

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**ПИСЬМО****от 11 октября 2017 г. N 345-01.1-39-НМ**

Министерство культуры Российской Федерации в целях оказания методической помощи направляет рекомендации по особенностям введения типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии, с разъяснениями по применению приказов Минкультуры России от 21.07.2017 N 1226 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии", от 21.07.2017 N 1227 "Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников организаций кинематографии с учетом отраслевой специфики".

Указанные приказы размещены на официальном сайте Минкультуры России mkrf.ru в разделах "Министерство", "Департаменты", "Департамент экономики и финансов", "Документы", "Все виды документов" и могут быть использованы в работе.

Обращаем внимание на необходимость внедрения типовых отраслевых норм труда в учреждениях и указания соответствующей информации в рамках отчета по мониторингу Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 N 2190-р.

Одновременно сообщаем, что в целях организации управления процессами планирования и контроля формирования штатных расписаний учреждений культуры на основе утвержденных норм труда Минкультуры России разработан интерактивный электронный сервис, который обеспечивает:

расчет трудозатрат по видам деятельности и операциям;

расчет оптимальной штатной численности учреждения;

распределение видов деятельности и расчет трудозатрат, штатной численности по категориям: административно-управленческий персонал, основной персонал и вспомогательный персонал;

формирование штатного расписания учреждений с учетом определенной нормативной численности в соответствии с выполняемыми в учреждении объемами работ.

Сервис позволяет проанализировать деятельность учреждения в разрезе видов и трудовых операций, рассчитать нормативную штатную численность и сформировать штатное расписание в соответствии с принятыми нормами труда, времени и численности.

В настоящее время данный сервис доступен для библиотек, музеев, зоопарков, фильмофондов, культурно-досуговых учреждений, в ноябре текущего года будет открыт доступ для организаций кинематографии.

Доступ в указанный сервис предоставляется всем учреждениям в соответствии с поступившими запросами. Для получения доступа необходимо направлять письменный запрос с указанием ИНН и наименования организации по адресу электронной почты support@intellectr.ru, далее следовать присылаемым рекомендациям.

Заместитель Министра
Н.А.МАЛАКОВ

Приложение

РЕКОМЕНДАЦИИ**ПО ОСОБЕННОСТЯМ ВВЕДЕНИЯ ТИПОВЫХ ОТРАСЛЕВЫХ НОРМ ТРУДА
НА РАБОТЫ, ВЫПОЛНЯЕМЫЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ КИНЕМАТОГРАФИИ
(ДАЛЕЕ – РЕКОМЕНДАЦИИ)****I. Общие положения**

1. Настоящие Рекомендации разработаны в целях оказания методической помощи по введению типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии, утвержденных приказом Минкультуры России от 21.07.2017 N 1226 (зарегистрирован Минюстом России от 05.09.2017 N 48080) (далее – Нормы труда кино), в дополнение к Методическим рекомендациям по формированию штатной численности работников организаций кинематографии с учетом отраслевой специфики, утвержденным приказом Минкультуры России от 21.07.2017 N 1227 (далее – Методические рекомендации N 1227).

2. Рекомендации могут быть использованы при введении Норм труда кино в организациях кинематографии (далее – Организация), основными видами деятельности которых в соответствии с Федеральным законом от 22.08.1996 N 126-ФЗ (в редакции от 28.03.2017 N 34-ФЗ) "О государственной поддержке кинематографии Российской Федерации" являются: производство фильма; производство кинолентописи; тиражирование фильма; прокат фильма; показ фильма; восстановление фильма; техническое обслуживание кинозала; изготовление киноматериалов; изготовление кинооборудования; выполнение работ и оказание услуг по производству фильма, кинолентописи (прокат кинооборудования, аренда павильонов, кинокомплексов, пошив костюмов, строительство декораций, изготовление грима, постижерских изделий, реквизита, игровой техники, специальных эффектов, обработка пленки, звуковое оформление фильма и иное); образовательная, научная, исследовательская, издательская, рекламно-пропагандистская деятельность в области кинематографии; хранение фильма; хранение исходных материалов кинолентописи.

3. При внедрении норм труда в Организации и формировании штатной численности по основным видам деятельности в дополнение к Нормам труда кино рекомендуем также обратить внимание:

на работы по организации хранения фильмов, хранения исходных материалов кинолентописи, реставрации и восстановлению фильмов в организациях кинематографии – Приложение 2 к приказу от 30.12.2014 N 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 N 37153) (далее – приказ N 2478);

на работы, выполняемые в кинотеатрах – приказ от 30.12.2015 N 3448 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа" (зарегистрирован в Минюсте России 02.02.2016 N 40938) (далее – приказ N 3448).

4. Нормы труда кино характеризуют оптимальный уровень напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг) по основной деятельности.

5. Нормы труда кино разработаны на основе расчетов результатов исследований и их апробаций в организациях кинематографии.

6. При внедрении Норм труда кино в Организации проводится оценка потребности в квалификационных работах согласно государственному заданию и (или) целям и задачам, определенным уставом Организации, для выполнения которых вводятся соответствующие должности и профессии.

7. При внедрении Норм труда кино в Организации устанавливается предусмотренный регламент работы, который должен соблюдаться каждым работником на его индивидуальном или коллективном рабочем месте.

II. Разработка системы нормирования труда в организациях кинематографии

8. В соответствии со ст. 159 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работникам гарантируются государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

9. Разработка нормирования труда в Организации осуществляется в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Минтруда России от 30.09.2013 N 504 (далее – Методические рекомендации N 504), согласно которым:

1) основными целями системы нормирования труда в Организации являются:

создание условий, необходимых для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;

обеспечение нормального уровня напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг);

повышение эффективности обслуживания потребителей государственных (муниципальных) услуг, а также организации процесса кинопроизводства;

2) введение Норм труда кино осуществляется с учетом организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в Организации с использованием оборудования, материалов, технологий и методик выполнения работ и других организационно-технических факторов, которые могут существенно повлиять на величину нормы труда;

3) при создании более прогрессивных организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов или их несоответствии типовым нормам труда рекомендуется использовать Нормы труда кино в качестве базы при определении и обосновании норм труда путем их корректировки с учетом фактических организационно-

технологических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в Организации. Примеры (алгоритмы) расчета норм труда путем коррекции типовых норм труда с учетом организационно-технологических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в Организации приведены в приложении N 2 к Методическим рекомендациям N 504;

4) при планировании мер по повышению эффективности оказания государственных (муниципальных) услуг, выполнения основных целей и задач, определенных уставом Организации, Нормы труда кино рекомендуется использовать в качестве эталона:

для организаций, в которых организационно-технические условия ниже уровня, на который рассчитаны типовые нормы;

при исследовании затрат рабочего времени и анализе потерь рабочего времени.

После принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов Нормы труда кино в Организации могут быть пересмотрены в установленном законодательством порядке;

5) при отсутствии в Нормах труда кино норм по отдельным видам работ и рабочим местам соответствующие нормы труда разрабатываются в Организации с учетом рекомендаций организации, осуществляющей функции и полномочия учредителя, либо с привлечением соответствующих специалистов в установленном порядке;

6) содержанием работы по определению Норм труда кино являются:

анализ трудового процесса на основе стандарта оказания государственной (муниципальной) услуги (или организации процесса кинопроизводства), разделение его на части;

выбор оптимального варианта технологии и организации труда, эффективных методов и приемов работы;

проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха;

определение Норм труда кино в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов, их внедрение и последующая корректировка по мере изменения организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов;

7) наряду с Нормами труда кино, установленными в Организации на неопределенный срок, для стабильных по организационно-техническим условиям выполнения технологических (трудовых) процессов, могут применяться временные и разовые нормы труда.

Временные нормы труда устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных нормативных материалов для нормирования труда.

Срок действия временных норм труда, определяемых Организацией, рекомендуется устанавливать не более 3 месяцев.

Разовые нормы труда определяются работодателем на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные);

8) с учетом специфики Организации допускается использование установленных норм труда для учреждений и организаций других отраслей, необходимых для достижения определенных уставом целей и задач Организации;

9) разработка нормирования труда в Организации должна осуществляться специалистами, обладающими необходимыми знаниями и умениями в сфере организации и нормирования труда. С учетом численности работников и специфики деятельности рекомендуется создание в Организации специализированного структурного подразделения (службы) для выполнения работ, связанных с нормированием труда. При его отсутствии нормирование труда может быть возложено на структурное подразделение (работника), в ведении которого находятся вопросы кадрового обеспечения, организации труда и заработной платы;

10) разрабатываемые нормы должны быть технически обоснованными, т.е. нормы, установленные аналитическим методом на основе комплексного обоснования величины затрат труда применительно к той технике и технологии, с использованием которых должна быть выполнена данная работа.

При закупке в установленном порядке нового оборудования Организации рекомендуется проводить сравнительный расчет влияния на норму труда внедрения закупаемого оборудования;

11) ответственность за разработку, пересмотр и утверждение норм труда в Организациях, а также на их основе формирование штатной численности возлагается на руководителя Организации;

12) пересмотр норм труда 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.

13) систему нормирования труда в Организации рекомендуется устанавливать в Положении о системе нормирования труда Организации (далее – Положение), которое с учетом мнения представительного органа работников либо утверждается локальным нормативным актом Организации, либо включается в качестве отдельного раздела в коллективный договор.

В Положение рекомендуется включать следующие разделы:

а) применяемые в Организации нормы труда. В данном разделе приводятся: ссылки на типовые нормы труда, используемые при определении норм труда; применяемые методики определения нормы численности на основе типовой нормы времени; расчет коррекции типовых норм труда с учетом организационно-технических условий (если проводилась коррекция); методы и способы установления норм труда по отдельным должностям (профессиям рабочих), видам работ (функциям), по которым отсутствуют типовые нормы труда;

б) порядок введения норм труда;

в) порядок организации замены и пересмотра норм труда;

г) меры, направленные на соблюдение установленных норм труда;

14) при заключении трудового договора работник должен быть проинформирован о нормах труда. В случае установления работнику норм времени на выполнение работ (оказание услуг) или норм обслуживания, рекомендуется в трудовом договоре с работником указать, что их выполнение осуществляется в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени.

Работники извещаются о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца. Форма извещения о внедрении новых норм труда определяется Организацией самостоятельно. При этом рекомендуется указать ранее действовавшие нормы труда, новые нормы труда, факторы, послужившие основанием введения новых норм труда или их корректировки.

О снижении ошибочных норм труда работники могут быть уведомлены и в более короткий срок, определяемый с учетом мнения представительного органа работников. Форма извещения о внедрении новых норм труда определяется организациями самостоятельно. При этом рекомендуется указать ранее действовавшие нормы труда; новые нормы труда; факторы, послужившие основанием введения новых норм труда;

15) перед введением новых Норм труда кино рекомендуется провести инструктаж и обучение работников наиболее эффективным приемам и методам выполнения работ, при этом могут быть использованы как индивидуальные, так и групповые формы их проведения;

16) при освоении Норм труда кино в Организации рекомендуется провести следующие мероприятия:

а) проанализировать степень освоения работ каждым работником на основе данных о выполнении норм;

б) в связи с введением новой техники и технологии провести обучение работников с целью необходимости приобретения новых теоретических и практических знаний для рационального использования приемов труда работниками;

17) при освоении новых видов работ или несоответствии фактических организационно-технических условий выполнения работ, запроектированных во вновь вводимых нормах труда, рекомендуется применять поправочные коэффициенты.

10. В Положении рекомендуется предусмотреть срок проведения анализа применяющихся норм труда для определения целесообразности их пересмотра не реже чем один раз в 5 лет, по итогам которого может быть принято решение о сохранении установленных норм труда или о разработке новых норм труда. До введения новых норм труда продолжают применяться ранее установленные нормы.

Также нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, в том числе в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Рекомендуется внедрять новые нормы труда в организациях одновременно с внедрением новых стандартов оказания услуг, новой техники, технологии, видов продукции (услуг).

Иные основания пересмотра норм труда не установлены трудовым законодательством. Перевыполнение норм труда отдельными работниками, в том числе за счет высокого уровня личных профессиональных качеств, применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не может рассматриваться в качестве основания для пересмотра установленных в Организации норм труда.

Пересмотр ошибочных норм труда осуществляется по мере их выявления с учетом мнения представительного органа работников.

11. Работодателю рекомендуется осуществлять меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

III. Особенности введения отраслевых норм труда и формирования штатного расписания в организациях кинематографии

12. Согласно пункту 9 Методических рекомендаций N 504 на основе норм труда кино в Организации применяются:

нормы времени (затраты рабочего времени на выполнение единицы работы (функции) или оказание услуги одним или группой работников соответствующей квалификации);

нормы обслуживания (количество объектов (рабочих мест, оборудования, площадей и т.п.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени);

нормы численности (установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ).

13. Формирование штатной численности работников Организации, позволяющей оказать заданное (определенное) количество услуг (объем работ) при типовых организационно-технических условиях деятельности, рекомендуется формировать в соответствии с порядком, установленным Методическими рекомендациями N 1227, на основе показателей трудозатрат, норм времени и нормативной численности по видам отраслевых норм труда, установленным приказами Минкультуры России N 2478, N 3448, N 1226.

14. В Нормах труда кино основные направления видов деятельности организаций кинематографии распределены на процессы, операции (составы работ), обеспечивающие выполнение работником определенных единиц измерения за соответствующие нормы времени.

Учитывая специфику и особенности деятельности организаций кинематографии, в нормах обслуживания применяются разнообразные единицы измерения, которые работник, исходя из персонифицированных должностных обязанностей, должен обработать за регламентированный период времени.

15. По должностям и профессиям работников, которые не нормируются по времени или трудозатратам, определены нормативы соответствующей численности работников.

Также нормы численности могут зависеть от сценария и бюджета фильма (например, нормы численности специалистов на исполнительский и авторский персонал, участвующих в производстве кино).

16. Типовыми отраслевыми нормами численности работников охвачены следующие группы жанров кино:

- драматические фильмы игрового кино (трагедия, кинокомедия, трагикомедия, драма, мелодрама, киноман, киноповесть и т.п.);

- приключенческие фильмы игрового кино (вестерн, детектив, триллер, фильм-катастрофа, боевик, исторический фильм, фантастический фильм, фильм ужасов и т.п.);

- музыкальные фильмы (мюзикл, музыкальная комедия, фильм-ревю, фильм-балет, фильм-оперетта, фильм-опера, рок-опера и т.д.);

- иные жанры игрового кино, не вошедшие в перечисленные выше, а также фильмы для детей и подростков, фильмы-сказки и другие);

- анимационное кино;

- документальное (неигровое), научно-популярное и учебное кино.

17. В нормах труда кино учтено время на подготовительно-заключительные работы, обслуживание рабочего места, отдых и личные потребности в размере 10% от оперативного времени.

18. Нормы численности для производства игрового, неигрового и анимационного кино рассчитываются на основе должностей, профессий рабочих, указанных в приказе N 1226 в зависимости от бюджета фильма по следующей формуле:

$$N_{\text{ч}} = \text{Ч}_{\text{Прод}} + \text{Ч}_{\text{Реж}} + \text{Ч}_{\text{Монт}} + \text{Ч}_{\text{Худ}} + \text{Ч}_{\text{Опер}} + \\ + \text{Ч}_{\text{Звук}} + \text{Ч}_{\text{Эфф}} + \text{Ч}_{\text{Ред}} + \text{Ч}_{\text{Исп}}, \text{ где:}$$

$N_{\text{ч}}$ - необходимая численность должностей специалистов, профессий рабочих в рамках непосредственной организации процесса производства фильма;

$\text{Ч}_{\text{Прод}}$ - нормы численности специалистов на продюсерские и административные работы;

$\text{Ч}_{\text{Реж}}$ - нормы численности специалистов на режиссерские работы;

$\text{Ч}_{\text{Монт}}$ - нормы численности специалистов на монтажные работы;

$\text{Ч}_{\text{Худ}}$ - нормы численности специалистов на художественные, декорационные и бутафорские работы, работы по обеспечению сценическо-постановочными средствами;

$\text{Ч}_{\text{Опер}}$ - нормы численности специалистов на операторские работы;

$\text{Ч}_{\text{Звук}}$ - нормы численности специалистов на звукооператорские, звукорежиссерские и звукооформительские работы;

$\text{Ч}_{\text{Эфф}}$ - нормы численности специалистов на работы по созданию спецэффектов, визуальных эффектов, компьютерной графике и анимации;

$\text{Ч}_{\text{Ред}}$ - нормы численности специалистов на работу редакторов;

$Ч_{исп}$ - нормы численности специалистов на исполнительский и авторский персонал, которые не подлежат нормированию и определяются в зависимости от сценария и бюджета фильма.

При этом для анимационного и неигрового кино используются только те нормативы по должностям и профессиям, которые необходимы для их производства.

Так, например, для формирования необходимой численности работников, участвующих в производстве приключенческого фильма игрового жанра "детектив" с бюджетом до 100 млн. рублей, согласно таблице 15 "Нормы численности для производства приключенческих фильмов игрового кино" приказа N 1226 следует определить:

1) нормы численности работников на художественные, декорационные и бутафорские работы, работы по обеспечению сценическо-постановочными средствами (таблицы 1 - 3 приказа N 1226) и нормы численности работников на работы по созданию спецэффектов, визуальных эффектов, компьютерной графики и анимации (таблицы 4 - 5 приказа N 1226) (далее - расчетный постановочный персонал), которые рассчитываются по следующей формуле:

$$Ч_{н} = T_{общ} / \Phi_{рв}, \text{ где:}$$

$Ч_{н}$ - нормативная численность расчетного постановочного персонала Организации;

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

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

При этом общие трудозатраты на выполнение работ определяются по следующей формуле:

$$T_{общ} = \sum_{i=1}^n N_{врi} * O_i, \text{ где:}$$

$N_{врi}$ - показатель типовой нормы времени на i -й вид работ, в регламентированных единицах времени (минутах, часах);

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

2) количество работников, участвующих в производстве данного жанра фильма, согласно нормативной численности, установленной по графе "до 100 млн. рублей" (таблица 15 приказа N 1226);

3) специалистов на исполнительский и авторский персонал, количество которых зависят от сценария, сюжета и бюджета фильма.

В итоге для определения необходимой численности должностей специалистов, профессий рабочих в рамках непосредственной организации процесса производства приключенческого фильма игрового жанра "детектив" с бюджетом фильма до 100 млн. рублей, следует суммировать:

нормативную численность расчетного постановочного персонала, полученную в результате, расчетов по пункту 1);

количество работников, по которым установлены нормы численности, сформированное по пункту 2);

количество специалистов на исполнительский и авторский персонал, установленное согласно сценарию, сюжету и бюджету фильма.

Таким способом можно рассчитать необходимую численность для любого жанра кино.

Обращаем внимание, что в целях оказания методической помощи учреждениям культуры в формировании штатных расписаний на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда Минкультуры России разработан интерактивный электронный сервис "Конструктор штатных расписаний учреждений культуры", который размещен в сети Интернет по адресу: shtat.mkrf.ru.

Доступ в указанный сервис предоставляется всем учреждениям в соответствии с поступившими запросами. Для получения доступа необходимо направлять письменный запрос с указанием ИНН и наименования организации по адресу электронной почты: support@intellectr.ru, далее следовать присылаемым рекомендациям.

Сервис включает службу технической поддержки по оказанию учреждениям культуры помощи в формировании штатных расписаний и использовании при работе в электронном сервисе действующих норм труда. Телефон "горячей линии" и электронная почта размещены на официальном сайте сервиса shtat.mkrf.ru в разделе "Контакты".

В настоящее время сервис доступен для библиотек, зоопарков, фильмофондов, музеев, культурно-досуговых учреждений, в ноябре текущего года будет открыт доступ для организаций кинематографии.