



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

30 декабря 2015г.

Москва

№ 3453

Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики

В соответствии с пунктом 4 раздела V Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 2, ст. 137; 2014, № 19, ст. 2470; 2015, № 18, ст. 2768) п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Методические рекомендации по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра культуры Российской Федерации Н.А. Малакова.

Врио Министра



Н.А. Малаков

Приложение
к приказу Министерства культуры
Российской Федерации

от 30.12 2015 г. № 3453

**Методические рекомендации
по формированию штатной численности работников государственных
(муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций
культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики**

I. Общие положения

1. Настоящие методические рекомендации по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики (далее – Методические рекомендации) разработаны в соответствии с пунктом 2 Правил разработки и утверждения типовых норм труда, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 804 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 46, ст. 4583) в целях реализации пункта 4 раздела V Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 2, ст. 137; 2014, № 19, ст. 2470; 2015, № 18, ст. 2768), на основании Методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.05.2013 № 235 (Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2013, № 8) (далее – приказ Минтруда России № 235) и Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 (Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации, 2013, № 12), а также руководствуясь Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных,

автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52 (ч. 1), ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373), в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) культурно-досуговым учреждениям и другим организациям культурно-досугового типа в установлении необходимой штатной численности персонала, позволяющей оказать заданное (определенное) количество услуг, устанавливаемое для каждого типа культурно-досуговых учреждений, при типовых организационно-технических условиях деятельности с учетом их специфики.

Методические рекомендации предназначены для применения в государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждениях: домах (дворцах) культуры; клубах, клубных объединениях, клубных системах, автоклубах; дворцах молодежи; культурных центрах, социально-культурных центрах, национально (этно)-культурных центрах, центрах досуга, центрах культуры и спорта, плавучих культцентрах; домах (центрах) ремесел, домах (центрах) народного творчества, домах фольклора; парках (садах) культуры и отдыха; кинотеатрах и других организациях культурно-досугового типа (далее – Учреждение).

2. В целях формирования штатной численности работников Учреждений в Методических рекомендациях приняты следующие определения и понятия:

нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда¹;

типовая (отраслевая) норма времени - затраты рабочего времени на выполнение единицы работы (функции) или оказание услуги в сфере культуры

¹ статьи 160,161 Трудового Кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878)

одним или группой работников соответствующей квалификации учреждений культуры;

типовая (отраслевая) норма численности – установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций или объемов работ в учреждениях культуры;

типовая (отраслевая) норма обслуживания (выработки) - количество объектов², которые работник или группа работников соответствующей квалификации учреждений культуры обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени;

административно-управленческий персонал государственного (муниципального) учреждения культуры – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ) в сфере культуры, а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности государственного (муниципального) учреждения.

Примерный перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала учреждения, находящегося в ведении Министерства культуры Российской Федерации, утвержден приказом Минкультуры России от 08.04.2013 № 325 (зарегистрирован в Минюсте России 05.07.2013 № 28994);

вспомогательный персонал государственного (муниципального) учреждения культуры – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ) в сфере культуры, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Примерный перечень должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации, утвержден приказом Минкультуры России от 25.09.2014 № 1668 (зарегистрирован в Минюсте России 15.10.2014 № 34335);

² число пользователей, посетителей, посещений, экспонатов (музейных предметов), библиографических изданий, публикаций и записей, нотных изданий, видов (подвидов) животных и т.п.

основной персонал государственного (муниципального) учреждения культуры – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы) в сфере культуры, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечни должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, утверждены приказом Минкультуры России от 05.05.2014 № 763 (зарегистрирован в Минюсте России 24.06.2014 № 32841) с изменениями, внесенными приказами Минкультуры России от: 30.01.2015 № 188 (зарегистрирован в Минюсте России 04.03.2015 № 36357); 05.08.2015 № 2156 (зарегистрирован в Минюсте России 19.08.2015 № 38586).

3. При организации труда работников в Учреждениях рекомендуется применять следующие нормы наполняемости коллективов (таблица 1):

Таблица 1
Нормы наполняемости участниками коллективов (рекомендационные)
(человек)

Типы коллективов	Нормы наполняемости участниками коллективов в Учреждениях			
	На региональном уровне	На окружном и районном уровнях	На муниципальном городском уровне	На уровне сельских поселений
Художественно-творческие	15–45	16–25	16–20	10–16
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

Наполняемость коллектива, действующего на платной основе, определяется руководителем Учреждения.

4. 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.

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

6. Продолжительность рабочего времени работников определяется согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации, нормативным правовым актам, Уставом и трудовым распорядком Учреждений.

7. Ответственность за разработку и пересмотр нормирования труда в учреждении несет работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. При расчете норм труда и штатной численности Учреждениях:

используются типовые отраслевые нормы труда;

типовые нормы труда;

регламенты выполнения работ по типам учреждений.

При этом рекомендуется учитывать все понятия и факторы, влияющие на величину затрат труда и условия выполнения работ:

технические – параметры технологического процесса, оборудования, приспособлений, требования к качеству продукции, услуг;

организационные – характеристики организации трудовых процессов, в том числе организации рабочих мест, систем и видов обслуживания, методов и приемов труда;

санитарно-гигиенические – характеристики производственной среды (освещенность рабочих мест, температура воздуха, шум, вибрация и другие);

психофизиологические – показатели, характеризующие влияние трудовых процессов на организм работника (затраты физической и умственной энергии, степень утомления и так далее);

социальные – характеристики профессионально-квалификационного уровня персонала, отношения к труду и другие (потери рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины, временной нетрудоспособности, текучести кадров);

правовые – предусмотренные нормативными правовыми актами продолжительность рабочего времени, формы организации труда;

структурные, экономические и другие факторы;

**II. Формирование штатной численности
государственных (муниципальных) культурно-досуговых
учреждений и других организаций культурно-досугового типа
с учетом отраслевой специфики**

9. Порядок определения штатной численности Учреждений осуществляется на основе типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа, утверждаемых приказом Минкультуры России.

10. Формирование штатной численности Учреждения рекомендуется проводить применительно к технологическим (трудовым) процессам и организационно-техническим условиям их выполнения по следующим категориям персонала: административно-управленческий, основной и вспомогательный.

11. При расчете численности персонала рекомендуется определять трудозатраты по видам норм, которые представлены в типовых, отраслевых, межотраслевых и иных сборниках норм труда.

12. При отличии организационно-технических условий выполнения работ от тех, которые представлены в типовых сборниках норм труда, Учреждения самостоятельно вносят изменения в показатели норм труда, исходя из целей и задач.

13. При отсутствии показателей норм труда на работы, которые выполняются в Учреждении, в типовых сборниках по ним разрабатываются локальные (местные) нормы труда.

14. Штатная численность работников, относимых к основному персоналу Учреждений, рассчитывается на основе норм по труду с учетом плановых невыходов, устанавливаемых по данным бухгалтерского учета:

$$Ч_{ш} = Ч_{н} \cdot K_{н}, \quad (1)$$

где $Ч_{ш}$ – штатная численность персонала Учреждения;

$Ч_{н}$ – нормативная численность (на основе государственного задания);

$K_{н}$ – плановый коэффициент невыходов (отпуска, временная нетрудоспособность), определяемый как $K_{н} = 1 + \frac{\% \text{ невыходов}}{100}$.

15. Нормативная численность работников Учреждений определяется на основе показателей укрупненных норм трудоемкости на работы, выполняемые в

культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа (приложение к приказу Минкультуры России «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа»), по их видам по следующей формуле:

$$Ч_{Н} = T_{общ.} / \Phi_{рв.} \quad (2)$$

где: $Ч_{н}$ – нормативная численность сотрудников учреждения;

$T_{общ.}$ – общие трудозатраты на объем работ планируемого периода, чел.-час.;

$\Phi_{рв}$ – фонд рабочего времени на планируемый период, час.

16. Для руководителей коллективов самодеятельного искусства, клубных формирований, кружков трудоемкость определяется по направлениям искусства (музыкального, хореографического, изобразительного и декоративно-прикладного, театрального).

С учетом требований пункта 3 (таблица 1) Методических рекомендаций общие трудозатраты на объем работ руководителей коллективов планируемого периода (на неделю) составляют:

$$T_{общ} = N * m \quad (3)$$

где: N – количество занятий в коллективах любительского художественного творчества;

m – продолжительность одного занятия в количестве учебных часов с учетом времени на отдых по 15 минут на занятие.

Сезон культурно-досуговых учреждений рассматривается период с сентября текущего года по май следующего года.

17. Формирование штатной численности административно-управленческого и вспомогательного персонала производится на основе типовых сборников норм труда, утверждаемых Минтрудом России.

18. При наличии в государственном задании выполнение работ, осуществляемых другими видами и типами учреждений культуры или учреждениями других отраслей, при формировании штатной численности рекомендуется использовать соответствующие типовые отраслевые нормы.

Приказами Минкультуры России утверждены следующие типовые нормы труда:

30.12.2014 № 2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках» (зарегистрирован в Минюсте России

12.05.2015, регистрационный № 37244);

30.12.2014 № 2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа» (зарегистрирован в Минюсте России 07.05.2015, регистрационный № 37153).

Также разработаны и утверждены приказом Минкультуры России от 30.12.2014 № 2479 Методические рекомендации по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики.

III. Пересмотр и внесение изменений в типовые нормы труда работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа

19. Пересмотр типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемых в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа на уровне Учреждений рекомендуется осуществлять через каждые 5 лет с даты их утверждения и введения в действие, а также при изменении организации труда, внедрении новой техники и технологии.

20. Внесение изменений в типовые нормы труда работников культурно-досуговых учреждений осуществляется при следующих условиях:

отличие организационно–технических условий выполнения работ от тех, которые представлены в типовых сборниках норм труда;

отсутствие показателей норм труда на работы, которые выполняются в учреждении.

21. В этих целях рекомендуется применять аналитический метод нормирования труда с использованием двух видов наблюдений (фотографии рабочего времени и хронометража), данных учета и отчетности, результатов анализа организации труда и разработки мер по ее совершенствованию.

22. Порядок работ в Учреждении рекомендуется осуществлять по следующему плану³:

определение работ, по которым условия выполнения, отличаются от типовых;

³ Приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235.

выбор рабочих мест для проведения исследований;
проведение исследований на выбранных рабочих местах;
обработка результатов исследований;
расчет показателей норм труда по результатам исследований;
внесение изменений в типовые нормы труда по результатам расчета.

23. Формирование штатной численности учреждений по результатам изменений типовых норм труда рекомендуется проводить применительно к технологическим (трудовым) процессам и организационно-техническим условиям их выполнения по следующим категориям персонала: административно-управленческий, основной и вспомогательный.
