



# МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ

**РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН**

##### П Р И К А З

№\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013г

# **Об утверждении** **Рекомендаций по реализации мер поэтапного повышения заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и искусства Республики Дагестан**

# Вцелях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в соответствии с утвержденным Распоряжением Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2013 г. № 37-р Планом мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры" **приказываю:**

# 1. Утвердить прилагаемые Рекомендации по реализации мер поэтапного повышения заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и искусства Республики Дагестан (далее – Рекомендации).

2. Направить Рекомендации руководителям органов управления культуры муниципальных образований Республики Дагестан для руководства в работе.

3. Обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Министерства культуры РД. (<http://www.minkultrd.ru/>) и доведение его до руководителей государственных учреждений.

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на первого заместителя министра Телякавова М.П.

|  |  |
| --- | --- |
| **И.о. министра**  |  **З.Сулейманова** |

Утверждены

приказом Министерства культуры

Республики Дагестан

от « 04 » апреля 2013 № 283

# **Рекомендации по реализации мер поэтапного повышения заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и искусства Республики Дагестан**

**1.Общие положения**

# Настоящие рекомендации по реализации мер поэтапного повышения заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и искусства Республики Дагестан разработаны в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ).

Указом определено увеличение к 2018 году размера реальной заработной платы в 1,4 -1,5 раза, доведение к 2018 году средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в регионе.

Министерством Экономики Республики Дагестан произведены прогнозные расчеты значения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций республики на период 2012 – 2018 годы. Расчеты выполнены с учетом разработанных Минэкономразвития России сценарных условий и макроэкономических показателей развития РФ в долгосрочной перспективе.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Информация о прогнозных значениях размера среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на период 2012-2018 годы (в рублях) в Республике Дагестан**Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций Республики Дагестан: (рублей)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2011 год | 2012год | 2013год | 2014 год | 2015год | 2016год | 2017 год | 2018 год |
| факт | прогноз |
|  |  |
| 11 235 | 13 362 | 14 887,3 | 16 631,4 | 18 593,9 | 20 788,0 | 23 1994 | 25 728,1 |

 |

В целях поэтапного повышения заработной платы работников культуры Распоряжением Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2013 г. № 37-р утвержден План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры", содержащий целевые показатели (индикаторы) развития отрасли (далее - «дорожная карта»).

Показателем (индикатором), характеризующим эффективность мероприятий по совершенствованию оплаты труда работников учреждений культуры, является динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры, со средней заработной платой в Республике Дагестан. В «дорожной карте» определены следующие значения показателей по годам:

(процентов)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
|  |  |  |  |  |  |
| 59 | 64,9 | 73,7 | 82,4 | 91,2 | 100 |

Планируемая субъектами РФ среднемесячная заработная плата работников учреждений культуры, необходимая для реализации Указов Президента Российской Федерации;

(рублей)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
|  |  |  |  |  |  |
| **9 330,78** | **11 758,06** | **15 332,47** | **19 165,25** | **23 672,60** | **28 786,00** |

Из них:

среднемесячная заработная плата работников республиканских учреждений культуры;

(рублей)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
|  |  |  |  |  |  |
| **10 612,8** | **10 793,8** | **13 703,7** | **17 129,3** | **21 157,9** | **25 728,1** |

среднемесячная заработная плата работников муниципальных учреждений культуры;

 (рублей)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2013 год | 2014 год | 2015 год | 2016 год | 2017 год | 2018 год |
|  |  |  |  |  |  |
| **7 890,3** | **10 793,8** | **13 703,7** | **17 129,3** | **21 157,9** | **25 728,1** |
|  |  |  |  |  |  |
|  Показателем динамики примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы со средней заработной платой в регионепонимаются 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. № 574.При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджетов всех уровней на увеличение средней заработной платы работников учреждений культуры, учитывается вся штатная численность работников государственных (муниципальных) учреждений культуры.В качестве первоочередной меры следует определить категории работников, оплата труда которых к 2018 году будет доведена до средней в соответствующем регионе. Это должны быть работники, которые определяют достижение целей, направленных на выполнение государственного (муниципального) задания, т.е. основной персонал учреждения.**Среднемесячная заработная плата работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и образования в сфере культуры по Республике Дагестан в 2012 году по данным сводного отчета П-4 за год (труд-облкульт )** |
|
|
|
|
| № п/п | Наименование организаций | 2012 год |
| работники списочного состава (без внешних совместителей) | начислено тыс. руб. | среднемесячная зарплата руб. |
| **1** | ***Театры и концертные организации***  | **1 814** | **283 762,2** | **13 035,7** |
| **2** | ***Библиотеки в т.ч:*** | **2 668** | **211 729,6** | **6 613,2** |
|  | республиканские | 315 | 34 574,3 | 9 146,6 |
|  | муниципальные | 2 353 | 177 155,3 | 6 274,1 |
| **3** | ***Музеи в т.ч.:*** | **611** | **61 613,9** | **8 403,4** |
|  | республиканские  | 524 | 54 511,8 | 8 669,2 |
|  | муниципальные  | 87 | 7 102,1 | 6 802,8 |
| **4** | **Дома и дворцы культуры в т.ч:** | **4 150** | **319 928,6** | **6 425,0** |
|  | республиканские | 129 | 24 363,6 | 15 738,7 |
|  | муниципальные | 4 021 | 295 565,0 | 6 126,2 |
| **5** | **Прочие учреждения культуры в т.ч.:** | **95** | **9 591,5** | **8 413,6** |
|  | республиканские | 34 | 3 304,9 | 8 100,2 |
|  | муниципальные | 61 | 6 286,6 | 8 588,2 |
| **6** | ***Итого по всем типам учреждений культуры в т.ч.:*** | **9 338** | **886 625,8** | **7 912,8** |
|  | республиканские | 2 816 | 400 516,7 | 11 852,4 |
|  | муниципальные | 6 522 | 486 109,0 | 6 211,6 |
| **7** | **СПО в т.ч.:** | **316** | **41 295,6** | **10 890,2** |
|  | педагогический персонал | 200 | 27 233,7 | 11 347,4 |
| **8** | **Школы дополнительного образования детей в т.ч.:** | **2 467** | **249 069,1** | **8 413,4** |
|  | республиканские | 121 | 13 282,8 | 9 147,9 |
|  | муниципальные | 2 346 | 235 786,3 | 8 375,5 |
|  | **из них педагогический персонал школ дополнительного образования в т.ч.:** | 1 592 | 181 007,8 | 9 474,9 |
|  | республиканские | 64 | 6 157,8 | 8 018,0 |
|  | муниципальные | 1 528 | 174 850,0 | 9 535,9 |
| **9** | **Итого по всем учреждениям образования в сфере культуры в .т.ч.:** | **2 783** | **290 364,7** | **8 694,6** |
|  | республиканские | 437 | 54 578,4 | 10 407,8 |
|  | муниципальные | 2 346 | 235 786,3 | 8 375,5 |
| **10** | ***Всего по учреждениям культуры и образования в сфере культуры в т.ч.:*** | **12 121** | **1 176 990,5** | **8 092,3** |
|  | республиканские | 3 253 | 455 095,1 | 11 658,3 |
|  | муниципальные | 8 868 | 721 895,3 | 6 784,1 |

По состоянию на 2012 год, не выявлено ни одного муниципального образования, в котором размер средней заработной платы работников учреждения культуры доведен или превышает размер средней заработной платы в регионе. Средняя заработная плата в учреждениях культуры за 2012 год составила 7912,8 рублей или 53 % от средней заработной платы по экономике региона. При этом особенно сложная ситуация наблюдается в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, где аналогичный показатель составил 6211,6 руб. или 41,7 %.

В 2013году уровень заработной платы работников культуры в целом по республике планируется повысить по сравнению с 2012 годом на 11,8 % и довести его до 8813,1 руб., что составит 59,2% от средней заработной платы по региону, в том числе:

работников республиканских учреждений культуры на 5,9% – 10612,8 руб., что составит 71,3% от средней заработной платы по региону;

работников муниципальных учреждений культуры на 16,1% – 7890,3 руб., что составит 53% от средней заработной платы по региону.

На указанные цели в бюджете 2013 года предусмотрены расходные обязательства в объеме 76,1млн. руб. Расчет средней заработной платы осуществляется по работникам учреждений культуры в соответствии со штатным расписанием.

Кроме того, с 1 января 2013 года предусмотрены средства на доведение средней заработной платы:

преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений среднего профессионального образования до 75 % от прогнозного уровня средней заработной платы по Республике Дагестан **–** 11165,2 руб. в размере 30,6 млн. руб.;

педагогических работников учреждений дополнительного образования до 75 % от средней заработной платы учителей, что составляет –11165,2 руб. в размере 176,7 млн. руб.

Учитывая социально ориентированную специфику деятельности учреждений культуры при планировании размеров средств, направляемых на повышение заработной платы работников, следует обратить внимание на оплату труда низкооплачиваемых категорий квалифицированных работников библиотек, музеев, клубных учреждений.

**2. Мероприятия, предусматривающие повышение оплаты труда работников учреждений культуры и искусства**

Эффективность деятельности учреждений и качество предоставляемых услуг напрямую зависят от результативности труда работников учреждений. Для увязки труда конкретного работника с его оплатой необходимо осуществить ряд мероприятий по повышению эффективности управления внутри учреждений, усиления мотивации работников, повышения уровня ответственности за конечный результат.

Мероприятия проводятся по следующим направлениям:

1. Совершенствование системы оплаты труда

2.Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений

3.Развитие кадрового потенциала государственных (муниципальных) учреждений.

4. Достижение целевых показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента от 07.05.2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

**1.Совершенствование системы оплаты труда**

Данный раздел предусматривает:

1.1. Ежегодную разработку (изменений) показателей эффективности деятельности подведомственных органам государственной власти учреждений культуры, их руководителей и работников с подготовкой соответствующего правового акта.

Заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и может быть как выше, так и ниже целевого значения, установленного Указом для соответствующей категории работников.

1.2. В отношении основного персонала учреждений разрабатываются показатели эффективности деятельности, основанные на отраслевых нормах труда, которые ежегодно корректируются в зависимости от достигнутых результатов.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются локальными правовыми актами учреждений, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами и определяются с учетом достижений целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

В целях повышения стимулирующей роли заработной платы разрабатываются показатели оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг по видам учреждений, например, библиотеки, музеи и т.д.

Проводимые мероприятия должны обеспечить:

- дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

- установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Мероприятия по обеспечению дифференциации оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, осуществляются на основе оценки сложности труда работников и оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

1.3. Проведение ежегодных мероприятий с учетом специфики отрасли по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений, а также по возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности.

Для возможного привлечения не менее трети средств для достижения требуемого уровня повышения оплаты труда работников учреждений культуры рекомендуется провести следующие мероприятия:

а)Реорганизацию неэффективных учреждений путем исключения дублирующих структур в одном учреждении, слияния нескольких учреждений.

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).

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 развития культурно-просветительной деятельности на селе.

При этом не следует забывать, что приоритетной задачей Плана мероприятий «дорожной карты» определено повышение доступности и качества услуг в сфере культуры, а также рост удовлетворенности граждан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг в сфере культуры от 70 до 90 % к 2018 году, который нельзя будет обеспечить за счет сокращения сети учреждений культуры.

При проведении любых структурных преобразований необходимо учитывать Социальные нормативы и нормы, одобренные распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 июля 2007 года № 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 2007 года № 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; 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. Необходим взвешенный и продуманный подход, учитывающий необходимость сохранения доступности культурных благ для всех слоев населения.

б) Провести оптимизацию численности персонала учреждения путем перераспределения функциональных обязанностей, нагрузки на персонал в разрезе отделов, должностей и конкретных работников; вывода непрофильных функций учреждения на аутсорсинг, сокращение избыточной численности административно-управленческого персонала, перевода работников творческих профессий на срочный трудовой договор.

Исключить ситуации, когда за работниками, имеющими разную квалификационную категорию, выполняющими работу разной сложности, закреплены документально одинаковые трудовые функции, в трудовых договорах работников четко не определены их трудовые обязанности как нормы труда, показатели индивидуальной эффективности труда размыты. В результате снижается стимулирующий эффект заработной платы, создается ситуация, приводящая к «уравниловке» в заработной плате работников при их разной фактической загрузке.

в) Для учреждений получающих средства от приносящей доход деятельности, установить плановый показатель пополнения фонда оплаты труда работников учреждения от данного источника дифференцированно по отношению к каждому учреждению.

В целях стимулирования руководителей учреждений к поиску пополнения бюджета учреждения дополнительными источниками финансирования, ввести данный показатель в перечень целевых показателей эффективности деятельности учреждений культуры.

**2. Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений**

С 2013 года предусмотрено заключение трудовых договоров с руководителями учреждений на основе типовой формы, в которой в качестве одного из критериев оценки деятельности руководителя при осуществлении стимулирующих выплат предусмотрено соотношение средней заработной платы, возглавляемого им учреждения культуры, со средней заработной платой по экономике в Республике Дагестан.

При оценке соотношения заработной платы работников учреждений культуры со средней заработной платой в регионе учитывается вся заработная плата, полученная работником за счет всех источников.

С 1 января 2013 года у руководителей учреждений появляется обязанность по представлению сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, которые в дальнейшем проверяются на достоверность и полноту соответствующими органами.

В настоящее время Министерством труда и социального развития Республики Дагестан разработан проект типовой формы трудового договора, заключаемого с руководителем государственного (муниципального) учреждения и порядок предоставления сведений о доходах.

При определении оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений культуры предусмотрено установление предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы основного персонала работников учреждения за отчетный год.

**3. Развитие кадрового потенциала государственных (муниципальных) учреждений.**

3.1. Развитие кадрового потенциала работников учреждений культуры: рекомендуется ежегодно осуществлять обучение не менее 10% работников учреждений культуры с целью увеличения притока высококвалифицированных кадров в учреждения культуры.

 Следует предусмотреть мероприятия по повышению квалификации и переподготовке работников учреждений культуры с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям.

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.

Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных 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»;

3.2. Проведение мероприятий по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с руководителями подведомственных учреждений культуры, установив в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения культуры «рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом»;

3.3. Проведение мероприятий по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками учреждений культуры в связи с введением 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 гг.

*«Эффективный контракт»* - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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 допускать двойного толкования. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения приведена в [приложении](#Par623) №1.

В качестве одного из мероприятий, направленных на введение «эффективного контракта», рекомендуется предусмотреть повышение квалификации работников учреждений культуры, занимающихся вопросами трудовых отношений и оплаты труда работников.

Кроме того, рекомендуется в трудовых коллективах, как со стороны администрации учреждений культуры, так и с участием представителей органа исполнительной власти, предусмотреть комплекс мер по проведению разъяснительной работы по вопросам повышения оплаты труда работникам культуры и перехода на «эффективный контракт».

Для перехода работников учреждений культуры на «эффективный контракт» необходимо выполнить следующие мероприятия:

 - разработка и внедрение типовых норм труда, учитывающих современные требования к оказанию государственных услуг;

- методические рекомендации по разработке органами государственной власти целевых показателей эффективности подведомственных учреждений;

- утверждение типового контракта с руководителем государственного (муниципального) учреждения, предусматривающего в качестве одного из критериев деятельности руководителя для осуществления стимулирующих выплат соотношение средней заработной платы работников в данном учреждении, получаемой за осуществление возложенных на них должностных обязанностей, со средней заработной платой по экономике в Республике Дагестан;

 - утверждение рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками при переходе на «эффективный контракт»

- внедрение в учреждениях культуры критериев и показателей эффективности труда работников;

- перевод работников учреждений культуры на «эффективный контракт»:работа позаключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений, оказывающих государственные (муниципальные) услуги**;** повышение квалификации работников государственных и муниципальных учреждений, осуществляющих работу по оказанию государственных (муниципальных) услуг.

3.4. Раздел 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.

**К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение**

*Основной персонал учреждений культуры* – работники учреждений культуры, непосредственно оказывающие услуги населению в сфере культуры соответствующими учреждениями, а также их прямые руководители (т.е. руководители структурных подразделений по основной деятельности и его заместители):

- перечень (наименование) должностей работников культуры установлен приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- должности служащих других отраслей, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, предусмотренных Уставом учреждения;

- перечень рабочих профессий учреждений установлен приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 №121н 2Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

- профессии рабочих других отраслей, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, предусмотренных Уставом учреждения.

*Вспомогательный персонал учреждений* культуры – работники учреждений культуры, создающие условия для оказания учреждением услуги населению в сфере культуры, включая обслуживание зданий и оборудования, не связанных с выполнением непосредственно работ по основной деятельности.

К вспомогательному персоналу относятся работники инженерно-технических служб, младший обслуживающий персонал (дворники, уборщики помещений, вахтеры, гардеробщики и т.п.), работники экспедиторской службы (включая водителей) и т.п.

*Административно-управленческий персонал учреждений культуры* – работники учреждений культуры, занятые управлением (организацией) оказания услуг населению данными учреждениями культуры, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К АУПу относятся: руководитель учреждения, его заместители, главный бухгалтер, главные специалисты, работники, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Аналогичные мероприятия предусматриваются учреждениями культуры в планах учреждений.

**4. Достижение целевых показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента от 07.05.2012 № 597«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».**

4.1. Для оценки результатов реализации мероприятий «дорожной карты» необходимо создание постоянно действующей рабочей группы, по мониторингу достижения целевых показателей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.2. Министерство культуры РД вносит в Министерство финансов РД предложения по финансированию расходных обязательств муниципальных образований, возникающих при поэтапном повышении средней заработной платы работников муниципальных учреждений культуры и педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей сферы культуры.

Предложения вносятся при соблюдении муниципальными органами исполнительной власти следующих условий:

а) наличие у муниципального органа исполнительной власти принятого нормативно-правового акта, предусматривающего реализацию мер по поэтапному повышению заработной платы работников культуры и педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей;

б) наличие муниципального плана мероприятий по реализации «дорожных карт» в отношении подведомственных муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования детей, направленный на повышение эффективности сферы культуры.

в) внесение изменений в положение об оплате труда работников учреждений культуры в части выполнения положений Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 и использования дополнительных средств на стимулирующие выплаты работникам в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников;

г) представлении данных о фактическом и прогнозном соотношениях средней заработной платы соответствующей категории работников и средней заработной платы в Республике Дагестан в 2013 году, а также статистической отчетности по форме ЗП–культура, ЗП–образование.

4.3. Министерство культуры РД, с 2013 года ежеквартально будет осуществлять мониторинг достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

Федеральной службой государственной статистики введены в действие квартальные формы федерального статистического наблюдения:

– [N ЗП-культура](#Par556) «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала»;

– [N ЗП-образование](#Par58) «Сведения о численности и оплате труда работников сферы образования по категориям персонала».

Для анализа ситуации с уровнем заработной платы работников учреждений культуры, а также с целью определения потребности в бюджетных ассигнованиях на реализацию мер по поэтапному повышению заработной платы работников культуры, органы местного самоуправления муниципальных районов и городов, осуществляющие управление в области культуры, представляют в наш адрес сводный отчет по форме [N ЗП-культура](#Par556) в разрезе типов учреждений, в том числе по отдельным категориям работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом (форма сводного отчета направлена в адрес муниципальных районов и городов, поручением Правительством РД от 23.10.2012 г. № 20-11).

В этой связи рекомендуется активизировать работу по принятию мер, обеспечивающих повышение заработной платы работников учреждений культуры с 2013 года опережающими темпами.

4.4. Министерство культуры РД, в отношении подведомственных государственных учреждений культуры, муниципальные органы исполнительной власти в отношении муниципальных учреждений культуры, с целью выполнения мероприятий, предусмотренных «дорожной картой» осуществляют ее информационное сопровождение:

– организация проведения разъяснительной работы в трудовых коллективах;

– публикации в средствах массовой информации;

– проведение семинаров и других мероприятий.

 Начальник

 планово-экономического отдела Д.Нурахмедова

|  |
| --- |
| Приложение №1к рекомендациям по реализации мер поэтапного повышения заработной платы работников государственных (муниципальных) учреждений культуры и искусства Республики Дагестан |

Примерная форма трудового договора

с работником государственного (муниципального) учреждения

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

(полное наименование Работодателя в соответствии с уставом)

в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (должность, Ф.И.О.) (устав, доверенность с указанием реквизитов)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (Ф.И.О. Работника полностью)

именуемый(ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет

Работнику работу по \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,

 (наименование должности, профессии или специальности с указанием
 квалификации)

а Работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (указать все виды работ, которые Работник должен выполнять по трудовому договору)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения Работодателя, если Работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное структурное подразделение Работодателя с указанием его местонахождения)

<\*\*> 3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении Работодателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (наименование не обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у Работодателя является для Работника: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 (основной, по совместительству)

<\*\*> 5. Настоящий трудовой договор заключается на:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на время выполнения определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

<\*> 6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «\_\_» \_\_\_ 200\_\_ г.

 7. Дата начала работы «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 200\_\_ г.

<\*\*> 8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности Работника

8. Работник имеет право на:

8.1. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

8.2. обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.3. своевременную  и  в  полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

8.4.иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

9. Работник обязан:

9.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым  договором:

|  |  |
| --- | --- |
| № | Виды работ |
|  |  |
|  |  |

9.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;.

 9.3. соблюдать трудовую дисциплину;

 9.4. бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

 9.5. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности Работодателя

 10. Работодатель имеет право:

 10.1. требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

 10.2. принимать локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

 10.3. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

 10.4. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

 10.5. работодатель имеет иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

 11. Работодатель обязан:

 11.1. предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

 11.2. обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

 11.3. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

 11.4. выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в установленные сроки;

 11.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

 11.6. знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

 11.7. работодатель исполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

 12. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, Работнику  устанавливается заработная плата в размере:

12.1. Должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц.

12.2. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
|  |  |  |
|  |  |  |

12.3. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Условия получения выплаты  | Показатели и критерии оценки  | Периодичность  | Размер выплаты |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

 13. Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Работодателя.

 14. На Работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Работодателя, коллективным договором.

V. Рабочее время и время отдыха

 15. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего

времени (нормы часов педагогической работы за ставку <\*>) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

 16. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, действующими у Работодателя, либо настоящим трудовым договором.

 <\*> 17. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

 18. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_ календарных дней.

 <\*> 19. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный

оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

 20. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный)

предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные действующим законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

 21. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника в связи с трудовой деятельностью осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 <\*\*> 22. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, установленном \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта Работодателя)

 23. Работнику предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором, включающие:

~~\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_~~

<\*\*> VII. Иные условия трудового договора

 <\*\*> 24. Работник обязуется в течение срока действия настоящего трудового договора и после его прекращения в течение \_\_\_\_\_\_ лет не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

 С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под роспись.

 <\*\*> 25. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный трудовым

законодательством и иными федеральными законами порядок обработки, иного использования и обеспечения сохранности персональных данных работника.

 <\*\*> 26. В случае неисполнения обязанности по нарушению порядка использования и неправомерного разглашения информации, указанной
в п. п. 24 и 25 настоящего договора, соответствующая виновная сторона договора обязана возместить другой стороне причиненный ущерб.

 <\*\*> 27. Иные условия трудового договора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

 28. Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных настоящим трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя, законодательством Российской Федерации.

 29. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные статьей 192 Трудового кодекса Российской Федерации.

 30. Работник и Работодатель могут быть привлечены к материальной и иным видам юридической ответственности в случаях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

 31. Каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

 32. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях:

 при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных нормативных актов Работодателя;

 в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

 33. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до их изменения (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

 34. Настоящий трудовой договор прекращается только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

 При расторжении трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другими нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов.

X. Заключительные положения

 35. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения

условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

 36. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

 37. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится Работодателем в личном деле Работника, второй – у Работника.

 РАБОТОДАТЕЛЬ РАБОТНИК

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (полное наименование) (Ф.И.О.)

Юридический адрес \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Адрес места жительства \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Паспорт (иной документ, удостоверяющий

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ личность) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

ИНН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ N \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ кем выдан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дата выдачи "\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность) (подпись) (Ф.И.О.) (подпись)

 Работник получил один экземпляр

 настоящего трудового договора

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата и подпись Работника)

<\*> Отмечены условия трудового договора, включение которых в трудовой договор обязательно.

<\*\*> Отмечены дополнительные условия, включение которых в трудовой договор осуществляется по соглашению сторон.

Приложение № 2

к рекомендациям по реализации мер поэтапного

повышения заработной платы работников

государственных (муниципальных) учреждений

культуры и искусства Республики Дагестан

**Примерный План мероприятий поэтапного повышения заработной платы**

**работников государственных (муниципальных) учреждений культуры Республики Дагестан на 2012-2018 годы**

| №п/п | Мероприятия программы | Срок исполнения | Ответственные исполнители | Результат мероприятия |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | 1. Совершенствование системы оплаты труда |
| 1.1. | Разработка показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников на основе методических рекомендаций Министерства культуры Республики Дагестан  | 2012 г. | органы местного самоуправления | нормативные правовые акты  |
| 1.2. | Разработка показателей эффективности деятельности работников государственных (муниципальных) учреждений по основным категориям работников на основе методических рекомендаций Министерства культуры Республики Дагестан | 2013 г. | органы местного самоуправления | нормативные правовые акты  |
| 1.3. | Проведение мероприятий с учетом специфики отрасли по возможному привлечению на повышение заработной платы не менее одной трети средств, получаемых за счет реорганизации неэффективных учреждений, а также по возможному привлечению средств от приносящей доход деятельности | 2013 -2018гг. | органы местного самоуправления, руководители государственных (муниципальных) учреждений | нормативные правовые акты  |
| 2. | 2. Создание прозрачного механизма оплаты труда руководителей государственных (муниципальных) учреждений |
| 2.1. | Представление сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей граждан, претендующих на замещение должностей руководителя государственного (муниципального) учреждения, а также граждан, замещающих указанные должности | начиная с 01.01.2013 года | Руководители государственных (муниципальных) учреждений, а также граждане, замещающие указанные должности |  |
| 3. | 3.Развитие кадрового потенциала государственных (муниципальных) учреждений |
| 3.1. | Повышение квалификации, переподготовка работников с целью обеспечения соответствия работников современным квалификационным требованиям  | 2013-2018 гг. | органы местного самоуправления, руководители государственных (муниципальных) учреждений | повышение уровня профессионального уровня персонала |
| 3.2. | Проведение мероприятий по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с руководителями подведомственных учреждений культуры, с учетом внесенных изменений в показатели эффективности работы руководителя учреждения культуры, в том числе показателя «рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом» | 2013-2018 гг | органы местного самоуправления | трудовые договоры с руководителями учреждений |
| 3.3. | Проведение мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с работниками государственных и муниципальных учреждений, оказывающими государственные (муниципальные) услуги, в связи с введением «эффективного контракта»  | ежегодно | Руководители государственных (муниципальных) учреждений | трудовые договоры с работниками  |
| 3.4. | Обеспечение дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал государственных и муниципальных учреждений культуры с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов | 2015 г. | органы местного самоуправления | нормативные правовые акты  |
| 4. | 4. Достижение целевых показателей повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» |
| 4.1. | Создание постоянно действующей рабочей группы по оценке результатов реализации мероприятий поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012–2018 годы |  декабрь 2012 г. | органы местного самоуправления | нормативные правовые акты  |
| 4.2. | Планирование дополнительных расходов бюджетов всех уровней на повышение оплаты труда работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 г. № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» | 2012-2017 гг. | органы местного самоуправления, финансовые органы | проекты законов о соответствующих бюджетах |
| 4.3. | Мониторинг выполнения мероприятий, направленных на повышение оплаты труда работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 и от 1 июня 2012 г. № 761, в субъектах Российской Федерации. | постоянно2012 – 2018 гг. | органы местного самоуправления, государственные (муниципальные) учреждения культуры |  представление ежеквартальной статистической отчетности в территориальные органы Росстата и Министерство культуры РД  |
| 4.4. | Информационное сопровождение программы (проведение разъяснительной работы в трудовых коллективах, публикации в средствах массовой информации, проведение семинаров и другие мероприятия) | 2012-2018 гг. |  Министерство культуры Республики Дагестан и органы местного самоуправления |  |