

# **Приказ Министерства культуры РФ от 30 декабря 2015 г. № 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"**

1 марта 2016

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) приказываю:

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 РФ  
от 30 декабря 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 труда<sup>\*</sup>;

типовая (отраслевая) норма времени - затраты рабочего времени на выполнение единицы работы (функции) или оказание услуги в сфере культуры 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 объектов<sup>\*\*</sup>, 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 05.07.2013X2 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);

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:

$$Ч_{шт} = Ч_{н} - К_{н} ,$$

(1)

где  $Ч_{шт}$  - штатная численность персонала Учреждения;

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

$К_{н}$  - плановый коэффициент невыходов (отпуска, временная нетрудоспособность),

определяемый как 
$$К_{н} = 1 + \frac{\% \text{ невыходов}}{100} .$$

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:

$$Ч_{н} = T_{общ} / \Phi_{рв} .$$

(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:

$$T_{\text{общ}} = N \cdot m$$

(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 плану<sup>\*\*\*</sup>:

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

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.

---

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

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

\*\*\* Приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235.

## Обзор документа

---

Подготовлены методические рекомендации по формированию штатной численности работников организаций культурно-досугового типа (в т. ч. государственных (муниципальных) учреждений) с учетом отраслевой специфики.

В частности, речь идет о домах (дворцах) культуры, клубах, кинотеатрах и т. д.

Приведены нормы наполняемости участниками коллективов (рекомендационные).

В коллективах, которым присвоены почетные звания "Народный", "Образцовый", нормы численности соответствующих творческих работников могут быть увеличены в 2 раза.

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

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

Штатная численность административно-управленческого и вспомогательного персонала формируется на основе типовых сборников норм труда, утверждаемых Минтрудом России.