

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

06.09.2024

№ 162

Об утверждении программы развития кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области до 2028 года

С целью развития кадрового потенциала отрасли культуры Тульской области на основании Положения о министерстве культуры Тульской области, утвержденного постановлением правительства Тульской области от 30.01.2013 № 20,

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить программу развития кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области до 2028 года (приложение).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

**Министр культуры
Тульской области**



Т.В. Рыбкина

исп.: Юсова Наталья Александровна,
тел. 8(4872) 24-53-85

**Программа развития кадрового потенциала учреждений
культуры и искусства Тульской области
до 2028 года**

Общие положения

Актуальность развития региональной кадровой политики в сфере культуры обусловлена, прежде всего, целями реализации национального проекта «Культура», к важнейшим из которых относятся повышение доступности объектов культурного наследия и учреждений культуры для населения (включая доступность цифровых ресурсов в сфере культуры), рост их посещаемости гражданами. В числе приоритетов и целей действующей государственной программы «Развитие культуры и туризма Тульской области», утвержденной Постановлением Правительства Тульской области от 04.03.2019 № 75, значится формирование эффективной кадровой политики в сфере культуры, поддержка непрерывного образования и повышения квалификации творческих и управленческих кадров в сфере культуры для обеспечения организаций сферы культуры высокопрофессиональными кадрами.

Реализация этих целей в Тульской области невозможна без развития кадрового потенциала учреждений культуры и искусства.

Программный подход позволяет последовательно реализовать решение региональных задач в области кадровой политики сферы культуры с учетом актуальных федеральных задач и динамики социально-экономического и социокультурного развития Тульской области.

Программа носит комплексный характер и направлена на привлечение молодых специалистов в учреждения культуры и искусства Тульской области, а также на их профессиональное развитие, совершенствование системы мотивации и поддержки.

Паспорт Программы развития кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области до 2028 года

Наименование программы	Программа развития кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области до 2028 года
Цель программы	Развитие кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области
Исполнитель программы	Министерство культуры Тульской области
Задачи программы	<p>Развитие кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области.</p> <p>Реализация комплекса мер по выявлению, отбору и сопровождению одаренных детей и молодежи с целью их профориентации.</p> <p>Привлечение в сферу культуры и искусства Тульской области молодых специалистов.</p> <p>Совершенствование системы подготовки, переподготовки и профессионального развития специалистов отрасли культуры Тульской области.</p> <p>Развитие системы мер стимулирования и социальной поддержки работников культуры Тульской области.</p> <p>Повышение престижа профессии в сфере культуры и искусства.</p>
Основные показатели программы	<p>Доля учреждений культуры, внедривших стандарты кадрового обеспечения.</p> <p>Доля выпускников детских школ искусств и школы креативных индустрий, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях сферы культуры и искусства.</p> <p>Процент увеличения заключенных договоров о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования сферы культуры и искусства.</p> <p>Процент укомплектованности (обеспеченности) кадрами учреждений культуры и искусства Тульской области.</p> <p>Доля работников организаций сферы культуры в возрасте до 35 лет.</p>

	<p>Доля специалистов отрасли культуры в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки сопровождения и наставничества/в первые 3 года работы.</p> <p>Доля специалистов отрасли культуры, вовлеченных в различные формы профессионального развития (профессиональные конкурсы, повышение квалификации и профессиональная переподготовка, трансляция своего опыта и т.п.).</p> <p>Квалификационный, образовательный уровень работников и управленческих кадров сферы культуры.</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации программы</p>	<p>Создана эффективная система для выявления и поддержки одаренной молодежи с целью их интеграции в непрерывный процесс профессионального роста.</p> <p>Расширена практика целевой подготовки квалифицированных специалистов в сфере культуры региона.</p> <p>Созданы условия для привлечения молодых специалистов и обеспечен рост показателя закрепляемости выпускников профессиональных образовательных организаций на рабочих местах в учреждениях культуры и искусства региона.</p> <p>Усилены меры социальной поддержки и стимулирования работников культуры и искусства Тульской области.</p> <p>Созданы условия для профессионального и карьерного развития специалистов сферы культуры Тульской области.</p> <p>Развивается система наставничества в сфере культуры Тульской области.</p> <p>Оптимизирован возрастной состав кадров учреждений культуры и искусства региона и ликвидированы вакансии.</p> <p>Показатели качества предоставляемых услуг в учреждениях культуры и искусства соответствуют федеральным и региональным требованиям.</p>
<p>Сроки реализации программы</p>	<p>Реализация программы рассчитана на 2024 – 2028 годы в три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 этап — 2024 - 2025 годы, - 2 этап — 2026-2027 годы, - 3 этап — 2028 год.
<p>Участники и исполнители программы</p>	<p>Министерство культуры Тульской области.</p> <p>Тульская областная организация общероссийского профессионального союза работников культуры (по согласованию).</p> <p>Органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию).</p> <p>Учреждения культуры и искусства, расположенные на территории Тульской области (по согласованию),</p>

	Профессиональные образовательные организации сферы культуры и искусства Тульской области (по согласованию).
Финансовое обеспечение программы	Средства федерального бюджета. Средства бюджета Тульской области. Средства бюджетов муниципальных образований Тульской области. Средства из внебюджетных источников.
Управление и контроль за реализацией программы	Министерство культуры Тульской области.

Описание показателей эффективности реализации Программы развития кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области до 2028 года

№ п/п	Показатели эффективности реализации Программы	Этапы реализации Программы		
		1 этап	2 этап	3 этап
		2024-2025 годы	2026-2027 годы	2028 год
1	Доля учреждений культуры, внедривших стандарты кадрового обеспечения	30%	60%	100%
2	Доля выпускников детских школ искусств и школы креативных индустрий, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях сферы культуры и искусства	Не менее 5%	Не менее 7%	Не менее 8%
3	Процент увеличения заключенных договоров о целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования сферы культуры и искусства	5 %	7 %	10 %
4	Процент укомплектованности (обеспеченности) кадрами учреждений культуры и искусства Тульской области	Не менее 85 %	Не менее 90 %	Не менее 95 %
5	Доля работников организаций сферы культуры в возрасте до 35 лет	Не менее 20 %	Не менее 23 %	Не менее 25 %
6	Доля учреждений культуры Тульской области, реализующих систему наставничества	30 %	70 %	100 %

7	Доля специалистов отрасли культуры, вовлеченных в различные формы профессионального развития (профессиональные конкурсы, повышение квалификации и профессиональная переподготовка, трансляция своего опыта и т.п.)	100 %	100 %	100 %
---	--	-------	-------	-------

Правовое обоснование Программы развития кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области до 2028 года

Правовая основа реализации Программы развития кадрового потенциала учреждений культуры и искусства Тульской области до 2028 года:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (утверждены Верховным Советом Российской Федерации от 9 октября 1992 года № 3612-1);
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Национальный проект «Культура»;
- Постановление Правительства Тульской области от 4 марта 2019 г. № 75 «Об утверждении государственной программы Тульской области «Развитие культуры и туризма Тульской области»;
- иные нормативные акты Российской Федерации и Тульской области в сфере культуры.

1. Состояние системы кадрового обеспечения сферы культуры Тульской области

На территории Тульской области расположены 954 учреждения культуры, в которых занято 4516,4 человек. Средняя заработная плата работников учреждений культуры Тульской области в 2023 году составила 48 679, 20 рублей.

Мониторинг деятельности учреждений культуры и искусства Тульской области выявил ряд проблем, связанных с их кадровым обеспечением. Прежде всего, это «старение кадров». Так, средний возраст преподавателей детских школ искусств (далее -ДШИ) составляет 49,8 лет, 43% работников библиотек, 28% сотрудников музеев и 32% - специалистов культурно-досуговых учреждений (далее -КДУ) - старше 55 лет.

В оценке текущего состояния сферы культуры Тульской области отмечен недостаток квалифицированных кадров, прежде всего, в сельской местности.

Состав специалистов учреждений культуры и искусства по возрастным группам

Категория учреждений	Численность основного персонала	Количество специалистов в в возрасте	Количество специалистов в возрасте от	Количество специалистов в возрасте старше
----------------------	---------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	---

		до 30 лет	30 до 55 лет	55 лет
ДШИ	1223	200	485	538
Профессиональные образовательные организации	246	41	132	73
КДУ	1628	405	706	517
Библиотеки	973	71	492	410
Музеи	391	80	201	110
Театрально-концертные организации	680	117	347	312

Недостаточный уровень квалификации специалистов, в том числе значительной части административно-управленческого персонала, не позволяет осуществлять развитие сферы культуры региона на основе внедрения эффективных инновационных социокультурных технологий. Значительное количество сотрудников общедоступных библиотек и музеев, в том числе и руководителей, не имеют профильного образования. Отсутствие в регионе образовательных организаций высшего образования в сфере культуры и искусства препятствует повышению уровня образования работников культурно-досуговых учреждений. Острый дефицит квалифицированных кадров испытывают театрально-концертные организации – это артисты, музыковеды и дирижеры коллективов филармонии, артисты и режиссеры театров, искусствоведы.

Состав специалистов учреждений культуры и искусства по уровню профильного профессионального образования

Категория учреждений	Численность основного персонала	Количество специалистов, имеющих профильное среднее профессиональное образование	Количество специалистов, имеющих профильное высшее профессиональное образование	Количество специалистов, прошедших переподготовку по профилю специальности
КДУ	1628	759	494	266
Библиотеки	973	268	121	24
Музеи	391	57	208	44
Театрально-концертные организации	680	301	249	54

Отделения в школах искусств, а значит и возможности развития тех или иных видов искусств, зависят от наличия конкретных специалистов, что ограничивает возможности детей развиваться в интересующем их направлении. Так, отделения духовых инструментов существуют в 25 ДШИ из 40 школ, а струнных в - 26 ДШИ.

Проблемой кадрового обеспечения без исключения всех муниципальных музеев является несовершенство штатного расписания и наличие вакансий.

На сегодняшний день среди обучающихся старших классов общеобразовательных организаций профессии в сфере культуры и искусства сохраняют популярность, активно ведется профориентационная работа.

Профессиональные образовательные организации отрасли культуры и искусства Тульской области представлены тремя колледжами. Общая численность обучающихся в колледжах по итогам 2022/2023 учебного года

составила 869 человек. Общее количество выпускников в 2022/2023 учебном году составило 220 человек, 59 из них (26,8%) продолжили обучение по специальности в образовательных организациях высшего образования, более 80% трудоустроены по профилю полученной специальности. По состоянию на 2023/2024 учебный год по договорам о целевом обучении обучаются в трех колледжах – 21 человек.

Однако, отсутствие широкой практики организации целевого обучения в профессиональных образовательных организациях сферы культуры и искусства не способствует планомерному притоку в учреждения культуры и искусства региона молодых специалистов, а предоставляемые работодателем условия начала профессиональной деятельности не отвечают ожиданиям выпускников и не гарантируют их закрепление на местах.

Таким образом, трансформация системы кадрового обеспечения сферы культуры Тульской области направлена на устранение имеющихся дефицитов с учетом приоритетов действующей культурной политики и региональных особенностей социально-экономического и социокультурного развития региона.

2. Стандарты кадрового обеспечения учреждений культуры Тульской области

2.1. Стандарт кадрового обеспечения учреждений дополнительного образования (детских школ искусств)

Детские школы искусств являются первой ступенью трехуровневой системы подготовки творческих кадров. Министерством культуры Российской Федерации определен порядок осуществления образовательной деятельности детскими школами искусств, позволяющий обеспечить сохранность уникальной отечественной системы начального обучения детей различным видам искусства и преемственность образовательных программ в сфере культуры и искусства всех уровней.

С целью обеспечения высокого качества образования, его доступности, открытости, привлекательности для обучающихся, их родителей (законных представителей) и всего общества, духовно-нравственного развития, эстетического воспитания и художественного становления личности детская школа искусств должна создать комфортную развивающую образовательную среду, обеспечивающую возможность:

- выявления и развития одаренных детей в области музыкального искусства;
- организации творческой деятельности обучающихся путем проведения творческих мероприятий (конкурсов, фестивалей, мастер-классов, олимпиад, концертов, творческих вечеров, театрализованных представлений и др.);
- организации посещения обучающимися учреждений культуры (филармоний, выставочных залов, театров, музеев и др.);
- организации творческой и культурно-просветительской деятельности совместно с другими детскими школами искусств, в том числе по различным видам искусств;

- использования в образовательном процессе образовательных технологий, основанных на лучших достижениях отечественного образования в сфере культуры и искусства, а также современного развития музыкального искусства и образования; эффективного управления детской школой искусств.

Реализация образовательных предпрофессиональных программ обеспечивается педагогическими работниками, имеющими среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета. Доля преподавателей, имеющих высшее профессиональное образование, должна составлять не менее 30 процентов в общем числе преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по данной образовательной программе (не менее 25% при реализации программ по направлению «Живопись», «Хореография»).

До 10 процентов от общего числа преподавателей, которые должны иметь высшее профессиональное образование, может быть заменено преподавателями, имеющими среднее профессиональное образование и государственные почетные звания в соответствующей профессиональной сфере, или специалистами, имеющими среднее профессиональное образование и стаж практической работы в соответствующей профессиональной сфере более 15 лет.

Базовый стандарт для детских школ искусств – это реализация и развитие следующих направлений:

- фортепианное
- народное
- духовое
- струнное
- художественное
- хореографическое.

Все направления должны быть обеспечены соответствующими кадрами.

2.2. Стандарт кадрового обеспечения библиотек Тульской области

Кадровые ресурсы

Кадры библиотек рассматриваются как ресурсный потенциал библиотечной сферы Тульской области. Стандарт затрагивает основную профессиональную группу в кадровом составе библиотек – библиотечных специалистов.

Учредитель и руководство централизованной библиотечной системы, другого библиотечного объединения, общедоступной библиотеки обеспечивают социальную и профессиональную защиту специалистов, создают достойные условия труда для них, способствуют профессиональной и творческой реализации, поддерживают молодые кадры.

Специалисты библиотек должны обладать профессиональными знаниями, умениями и навыками. Базовое образование библиотечных специалистов определяется государственными образовательными стандартами. В

соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по библиотечно-информационной деятельности»¹ отсутствие профессионального образования требует прохождения профессиональной переподготовки. Повышение профессионального уровня специалистов обеспечивается прохождением курсов повышения квалификации с получением удостоверений государственного образца один раз в три года. Актуализация профессиональных знаний, развитие личностных и творческих качеств специалистов обеспечивается через реализацию программ непрерывного образования в библиотеках области.

Учреждение (централизованная библиотечная система, другое библиотечное объединение, общедоступная библиотека) утверждает штатную численность библиотечных специалистов в достаточном для эффективной работы количестве после согласования с учредителем. Максимальные нормы штатной численности библиотечных специалистов устанавливается индивидуально для каждой библиотеки с учётом вида библиотек, выполняемых функций и направлений деятельности, показателей, численности жителей населенного пункта, где находится библиотека, территории обслуживания, количества структурных подразделений, наличия внестационарных форм обслуживания. Абсолютный минимум в ставках штатного расписания составляет одну полную ставку библиотечного специалиста.

Штатная численность библиотечных специалистов центральной (межпоселенческой) библиотеки или головной (опорной) библиотеки района (при отсутствии централизации) устанавливается с учетом выполнения ею функций координационного центра по оказанию методической, практической и консультативной помощи библиотекам района и внедрению новых форм и методов работы в библиотеки муниципального образования. Необходимым является наличие одной полной ставки комплектователя, методиста, библиографа. Требуется расширение кадрового состава за счет включения одной полной ставки IT-специалиста или библиотечного специалиста с выполнением его обязанностей в качестве основной должностной функции, поскольку библиотеки должны предоставлять доступ к ресурсам Национальной электронной библиотеки (далее - НЭБ), Президентской библиотеки, иметь представительство в социальных сетях, вести официальный сайт в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», внедрять дистанционное обслуживание пользователей. В штате центральных (межпоселенческих), головных библиотек обязательно наличие 1 сотрудника, прошедшего обучение по предоставлению библиотечно-информационных услуг инвалидам.

Кадровый состав библиотечных специалистов центральной (межпоселенческой) библиотеки, головной (опорной) библиотеки района (при отсутствии централизации)

Должность	Минимум в административном центре
-----------	-----------------------------------

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 сентября 2022 г. № 527н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по библиотечно-информационной деятельности"»

	до 15000 пользователей в год	свыше 15000 пользователей в год	свыше 25000 пользователей в год
Директор	1	1	1
Заместитель директора по библиотечной работе	-	-	1
Заведующий отделом комплектования	1	1	1
Главный библиотекарь отдела комплектования	-	-	1
Библиотекарь отдела комплектования	-	1	1
Заведующий методическим/методико-библиографическим отделом	-	1	1
Методист	1	1	1
Библиограф	1	1	1
IT-специалист	1	1	1
Заведующий отделом обслуживания	1	1	1
Главный библиотекарь отдела обслуживания	1	1	1
Библиотекарь отдела обслуживания	1	1	1
Библиотекарь детского отдела (при отсутствии детской библиотеки)	1	1	1

Дополнительные должности заведующих отделами (секторами), библиотекарей вводятся при наличии других отделов (секторов), расширении форм библиотечно-информационного обслуживания, выраженном в увеличении показателей деятельности, численности жителей населенного пункта, где находится библиотека, территории обслуживания.

Нормативная численность библиотечных специалистов в сельских и городских поселениях устанавливается в зависимости от числа привлеченных пользователей.

Кадровый состав библиотечных специалистов в сельском поселении

	Абсолютный минимум ставки	Минимальная численность кадров		
		до 500 пользователей в год	свыше 500 пользователей в год	на каждые 500 пользователей в год
Заведующий библиотекой, филиалом/детской библиотекой, филиалом	1 полная ставка	-	1	-
Библиотекарь		1	+ 1	+ 1

Кадровый состав библиотечных специалистов в городском поселении

	Абсолютный минимум ставки	Минимальная численность кадров	
		до 1000 пользователей в год	на каждые 750 пользователей / 600 пользователей детской библиотеки
Заведующий библиотекой, филиалом детской библиотекой, филиалом	1 полная ставка	1	-
Библиотекарь		1	+ 1

При небольшой численности населения в сельских и городских поселениях нагрузка на специалиста обеспечивается за счет расширения зоны обслуживания и внедрения внестационарных форм обслуживания в виде книгоношества, работы стационарных и мобильных пунктов обслуживания.

Штатная численность библиотечных специалистов каждой модельной библиотеки области – не менее 2 сотрудников. Нормативная численность определяется в зависимости от вида библиотеки (центральная или малая), типа муниципального образования (городское или сельское поселение).

Потребность в штатных библиотечных специалистах представляется учредителю на основе расчетов с учетом бюджета рабочего времени и норм времени на работы, выполняемые в библиотеках².

2.3. Стандарт кадрового обеспечения учреждения культуры клубного типа

Типовые нормативы штатной численности работников культурно-досуговых учреждений клубного типа разработаны в целях обеспечения исполнения приказа Министерства культуры Российской Федерации от 1 сентября 2011 г. № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек», приказа Министерства культуры Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 3448 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа», приказа Министерства культуры Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 3453 «Об утверждении Методических рекомендации по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики».

Типовые нормативы штатной численности работников культурно-досуговых учреждений предназначены для установления рекомендуемой минимальной штатной численности основного (творческого) персонала, которая позволяет осуществлять усредненный набор услуг, закрепляемых за каждым типом учреждений культуры при средних организационно-технических условиях деятельности. Для учреждений культуры клубного типа выделены следующие укрупненные группы услуг, охватывающие их основную деятельность:

1. Организация деятельности клубных формирований.
2. Организация и проведение различных по форме и тематике культурно-массовых мероприятий.
3. Оказание методической, консультативной помощи в подготовке и проведении культурно-досуговых мероприятий.

Городской округ, муниципальный район (городское поселение)

Основной (творческий) персонал учреждений культурно-досугового типа включает специалистов культурно-досуговой деятельности, осуществляющих

² Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 30 декабря 2014 г. N 2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках».

функции по непосредственной организации и проведению культурно-массовой работы (художественные руководители, методисты, руководители кружков, культорганизаторы и другие специалисты).

Нормативы штатной численности работников домов (дворцов/центров) культуры (основного творческого персонала)

п/п	Число участников в клубных формированиях (человек)	Количество клубных формирований										
		До 5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-40	41-50	51-60	61-80	80 и больше
		Норматив штатной численности основного творческого персонала домов (дворцов/центров) культуры										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	До 100	15,32	15,80	16,84	17,79	18,74	19,89	21,02	22,92	24,81	27,67	29,57
2	101-200	15,42	15,90	16,94	17,89	18,84	19,79	21,12	23,02	24,92	27,77	29,67
3	201-300	15,60	16,08	17,12	18,07	19,32	19,97	21,30	23,20	25,10	27,95	29,85
4	301-400	15,82	16,30	17,34	18,29	19,24	20,19	21,52	23,42	25,32	28,17	30,07
5	401-500	16,02	16,50	17,54	18,49	19,44	20,39	21,72	23,62	25,52	28,37	30,27
6	501-600	16,22	16,70	17,74	18,69	19,64	20,59	21,92	23,82	25,72	28,57	30,47
7	601-700	16,42	16,90	17,94	18,89	19,84	20,79	22,12	24,02	25,92	28,77	30,67
8	701-800	16,62	17,10	18,14	19,09	20,04	20,99	22,32	24,22	26,12	28,97	30,87
9	801-1000	16,82	17,30	18,34	19,29	20,24	21,19	22,52	24,42	26,32	29,17	31,07
10	1001-1300	17,42	18,17	18,94	19,89	20,84	21,79	23,12	25,02	26,92	29,77	31,57
11	1301-1600	18,02	18,77	19,34	20,49	21,44	22,39	23,72	25,62	27,52	30,37	32,27
12	1601-2000	18,72	19,47	20,07	21,19	22,14	23,09	24,42	26,32	28,22	31,07	32,97
13	2001-3000	20,12	20,87	21,47	22,77	23,54	23,86	25,19	27,09	28,99	31,84	33,74
14	3001-4000	22,12	22,87	23,47	24,77	25,53	26,49	27,82	29,31	31,27	34,12	36,02
15	свыше 4001	23,12	23,87	24,47	25,77	26,54	27,50	28,80	30,72	32,62	35,50	37,37

Нормативы штатной численности работников культурно-досуговых центров (основного творческого персонала)

п/п	Число участников клубных формирований (человек)	Число посетителей культурных мероприятий (тыс. чел.)						
		до 10	от 10 до 20	от 20 до 30	от 30 до 40	от 40 до 50	от 50 до 60	свыше 60
		Норматив штатной численности основного творческого персонала культурно-досугового центра						
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	До 100	6,75	7,25	8,25	9,25	10,25	11,25	11,75
2	101-200	7,00	7,50	8,50	9,50	10,50	11,50	12,00
3	201-300	7,50	8,00	9,00	10,00	11,00	12,00	12,50
4	301-400	8,00	8,50	9,50	10,50	11,50	12,50	13,00
5	401-500	8,50	9,00	10,00	11,00	12,00	13,00	13,50
6	501-600	9,00	9,50	10,50	11,50	12,50	13,50	14,00
7	601-700	9,50	10,00	11,00	12,00	13,00	14,00	14,50
8	701-800	10,00	10,50	11,50	12,50	13,50	14,50	15,00
9	801-1000	10,75	11,25	12,25	13,25	14,25	15,25	16,00
10	1001-1300	12,00	12,50	13,50	14,50	15,50	16,50	17,25
11	1301-1600	13,50	14,00	15,00	16,00	17,00	18,00	19,00
12	1601-2000	15,25	15,75	16,75	17,75	18,75	19,75	20,25

13	свыше 2000	16,25	16,75	18,00	19,00	20,00	21,00	22,50
----	------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

**Нормативы штатной численности работников домов (центров/дворцов)
народного творчества (основного творческого персонала)**

№ п/п	Число участнико в культурн ых мероприя тий (человек)	Количество народных коллективов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 и боль ше
		Норматив штатной численности основного творческого персонала дома (центра/дворца) народного творчества									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	До 50	11,95	14,1 7	16,40	18,63	20,86	23,09	25,32	27,55	29,78	32,00
6	51-100	12,22	14,2 0	16,55	18,94	21,16	23,58	26,04	28,12	30,67	33,15
7	101-300	12,50	14,4 3	17,27	19,86	22,57	24,87	27,06	29,15	31,83	34,07
8	301-500	13,08	15,2 3	18,64	21,33	24,78	26,84	29,43	32,62	35,09	37,26
9	501-700	14,13	16,4 8	19,55	23,41	26,31	29,64	33,77	35,39	40,33	42,35
10	701-1000	15,04	17,1 5	20,48	24,74	28,27	32,55	37,48	40,11	45,72	48,71
11	1001-1500	16,17	18,2 2	21,18	26,85	31,93	35,50	40,13	45,18	50,64	54,85
12	1501-2000	16,43	19,3 5	22,98	28,13	33,45	38,36	44,27	50,64	55,21	60,14
13	свыше 2000	17,00	20,0 0	24,00	29,00	35,00	41,00	47,00	54,00	60,00	65,00

Муниципальный район (сельское поселение), городской округ (сельские учреждения)

Основной (творческий) персонал учреждений культурно-досугового типа включает специалистов культурно-досуговой деятельности, осуществляющих функции по непосредственной организации и проведению культурно-массовой работы (художественные руководители, методисты, лекторы, руководители кружков, культурорганизаторы и другие специалисты).

**Нормативы штатной численности работников сельских домов культуры
(основного творческого персонала)**

№ п/п	Число участников клубных формирований (человек)	Количество клубных формирований						
		до 5	6-10	11-15	16-20	21-2	26-30	свыше 30
		Норматив штатной численности основного творческого персонала сельского дома культуры						
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	до 10	1,89	1,95	1,99	2,05	2,11	2,17	2,19
2	11-20	1,91	1,97	2,00	2,07	2,12	2,18	2,21

3	21-30	1,93	1,99	2,03	2,09	2,15	2,21	2,23
4	31-40	1,95	2,00	2,05	2,11	2,17	2,23	2,25
5	41-50	1,98	2,01	2,07	2,14	2,19	2,25	2,28
6	51-60	2,00	2,02	2,10	2,16	2,22	2,28	2,30
7	61-70	2,03	2,04	2,12	2,19	2,24	2,30	2,33
8	71-80	2,05	2,09	2,15	2,21	2,27	2,33	2,35
9	81-100	2,09	2,15	2,17	2,25	2,30	2,36	2,39
10	101-130	2,15	2,20	2,26	2,30	2,36	2,42	2,45
11	131-160	2,22	2,31	2,34	2,38	2,43	2,51	2,54
12	161-200	2,30	2,34	2,45	2,46	2,52	2,58	2,65
13	свыше 200	2,35	2,41	2,48	2,53	2,59	2,67	2,70

Примечание:

1. Нормативные значения численности основного творческого персонала учреждений культуры клубного типа определяют минимальные значения штатной численности этих работников при усредненных организационно-технических условиях оказания ими услуг. Общая штатная численность работников данных учреждений культуры определяется путем суммирования нормативной численности основного творческого персонала, нормативной численности административно-управленческого, информационно-технического и младшего обслуживающего персонала (в соответствии с действующими нормативами).

2. Объективные различия организационно-технических условий деятельности учреждений культуры клубного типа (квалификация персонала, организация труда и управления, внедрение новых информационных технологий, техническая оснащенность учреждений культуры, наличие помещений, транспортных средств, связи и др.) обуславливают необходимость корректировки их нормативной численности, что требует обоснования и согласования с учредителями.

Организация деятельности клубных формирований

Организация деятельности клубных формирований, творческих коллективов, студий, кружков, секций, любительских объединений по типам, а также объемы работ по организации и проведению культурно-массовых мероприятий различных направлений и тематик (в том числе платных) определяются государственным (муниципальным) заданием.

В коллективах, которым присвоены почетные звания «Народный», «Образцовый», нормы численности соответствующих штатных творческих работников могут быть увеличены в два раза.

Продолжительность рабочего времени работников определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом и трудовым распорядком учреждения.

Продолжительность занятий в клубных формированиях устанавливается руководителем учреждения с учетом возрастных особенностей.

При организации труда работников в клубном формировании применяются следующие нормы наполняемости коллективов:

Нормы наполняемости участниками коллективов (рекомендационные) (человек)

Типы коллективов	Нормы наполняемости участниками коллективов в учреждениях			
	На региональном уровне	На районном уровне	На муниципальном и городском уровне	На уровне сельских поселений
Художественно-творческие	15 - 45	16 - 25	16 - 20	6 - 16
Творческо-прикладные	15 - 30	18 - 20	12 - 18	8 - 12
Спортивно-оздоровительные	20 - 30	25 - 30	20 - 25	10 - 20
Культурно- просветительские	15 - 20	15 - 18	12 - 15	10 - 12
Технического творчества	15 - 25	15 - 20	12 - 15	10 - 12

При формировании государственного (муниципального) задания в культурно-досуговом учреждении применяются следующие нормативы клубных формирований по видам и жанрам народного творчества с учетом показателей результативности деятельности клубного формирования самодеятельного творчества.

Нормативы клубных формирований культурно-досуговых учреждений

Виды и жанры клубных формирований	Население				
	до 500 человек	от 501 до 1000 человек	от 1001 до 2000 человек	от 2001 до 5000 человек	свыше 5001 человек
<i>Стандартные</i>					
<i>Музыкальное искусство</i> хоры: академический, народной песни; ансамбли: вокальные, песни и танца; вокально-инструментальные и духовые оркестры, музыкантов-исполнителей и певцов и др. фольклорные коллективы (обрядовые и необрядовые)	1-2	2-3	3-4	4-5	свыше 5
<i>Театральное искусство</i> (музыкально-драматические коллективы; театры: юного зрителя, кукол, поэзии и миниатюр; коллективы художественного слова и др.)	1-2	1-2	2 - 3	3-4	свыше 5
<i>Хореографическое искусство</i> (народного, классического, эстрадного, спортивного, этнографического, бального танца и др.)	1-2	2 - 3	3-4	4-5	свыше 5
<i>Изобразительное и декоративно-прикладное искусство</i> (коллективы: самодеятельных живописцев, скульпторов, графиков, мастеров декоративно- прикладного искусства и др.)	1	1	1-2	2	свыше 2
<i>Рекомендуемые</i>					

<i>Цирковое искусство</i> (коллективы циркового и оригинального жанра)	-	-	1	1-2	свыше 2
<i>Киноискусство</i> (фотокружки, детские любительские киностудии и др.)	-	-	-	1	1
<i>Техническое творчество</i> (моделирование, программирование, клубы изобретателей др.)	-	-	-	1	1

2.4. Стандарт кадрового обеспечения музеев, расположенных в муниципальных образованиях Тульской области

Основная цель стандарта – содействие развитию музейного дела в муниципальных образованиях Тульского региона, создание условий для эффективного функционирования музеев.

Успешная деятельность музея в современных условиях возможна с привлечением специалистов разных профессий, созданием мобильных проектных групп, развитием партнёрских отношений со сторонними организациями, заинтересованными в музейной деятельности, свободным обменом информацией с партнёрами и заинтересованностью сотрудников в результатах работы музея.

Для обеспечения эффективной работы муниципального музея в его штатном расписании необходимо не менее 4-х работников, занимающих должности.

Структура персонала и кадровый состав	директор (заведующий) музея; хранитель музейных ценностей; специалист по учету музейных предметов; специалист по просветительской работе.
Необходимый кадровый резерв для муниципального музея	научный сотрудник; специалист по продвижению; экскурсовод; смотритель; кассир

В современных условиях постоянных общественных изменений необходимо создание системы непрерывного профессионального роста сотрудников, включающей: использование онлайн-форматов образовательных и методических семинаров; участие в разноуровневых профессиональных мероприятиях; регулярное, не менее 1 раза в 3 года, повышение квалификации или прохождение профессиональной переподготовки сотрудников.

Учитывая ограниченный состав штатного расписания муниципальных музеев, руководителям муниципальных музеев необходимо использовать проектный подход в организации деятельности музея, в том числе для организации временных выставочных проектов, для организации и проведения мероприятий, приуроченных к определённому событию и т.п.

Целесообразным для муниципальных музеев является использование системы аутсорсинга для таких сфер деятельности, как охрана, уборка, бухгалтерский учёт, осуществление закупок товаров, работ, услуг для муниципальных нужд, услуг по обслуживанию компьютеров и оргтехники и т.д.

Определение штатной численности работников муниципального музея.

Нормативная потребность музея в штатных работниках определяется:

- на основе основных показателей деятельности музея;
- объема предоставляемых услуг, количества структурных подразделений, филиалов, использования нестационарных форм обслуживания и т.д.;
- на основе расчетов норм времени на выполнение основных видов работ музея, таких как организация и проведение различных форм музейной работы, организация и выполнение основных видов методической работы, работа вспомогательных служб. Единица времени, умноженная на содержание работы, даст объем затраченного времени в часах, а, следовательно, и количество необходимых работников. Нормативная потребность в штатных технических работниках определяется исходя из технических характеристик здания (зданий), в котором расположен музей.

С учетом вышеизложенного, а также практики расчета штатных расписаний музеев Тульской области, предлагается следующая методика расчета минимального штатного расписания творческих и административных работников:

№ п/п	Наименование должностей	С числом посетителей до 5 тыс. чел. и музейным фондом до 3 тыс. ед. хр.	С числом посетителей до 10 тыс. чел. и музейным фондом от 3 до 8 тыс. ед. хр.	С числом посетителей до 15 тыс. чел. и музейным фондом от 8 до 15 тыс. ед. хр.	С числом посетителей свыше 15 тыс. чел. и музейным фондом свыше 15 тыс. ед. хр.
Руководители					
1.	Директор музея	1	1	1	1
2.	Заместитель директора по научной основной деятельности	-	-	-	1
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части			1	1
4.	Ученый секретарь музея			1	1
5.	Главный бухгалтер музея			1	1
6.	Главный хранитель фондов	1	1	1	1
7.	Заведующий отделом	1	2	2	3
8.	Заведующий сектором		1	2	3
Специалисты					
9.	Научный сотрудник	1	1	2	3
10.	Лектор /экскурсовод	-	1	1	2
11.	Организатор экскурсий	-	-	1	1
12.	Методист			1	2
13.	Бухгалтер	-	-	1	1
14.	Документовед, -делопроизводитель	-	-	1	1
15.	Библиотекарь (при наличии научной библиотеки)	-	-	1	1
16.	Художник - оформитель	-	-	-	1

Главный хранитель фондов осуществляет общее руководство отделом хранения.

В штаты музеев вводятся дополнительные должности при наличии условий:

- одна единица научного сотрудника (хранителя) на 3 тыс. единиц основного фонда музея, но не менее одного хранителя на музей;
- одна единица смотрителя на один экспозиционный зал музея;
- одна единица кассира на каждое удаленно стоящее здание, имеющее экспозиционные площади;
- одна единица программиста при наличии официального сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» или программ, используемых для создания электронного каталога;
- одна единица инженера по технической эксплуатации зданий и сооружений в музеях, расположенных в зданиях, являющихся памятниками истории и архитектуры;
- одна единица заведующего хозяйством для музеев, имеющих филиалы, с числом посетителей более 10,0 тыс. человек и музейным фондом свыше 12,0 тыс. единиц хранения;
- директора филиала при наличии филиала.

3. Подготовка квалифицированных кадров сферы культуры Тульской области

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный исполнитель	Результат
Подготовка кадров сферы культуры Тульской области				
1	Создание региональной модели профессиональной ориентации детей и молодежи в сфере культуры и искусства	2024-2025 годы	Министерство культуры Тульской области; Учебно-методический центр государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж искусств им. А.С. Даргомыжского» (по согласованию)	Активная вовлеченность учреждений культуры и искусства Тульской области в процесс подготовки кадров. Обеспечение трудоустройства выпускников с перспективой профессионального развития
2	Выявление, поддержка, сопровождение одаренных детей и молодежи			
2.1	Реализация проектов и программ в сфере предпрофессионального развития и профориентации школьников	2024-2028 годы	Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский областной колледж культуры и искусства»; Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский колледж искусств им. А.С. Даргомыжского» (по согласованию); Государственное профессиональное	Увеличение количества школьников, определившихся с выбором профессии в сфере культуры

			образовательное учреждение Тульской области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки» (по согласованию); органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию)	
2.2	Расширение практики применения механизмов целевого обучения в сфере культуры Тульской области	2024-2028 годы	Органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию); Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский областной колледж культуры и искусства»; Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский колледж искусств им. А.С. Даргомыжского» (по согласованию); Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки» (по согласованию)	Увеличение количества студентов, обучающихся по договорам о целевом обучении
2.3	Конкурсное движение студентов профессиональных образовательных организаций	2024-2028 годы	Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский областной колледж культуры и искусства»; Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский колледж искусств им. А.С. Даргомыжского» (по согласованию); Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки» (по согласованию)	Увеличение количества студентов, принимающих участие в конкурсах творческих и профессиональных компетенций
2.4	Проведение ежегодного регионального конкурса профессиональных компетенций среди выпускников профессиональных образовательных организаций сферы культуры и искусства	2024-2028 годы	Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский областной колледж культуры и искусства»; Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский колледж искусств им. А.С. Даргомыжского» (по согласованию); Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Новомосковский музыкальный колледж имени М.И. Глинки» (по согласованию)	Увеличение количества студентов, принимающих участие в региональном конкурсе профессиональных компетенций среди выпускников профессиональных образовательных организаций сферы культуры и искусства
2.5	Реализация системы наставничества молодых специалистов	2024-2028 годы	Органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию)	Транслирование лучших практик наставничества
2.6	Реализация мер поддержки и	2024-2028	Министерство культуры Тульской области;	Формирование и реализация

	стимулирования студентов, заключивших договора о целевом обучении	годы	Органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию)	механизмов предоставления мер поддержки студентам в период обучения
2.7	Реализация проектов, направленных на привлечение к профессиональной деятельности учреждений культуры Тульской области студентов профессиональных образовательных организаций сферы культуры и искусства	2024-2028 годы	Органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию)	Активное привлечение в учреждения культуры Тульской области молодых специалистов.
Профессиональное развитие работников и управленческих кадров учреждений сферы культуры Тульской области				
3	Создание региональной модели непрерывного образования работников и управленческих кадров учреждений сферы культуры на основе непрерывного профессионального роста	2025 год	Министерство культуры Тульской области; Учебно-методический центр государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж искусств им. А.С. Даргомыжского» (по согласованию); органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию)	Создание единого информационно-методического обеспечения непрерывного образования работников и управленческих кадров учреждений сферы культуры
4	Обучение работников и управленческих кадров учреждений сферы культуры Тульской области			
4.1	Создание условий непрерывного образования работников культуры региона на базе Центра развития креативных технологий «Самовар»	2025 год	Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский областной колледж культуры и искусства» (по согласованию)	Созданы условия для непрерывного профессионального роста работников учреждений культуры региона
4.2	Реализация программ дополнительного профессионального образования работников и управленческих кадров учреждений сферы культуры Тульской области с учетом новых подходов к содержанию подготовки кадров для сферы культуры	2024-2028 годы	Учебно-методический центр государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский колледж искусств им. А.С. Даргомыжского» (по согласованию); профессиональные образовательные организации Тульской области сферы культуры и искусства (по согласованию)	Увеличение количества работников и управленческих кадров учреждений сферы культуры, охваченных дополнительным профессиональным образованием
5	Расширение практики применения механизмов целевого обучения во взаимодействии с	2024-2028 годы	Органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию)	Увеличение количества работников учреждений культуры, получающих высшее образование по

	образовательными организациями высшего образования сферы культуры и искусства			договорам о целевом обучении
--	---	--	--	------------------------------

4. Меры стимулирования и поддержки работников культуры

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный исполнитель	Результат
1	Развитие системы мер социальной поддержки работников культуры	2024-2028 годы	Министерство культуры Тульской области; органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию); Тульская областная организация общероссийского профессионального союза работников культуры (по согласованию)	Увеличение охвата различных категорий работников культуры Тульской области, получивших (получающих) меры социальной поддержки. Внедрение новых форм социальной поддержки и стимулирования работников культуры
2	Совершенствование системы оплаты труда работников культуры Тульской области	2024-2028 годы	Министерство культуры Тульской области; органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию); Тульская областная организация общероссийского профессионального союза работников культуры (по согласованию)	Обеспечение установленного уровня заработной платы работников культуры Тульской области
3	Обеспечение награждения работников культуры Тульской области наградами различного уровня	Ежегодно	Министерство культуры Тульской области	Увеличение количества работников культуры Тульской области, отмеченных наградами различного уровня

5. Информационно-аналитическая (мониторинговая) деятельность

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный исполнитель	Результат
1	Мониторинг системы развития кадров в сфере культуры Тульской области	Ежегодно	Министерство культуры Тульской области; органы местного самоуправления в Тульской области, осуществляющие управление в сфере культуры (по согласованию)	Оценка фактического состояния кадрового обеспечения и кадрового потенциала сферы культуры Тульской области
2	Прогнозирование тенденций развития системы кадровых	2024-2027 годы	Министерство культуры Тульской области	Сформирован прогноз на среднесрочную перспективу.

	ресурсов сферы культуры Тульской области			Корректировка данных осуществляется ежегодно.
3	Мониторинг результатов принятых мер на основе управленческих решений	2028 год	Министерство культуры Тульской области	Повторная оценка результатов кадрового потенциала и состояния системы кадрового обеспечения сферы культуры Тульской области
