



Департамент культуры
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
бюджетное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Театр обско-угорских народов - Солнце»

ПРИКАЗ

г. Ханты-Мансийск

«16» июня 2014 год

№ 45/01-03

**Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты»)
БУ «Театр обско-угорских народов - Солнце»**

В соответствии с распоряжением Правительства ХМАО-Югры от 09.02.2013 г. № 46-рп «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Ханты-Мансийском автономном округе Югре», с распоряжением Правительства ХМАО-Югры от 23 мая 2014 года №280-рп «О внесении изменений в приложение к распоряжению Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 февраля 2013 года №46-рп «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в ХМАО – Югре», на основании раздела 5 Устава бюджетного учреждения Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Театр обско-угорских народов – Солнце», п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить План мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Ханты – Мансийском автономном округе Югре» бюджетного учреждения Ханты – Мансийского автономного округа – Югры «Театр обско-угорских народов – Солнце» в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. С момента вступления в силу настоящего приказа считать утратившим силу приказ от 19.04.2013 года №41/01-01-03 «Об утверждении плана мероприятий по повышению эффективности деятельности учреждения».

3. Приказ вступает в силу с момента подписания.

4. Документоведу ознакомить с настоящим приказом необходимых лиц под роспись.

5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

Е.Л. Литвинчук

Приложение 1
к приказу № 75/п-в от 16 июня 2014 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор БУ
«Театр обско-угорских народов - Солнце»
Е.Л. Литвинчук

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (дорожная карта)

бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Театр обско-угорских народов - Солнце»

разработан в соответствии с распоряжением Правительства ХМАО-Югры от
09.02.2013 г. № 46-рп «О плане мероприятий («дорожной карте») «Изменения в отраслях
социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в
Ханты-Мансийском автономном округе Югре» (в ред. от 23 мая 2014г.)

I. Цели разработки плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры»

1.1. Целями разработки плана мероприятий («дорожной карты») являются:

- повышение качества государственной услуги, оказываемой учреждением, соответствующего современным потребностям общества и предусматривающих творческое развитие и духовное обогащение населения округа, способствующего развитию межнационального и международного культурного обмена и сотрудничества;
- совершенствование системы оплаты труда работников учреждения, в зависимости от эффективности труда и вклада каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;
- сохранение высококвалифицированного персонала, развитие кадрового потенциала;
- повышение престижности и привлекательности работы в учреждении;
- сохранение культурного и исторического наследия Ханты-Мансийского автономного округа Югры;
- популяризация и продвижение объектов культурного наследия, путем обеспечения доступа граждан к культурным ценностям и участию в культурной жизни, реализация творческого потенциала;

- создание благоприятных условий для устойчивого развития сферы культуры.

II. Целевые показатели (индикаторы) развития театра и меры, обеспечивающие их достижения

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

2.1.1. Увеличение количества посещений театрально-зрелищных мероприятий (по сравнению с предыдущим годом):

(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
1	3,2	3,3	3,5	3,8	4,0	4,2

2.1.2. Повышение уровня удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством услуг, предоставляемых учреждением:

(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
75	76	77	78	83	88	90	ГП, иные источники финансирования

2.1.3. Увеличение доли доходов от платных услуг, оказываемых учреждением:

(процентов)

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
5,4	5,8	6,9	7	8,6	9,4	10	ГП, иные источники финансирования

2.1.4. Увеличение количества выдающихся деятелей культуры и искусства, молодых талантливых авторов, удостоенных мер государственной поддержки (гранты, премии, стипендии):

2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	Источник финансирования
1	1,25	1,50	1,75	2,0	2,25	2,50	ГП, иные источники финансирования

2.2. Мерами, обеспечивающими достижение целевых показателей (индикаторов) развития учреждения, являются:

- 1) создание механизма стимулирования работников учреждения, выполняющих работы различной сложности, включающего установление более высокого уровня заработной платы, обеспечение выполнения требований к качеству оказания услуг;
- 2) поэтапный рост оплаты труда работников учреждения, достижение целевых показателей по доведению уровня оплаты труда (средней заработной платы) работников учреждения до средней заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О

мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

3) обновление квалификационных требований к работникам, переобучение, повышение квалификации, приток квалифицированных кадров, сохранение и развитие кадрового потенциала работников сферы культуры.

III. Мероприятия по совершенствованию оплаты труда работников учреждения.

3.1. Динамика примерных значений соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, повышение оплаты труда которых предусмотрено распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 29 декабря 2012 года № 796-рп «О графике примерных 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», и средней заработной платы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.

(процентов)

Категория работников	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
Работники учреждения	49,3	60,0	64,9	73,7	82,4	100,0	100,0

IV. Основные мероприятия, направленные на повышение эффективности и качества государственной услуги, связанные с переходом на эффективный контракт.

№	Мероприятия	Результат	Ответственный исполнитель	Сроки исполнения
1	2	3	4	5
Совершенствование системы оплаты труда театра				
1	Организация мероприятий, направленных на увеличение доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности с целью их направления на повышения заработной платы работников театра	Внесение изменения в Устав	Главный бухгалтер, заместитель директора по общим вопросам	Ежегодно
2	Внесение изменений в Положение по оплате труда работников бюджетного учреждения в соответствии с нормативно-правовыми актами Департамента культуры Югры.	Приказ по основной деятельности учреждения	Заместитель директора по общим вопросам	Ежегодно
3	Проведение мероприятий по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала театра, оптимизации административных расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату труда – не более 40%. Обеспечение к 2018 году	Сокращение штатных единиц но-управленческого персонала; стимулирование основного	Директор, главный бухгалтер, заместитель директора по общим вопросам	2014 год ежегодно

4	соотношения основного и вспомогательного персонала театра до 1:0,7-1:0,5 (с учетом типа учреждения) Внедрение системы нормирования труда в учреждении в соответствии с нормативно-правовыми актами Депкультуры Югры	персонала Приказ по основной деятельности	Главный бухгалтер, заместитель директора по общим вопросам, экономист	2015 год
Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителя театра				
5	Соблюдение предельного уровня соотношения заработной платы руководителя театра и средней заработной платы работников театра в кратности от 1 до 8.		Главный бухгалтер	Ежегодно
6	Своевременное предоставление руководителем учреждения сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителя, его супруги и несовершеннолетних детей.	Трудовой договор между учредителем и директором театра, размещение информации в сети Интернет — 100%, заполнение налоговой декларации	Директор театра	Ежегодно
Развитие кадрового потенциала работников учреждения				
6	Осуществление мероприятий по обеспечению соответствия работников учреждения обновленным квалификационным требованиям на основе подготовки, переподготовки и повышения их квалификации	Направление на курсы повышения квалификации, переподготовки	Специалист по кадрам	Ежегодно
7	Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками театра в связи с введением эффективного контракта	Дополнительные соглашения с работниками трудовые договоры работников театра	Заместитель директора по общим вопросам; специалист по кадрам	2016г.
8	Проведение аттестации работников театра	Проведение аттестации	Специалист по кадрам	ежегодно
Мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом				

10	Проведение мониторинга реализации мероприятий, предусмотренных "дорожной картой", достижения целевых показателей(индикаторов)"дорожной карты", в том числе индикативных значений, связанных с повышением оплаты труда	Информация в Депкультуры Югры	Главный бухгалтер	ежемесячно
Независимая система оценки качества работы Учреждения				
	Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы учреждения в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30.03.2013 №286 «О формировании независимой оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» и Методическими рекомендациями по формированию независимой оценки качества работы государственных (муниципальных) учреждений, оказывающих социальные услуги в сфере культуры, утвержденными приказом Минкультуры РФ от 30.09.2013 №1505	Приказы по основной деятельности учреждения	Главный администратор	Ежегодно
	Обеспечение открытости и доступности информации о деятельности Учреждения	Своевременная актуализация информации официального сайта учреждения, распространение афиш, репертуарных планов	Главный администратор	Ежедневно
	Проведение мониторинга работы, формирование независимой оценки качества работы, составление рейтингов деятельности	Публикация рейтингов деятельности; разработка и утверждение планов работы на год	Заместитель директора по общим вопросам, главный администратор	Ежемесячно Ежегодно
	Проведение информационной кампании в СМИ, в том числе с использованием информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» о функционировании независимой оценки качества работы учреждения	Повышение информированности потребителей услуг и общественности о проведении независимой оценки;	Главный администратор	Еженедельно

Проведение мониторинга функционирования независимой оценки качества работы учреждения	ведение раздела на официальном сайте учреждения общественной независимой оценки деятельности учреждения		
	Отчет о реализации независимой системы	Главный администратор	Ежегодно