-п, правовыми актами Депкультуры Югры	Правовые акты Учреждения	ежегодно (по мере необходимости)	ведущий специалист по кадрам
12.	Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных услуг Учреждением	Информация в Депкультуры Югры (по запросу)	ежегодно (по мере поступления запросов от Депкультуры Югры)	Заместитель директора по экономике и финансам, руководители структурных подразделений Учреждения, ведущий специалист по кадрам
13.	Организация деятельности Учреждения в соответствии с профессиональными стандартами работников учреждений культуры, принятых Минкультуры РФ	Правовые акты Учреждения	ежегодно	Заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения, ведущий специалист по кадрам
14.	Заключение дополнительных соглашений к трудовым договорам (трудовых договоров) с работниками Учреждения в связи с введением эффективного	Трудовые договоры работников Учреждения	ежегодно	Ведущий специалист по кадрам

	контракта, предусматривающего внедрение показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения в соответствии с примерной формой трудового договора («эффективный контракт»)			
15.	Анализ лучших практик внедрения эффективного контракта, предусмотренного Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 N 2190-р	Информация в Депкультуры Югры (по запросу)	ежегодно	Ведущий специалист по кадрам
16.	Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал Учреждения, с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждений - не более 40% и обеспечение соотношения заработной платы основного и вспомогательного персонала (1 к 0,7 - 0,5) с учетом типа Учреждения	Правовые акты, информация Учреждения, устанавливающие мероприятия по изменению структуры, штатного расписания Учреждения	ежегодно	Заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения, ведущий специалист по кадрам
Предоставление данных в целях мониторинга достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом, распоряжением Правительства автономного округа от 09.02.2013г. №46-рп				
17.	Обеспечение деятельности постоянно действующей рабочей группы Учреждения по реализации и оценке результатов реализации Дорожной карты	Правовые акты Учреждения	ежегодно	Члены рабочей группы
18.	Проведение предварительного анализа уровня и динамики заработной платы работников Учреждения, с учетом ситуации на рынке труда, в том числе в части дефицита (избытка) кадров, с целью недопущения отставания от установленных Планом N 2606-р и в распоряжении Правительства автономного округа от 09.02.2013г. №46-рп целевых показателей динамики повышения заработной платы работников Учреждений	Информация Учреждения в Депкультуры Югры (по запросу)	ежеквартально	Члены рабочей группы
19.	Своевременное предоставление данных в целях проведения мониторинга реализации мероприятий,	Информация Учреждения в Депкультуры Югры	по мере поступления	Заместители директора, руководители структурных

	предусмотренных распоряжением Правительства автономного округа от 09.02.2013г. №46-рп, достижения целевых показателей (индикаторов), установленных распоряжением Правительства автономного округа от 09.02.2013г. №46-рп, в том числе индикативных значений, связанных с повышением оплаты труда	(по запросу)	запросов от Депкультур ы Югры	подразделений Учреждения, ведущий специалист по кадрам
20.	Обеспечение заполнения и представления форм федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом	Формы статистического наблюдения	ежеквартально	Заместитель директора по экономике и финансам, начальник отдела бухгалтерского учета и финансового обеспечения, начальник отдела правовой, контрактной и экономической работы
21.	Анализ результатов повышения оплаты труда работников Учреждения в соответствии с Указом, распоряжением Правительства автономного округа от 09.02.2013г. №46-рп, и подготовка соответствующей информации	Информация Учреждения в Депкультуры Югры (по запросу)	по мере поступления запросов от Депкультур ы Югры	Заместитель директора по экономике и финансам, ведущий специалист по кадрам
22.	Уточнение потребности в дополнительных ресурсах на повышение заработной платы работников Учреждения с учетом возможного привлечения не менее трети средств за счет реорганизации неэффективных структурных подразделений, сокращения неэффективных ставок	Информация Учреждения в Депкультуры Югры (по запросу)	ежегодно (по мере поступления запросов от Депкультур ы Югры)	Заместитель директора по экономике и финансам
Независимая система оценки качества работы Учреждения				
23.	Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности Учреждения	Своевременная актуализация информации официальных сайтов Учреждения, взаимодействие со средствами массовой информации	ежегодно	Заведующий отделом информационных технологий, на основании данных, представленных заместителями директора, руководителями структурных подразделений
24.	Участие в проведении мониторинга работы организаций культуры автономного округа	разработка и направление на утверждение в	ежегодно	Заместители директора, руководители структурных

		Депкультуры Югры планов работы Учреждения		подразделений Учреждения
25.	Проведение информационной кампании в средствах массовой информации, в том числе с использованием сети Интернет, официальных сайтов Учреждения, о функционировании независимой оценки качества Учреждений	повышение информированности потребителей услуг и общественности о проведении независимой оценки	ежегодно	Заведующий отделом информационных технологий, на основании официальной информации
Информационное сопровождение Дорожной карты				
26.	Разработка и утверждение Учреждением по согласованию с Депкультуры Югры Дорожной карты на основе целевых показателей деятельности Учреждения, совершенствованию системы оплаты труда, включая мероприятия по повышению оплаты труда соответствующих категорий работников, дальнейшая их корректировка и актуализация	правовые акты Учреждения	ежегодно	Заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения, члены рабочей группы Учреждения
27.	Обеспечение достижения целевых показателей и организация работы по реализации основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт	Информация Учреждения в Депкультуры Югры	ежегодно	Заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения, ведущий специалист по кадрам
28.	Разъяснительная работа с участием представителей работников, о мероприятиях, реализуемых в соответствии с Дорожной картой, распоряжением Правительства автономного округа от 09.02.2013г. №46-рп, в том числе мерах по повышению оплаты труда на общих собраниях коллектива Учреждения	Информирование сотрудников на общих собраниях коллектива Учреждения	Ежегодно (по мере необходимости)	Заместители директора, руководители структурных подразделений Учреждения, члены рабочей группы Учреждения, ведущий специалист по кадрам