



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**ПРИКАЗ**

*27 апреля 2015.*

Москва

№ 603

**Об утверждении Методических рекомендаций  
по формированию штатной численности работников организаций  
исполнительских искусств 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 организаций исполнительских искусств с учетом отраслевой специфики согласно приложению.

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

Врио Министра

В.В. Аристархов

Приложение  
к приказу Министерства культуры  
Российской Федерации

от 27 апреля 2014 г. № 603

**Методические рекомендации  
по формированию штатной численности работников организаций  
исполнительских искусств с учетом отраслевой специфики**

I. Общие положения

1. Настоящие методические рекомендации по формированию штатной численности работников организаций исполнительских искусств 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 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, с учетом 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 (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 (далее – приказ Минтруда России № 504), 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, в целях оказания методической помощи государственным (муниципальным) организациям исполнительских искусств (далее – Организация)

в установлении необходимой штатной численности персонала, позволяющей оказать заданное (определенное) количество услуг (объем работ), при типовых организационно-технических условиях деятельности Организаций с учетом отраслевой специфики при введении типовых отраслевых норм труда.

2. В целях формирования штатной численности Организации в Методических рекомендациях используются 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>1</sup>;

типовая (отраслевая) норма времени – затраты рабочего времени на выполнение единицы работы (функции) или оказание услуги одним или группой работников соответствующей квалификации;

типовая (отраслевая) нормы обслуживания (выработки) – количество объектов (рабочих мест, оборудования, площадей и другие), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени;

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

основной персонал государственного (муниципального) учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого 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

<sup>1</sup> Статьи 160, 161 Трудового кодекса Российской Федерации.

экономической деятельности, утверждены приказом Минкультуры России от 05.05.2014 № 763;

административно-управленческий персонал государственного (муниципального) учреждения культуры – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), 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;

вспомогательный персонал государственного (муниципального) учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), 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.

3. Ответственность за состояние нормирования труда в Организации несет работодатель.

Организация работы, связанной с нормированием труда, включая проведение организационно-технических мероприятий, внедрение рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшение организации труда, может осуществляться как непосредственно руководителем Организации, так и заместителем руководителя на основании поручения руководителя в установленном порядке.

С учетом численности работников и специфики деятельности Организации для формирования или пересмотра штатной численности работников, а также для выполнения работ, связанных с нормированием труда, рекомендуется создать службу по нормированию труда (назначить ответственных лиц). Выполнение работ, связанных с нормированием труда,

может быть возложено на структурное подразделение (работника), в ведении которого находятся вопросы кадрового обеспечения деятельности Организации, организации труда и заработной платы.

4. При расчете норм труда и штатной численности в Организации используются:

- типовые отраслевые нормы труда;
- типовые межотраслевые нормы труда;
- типовые профессиональные и иные нормы труда с учетом специфики конкретной Организации.

При этом рекомендуется учитывать все 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 и другое);

правовые – продолжительность рабочего времени, формы организации труда, условия выполнения работ и иные, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;

структурные, экономические и другие факторы.

5. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами, правилами внутреннего трудового распорядка Организации.

## II. Формирование штатной численности организаций исполнительских искусств с учетом отраслевой специфики

6. Определение штатной численности Организации осуществляется на основе типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях исполнительских искусств, утверждаемых соответствующим приказом Минкультуры России.

7. Формирование штатной численности Организации рекомендуется проводить применительно к технологическим (трудовым) процессам и организационно-техническим условиям их выполнения по следующим категориям персонала:

основной;

административно-управленческий;

вспомогательный.

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

9. При отличии организационно-технических условий выполнения работ от тех, которые представлены в типовых сборниках норм труда, Организация вносит изменения в показатели норм труда.

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

11. Штатная численность работников, относимых к основному персоналу Организации (по должности, профессии), рассчитывается на основе типовых отраслевых норм труда с учетом плановых невыходов, устанавливаемых по данным бухгалтерского учета:

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

$Ч_{ш}$  – штатная численность персонала Организации, в штатных единицах;

$Ч_{н}$  – нормативная численность основного персонала по видам работ, в штатных единицах;

$K_{н}$  – плановый коэффициент невыходов (отпуска, временная нетрудоспособность и т.д.), определяемый как:

$$K_{н} = 1 + \frac{\% \text{ невыходов}}{100}$$

12. Нормативная численность работников, относимых к основному персоналу Организации, определяется с учетом специфики деятельности на основе норм времени по видам работ, норм обслуживания (выработки) и норм численности.

Нормативная численность работников, определяемая с учетом типовых показателей норм времени по видам работ, выполняемых в Организации, рассчитывается по следующей формуле:

$$Ч_{н} = T_{\text{общ}} / \Phi_{\text{рс}} \quad (2), \text{ где:}$$

$Ч_{н}$  – нормативная численность основного персонала по видам работ, в штатных единицах;

$T_{\text{общ}}$  – общие трудозатраты на объем работ планируемого периода, в человеко-часах;

$\Phi_{\text{рс}}$  – фонд рабочего времени на планируемый период, в часах.

Общие трудозатраты на оказание услуг Организацией определяются по следующей формуле:

$$T_{\text{общ}} = \sum_{i=1}^n H_{\text{вр}i} \cdot O_i \quad (3), \text{ где:}$$

$H_{\text{вр}i}$  – показатель типовой нормы времени на i-й вид работ, в часах;

$O_i$  – плановый объем выполнения i-го вида работ за регламентированный период времени, в условных единицах.

Нормативная численность работников (по должности, профессии), определяемая на основе типовых норм обслуживания (выработки), рассчитывается по следующей формуле:

$$Ч_{н} = \sum_{i=1}^n \frac{O_i}{H_{\text{выпр}i}} \quad (4), \text{ где:}$$

$Ч_n$  – нормативная численность основного персонала по видам работ, в штатных единицах;

$O_i$  – показатель планового объема  $i$ -го вида работ на год, в условных единицах;

$N_{выр.}$  – норма обслуживания (выработки)  $i$ -го вида работ за год, в условных единицах.

13. При определении расчетного количества ставок (штатной численности работников учреждения) используется следующий принцип округления ставок:

Диапазон расчетных ставок	Округление для штатного расписания
менее 0,13	отбрасывается
0,13-0,37	0,25 ставки
0,38-0,62	0,5 ставки
0,63-0,87	0,75 ставки
Более 0,87	1,0 ставка

14. Формирование штатной численности административно-управленческого и вспомогательного персоналов производится на основе типовых межотраслевых норм труда, утверждаемых Минтрудом России.

15. Формирование штатной численности персонала с учетом введения в действие норм труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минтруда России № 504 и мнения представительного органа работников.

### III. Пересмотр штатной численности работников на основе пересмотра и внесения изменений в типовые отраслевые нормы труда на работы, выполняемые в организациях исполнительских искусств

16. Пересмотр штатной численности работников Организации осуществляется на основе результатов изменений типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях исполнительских искусств.

17. Пересмотр типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях исполнительских искусств, на уровне

Организации 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.

18. Внесение изменений в типовые отраслевые нормы труда 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 Организации (при изменении регламентов и стандартов оказания услуг, выполнения работ).

19. 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.

20. Проведение работ по пересмотру норм труда рекомендуется осуществлять по следующему плану<sup>2</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.

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России № 235