

Утверждаю:
Директор муниципального учреждения
«Городской Дом культуры»
А.Е. Пархоменко
« 14 » 2020 г



ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА
в муниципальном учреждении «Городской Дом культуры»

ВВЕДЕНИЕ

Настоящее Положение разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;
- Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 года № 226/П-6 «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве» (в части не противоречащей действующему законодательству);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р;
 - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 г. № 235 "Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда";
 - Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 "Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда ";
 - Приказ Министерства культуры РФ 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»;
 - 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»;
 - Письмо Министерства культуры РФ от 14 июля 2016 г. № 217-01-39-НМ «Рекомендации по особенностям введения типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа».

1. Область применения

Настоящее положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а также устанавливает порядок проведения нормативно – исследовательских работ по труду в муниципальном учреждении «Городской Дом культуры».

Настоящее Положение вводится в действие для применения на всех подразделениях муниципального учреждения «Городской Дом культуры».

2. Термины и определения

В настоящем документе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

2.1. **апробация:** Процесс внедрения на ограниченный (тестовый) период результатов проведённых работ (нормативных материалов, норм труда) в целях анализа и изучения их влияния на трудовой процесс (осуществляемую деятельность) в условиях приближенных к реальным (фактическим) и результативность учреждения.

2.2. **аттестованные нормы:** Технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

2.3. **временные нормы:** Нормы на повторяющиеся операции, установленные на период освоения тех или иных видов работ при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда.

Временные нормы устанавливаются на срок до трёх месяцев и по истечении этого срока их заменяют постоянными нормами.

2.4. **замена и пересмотр норм труда:** Необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне учреждения и его подразделений. Объясняется это стремлением работодателя повысить эффективность использования трудового потенциала работников, изыскать резервы, учесть любые возможности для повышения эффективности.

2.5. **напряжённость нормы труда:** Относительная величина, определяющая необходимое время для выполнения конкретной работы в конкретных организационно-технических условиях; показатель напряжённости – отношение необходимого времени к установленной норме или фактическим затратам времени.

2.6. **норма времени обслуживания:** Величина затрат рабочего времени, установленная выполнения единицы работ, оказания услуг в определённых организационно - технических условиях.

2.7. **норма затрат труда:** Количество труда, которое необходимо затратить на качественное оказание услуг в определённых организационно-технических условиях.

2.8. **норма обслуживания:** Количество объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обслуживают в течение единицы рабочего времени в определённых организационно - технических условиях. Разновидностью нормы обслуживания является норма управляемости, определяющая численность работников, которыми должен руководить один руководитель. Типовая норма обслуживания устанавливается по среднему показателю для однородных рабочих мест.

2.9. **норма численности:** Установленная численность работников определённого профессионально - квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определенного объема работ в определённых организационно - технических условиях.

2.10. **нормированное задание:** Установленный на основе указанных выше видов норм затрат труда объем работ/услуг который работник или группа работников должны выполнять/оказать за рабочую смену (рабочий день), месяц или в иную единицу рабочего времени. Нормированные задания разрабатываются на основе действующих норм затрат труда и могут содержать индивидуальные и коллективные затраты труда, устанавливаемые с учётом заданий по повышению производительности труда и экономии материальных ресурсов. Эти задания устанавливаются исходя из имеющихся на каждом рабочем месте возможностей. Поэтому нормированные задания в отличие от норм затрат труда могут устанавливаться только для конкретного рабочего места и с учётом только ему присущих особенностей и возможностей мобилизации резервов повышения эффективности труда.

2.11. **отраслевые нормы:** Нормативные материалы по труду, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в учреждениях одной отрасли экономики (здравоохранение, образование и т.п.).

2.12. **ошибочно установленные нормы (ошибочные):** Нормы труда, при установлении которых неправильно учтены организационно-технические и другие условия или допущены неточности при применении нормативов по труду и проведении расчётов.

2.13. **разовые нормы:** Нормативные материалы по труду, устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.

2.14. **технически обоснованная норма труда:** Норма, установленная аналитическим методом нормирования и предусматривающая наиболее полное и эффективное использование рабочего времени.

2.15. **устаревшие нормы:** Нормы труда на работах, трудоёмкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объёмов работ, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.

2.16. **межотраслевые нормы труда:** Нормативные материалы по труду, которые используются для нормирования труда работников, занятых выполнением работ по одинаковой технологии в аналогичных организационно-технических условиях в различных отраслях экономики.

2.17. **местные нормы труда:** Нормативные материалы по труду, разработанные и утверждённые в учреждении.

Примечание: Иные понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Основные цели и задачи нормирования труда в муниципальном учреждении «Городской Дом культуры»

3.1. Нормирование труда является приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивая установление научно-обоснованных норм труда в определённых организационно-технических условиях для повышения эффективности труда. Главной задачей нормирования труда в учреждении является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

3.2. Цель нормирования труда в учреждении – создание системы нормирования труда, позволяющей:

- совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;
- планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;
- рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам и подразделениям исходя из плановых показателей;
- рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда и премирования.

3.3. Основными задачами нормирования труда в учреждении являются:

- разработка системы нормирования труда;
- разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;
- анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием оборудование, технологии, работы и услуги;
- разработка укрупнённых и комплексных норм затрат труда на законченный объем работ, услуг;
- повышение качества разрабатываемых нормативных материалов и уровня их обоснования;
- организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;
- обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;
- обоснование и организация рациональной занятости работников на индивидуальных и коллективных рабочих местах, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;

- выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени и простоев на рабочих местах;
- определение оптимального соотношения работников одной профессии (специальности) различной квалификации в подразделениях учреждения;
- расчёт нормы численности работников, необходимого для выполнения планируемого объёма работ, услуг;
- обоснование форм и видов премирования работников за количественные и качественные результаты труда.

3.4. Развитие нормирования труда должно способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, развитию форм использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда.

3.5. В целях рационального и эффективного достижения задач нормирования труда необходимо широкое применение современных экономико-математических методов обработки исходных данных и электронно-вычислительной техники, систем микроэлементного нормирования, видеотехники и других технических средств измерения затрат рабочего времени и изучения приёмов и методов труда.

4. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в муниципальном учреждении «Городской Дом культуры»

4.1. Нормы труда в Учреждении определяются применительно к технологическим (трудовым) процессам и организационно-техническим условиям их выполнения в Учреждении.

4.2. В Учреждении применяются следующие нормы труда по должностям служащих (профессиям рабочих) различных категорий и групп при выполнении тех или иных видов работ (функций) (общеотраслевые должности, основной персонал, вспомогательный персонал):

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);

Учреждение вправе в зависимости от конкретных условий применять нормы численности (установленная численность работников определенного профессионально- квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ).

4.3. Нормы труда в Учреждении разрабатываются на основе анализа имеющихся типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда, утвержденных федеральными органами исполнительной

власти (далее - типовые нормы труда), соотношения их с фактическими организационно-техническими условиями выполнения технологических (трудовых) процессов в Учреждении с учетом рекомендуемых методик определения нормы численности на основе типовых норм времени и типовых норм обслуживания, определения нормы обслуживания на основе типовых норм времени.

Для корректировки типовых норм времени могут применяться поправочные коэффициенты, учитывающие отклонение фактических условий оказания услуг от запроектированных в типовых нормах. Корректировка типовых норм времени с применением поправочных коэффициентов осуществляется в порядке, определенном федеральными органами государственной власти для соответствующих отраслей и с учетом методики, представленной в Методических рекомендациях по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных Приказом Минтруда РФ от 30.09.2013 № 504.

4.4. При отсутствии типовых норм труда по каким-либо видам работ Учреждение устанавливает нормы времени или численности, используя хронометраж рабочего времени и другие методы, с учетом рекомендаций Учредителя.

4.5. Для определения норм труда проводится:

анализ трудового процесса на основе стандарта оказания муниципальной услуги (при его наличии), 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 в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов, их внедрение и последующая корректировка по мере изменения организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов.

4.6. Нормы труда в Учреждении по сроку действия подразделяются на постоянные, временные и разовые.

4.6.1. Постоянные нормы разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет, по истечении которых проводится анализ для определения целесообразности пересмотра применяющихся норм труда.

По итогам анализа локальным актом руководителя Учреждения утверждается решение о сохранности установленных норм труда или о разработке новых норм труда.

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

Срок действия временных норм не должен превышать трех месяцев (на часто повторяющихся работах), а при длительном процессе - на период выполнения необходимых работ, по истечении которого они должны быть заменены постоянными нормами.

Временные нормы времени, численности устанавливаются на основе экспертной оценки специалиста по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы за предыдущий период времени. Ответственные за нормирование труда лица несут персональную ответственность за правильное (обоснованное) установление временных норм труда.

4.6.3. Разовые нормы устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные).

4.7. В случае выявления в ходе применения норм труда, что при их установлении были неправильно учтены организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов, такие нормы труда признаются ошибочными и подлежат пересмотру в установленном настоящим Положением порядке.

5. Организация разработки и пересмотра нормативных материалов по нормированию труда

5.1. Разработка нормативных материалов по нормированию труда в учреждении основано на инициативе работодателя или представительного органа работников.

5.2. Основным видом нормативных материалов по нормированию труда в учреждении являются технически обоснованные нормы труда.

5.3. Обоснованными являются нормы, установленные аналитическим методом с учётом факторов влияющих на нормативную величину затрат труда.

5.4. Факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, в зависимости от характера и направленности воздействия подразделяются на технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические.

5.5. Технические факторы определяются характеристиками материально вещественных элементов труда: предметов труда; средств труда.

5.6. Организационные факторы определяются формами разделения и кооперации труда, организацией рабочего места и его обслуживанием, методами и приёмами выполнения работ, режимами труда и отдыха.

5.7. Технические и организационные факторы определяют организационно-технические условия выполнения работ.

5.8. Экономические факторы определяют влияние разрабатываемых норм на производительность труда, качество оказываемых услуг.

5.9. Психофизиологические факторы определяются характеристиками исполнителя работ: пол, возраст, некоторые антропометрические данные (рост, длина ног, сила, ловкость, выносливость и т.д.), а также некоторыми характеристиками производства (параметры зоны обзора и зоны досягаемости, рабочая поза, загруженность зрения, темп работы и т.д.). Учёт

психофизиологических факторов необходим для выбора оптимального варианта трудового процесса, протекающего в благоприятных условиях с нормальной интенсивностью труда и рационального режима труда и отдыха в целях сохранения здоровья работающих, их высокой работоспособности и жизнедеятельности.

5.10. Социальные факторы, как и психофизиологические факторы, определяются характеристиками исполнителя работ, его культурно-техническим уровнем, опытом, стажем работы и др. К социальным факторам относятся и некоторые характеристики организации производства и труда - это содержательность и привлекательность труда и т.д.

5.11. Выявление и учёт всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляется в процессе разработки норм и нормативных материалов для нормирования труда.

5.12. Учёт факторов проводится в следующей последовательности:

- выявляются факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, обусловленных конкретным видом экономической деятельности;
- определяются возможные значения факторов при выполнении данной работы;
- определяются ограничения, предъявляющие определённые требования к трудовому процессу, в результате чего устанавливаются его допустимые варианты;
- выбираются сочетания факторов, при которых достигаются эффективные результаты работы в наиболее благоприятных условиях для их исполнителей (проектирование рационального трудового процесса).

Указанные процедуры проводятся на этапе предварительного изучения организационно-технических и других условий выполнения работ. Часть факторов, зависящих от исполнителей работ, учитывается на этапе выбора персонала для наблюдения при аналитически-исследовательском методе установления норм и нормативов.

5.13. Качество норм затрат труда и их обоснованность зависит от методов, на основе которых они устанавливаются. Нормы затрат труда могут быть установлены двумя методами: на основе детального анализа, осуществляемого в учреждении, и проектирования оптимального трудового процесса (аналитический метод); или на основе статистических отчётов о выработке, затратах времени на выполнение работы за предшествующий период, или экспертных оценок (суммарный метод).

5.14. Аналитический метод позволяет определять обоснованные нормы, внедрение которых способствует повышению производительности труда и в целом эффективности использования трудовых ресурсов.

5.15. Суммарный же метод только фиксирует фактические затраты труда. Этот метод применяется в исключительных случаях при нормировании аварийных или опытных работ.

5.16. Нормы, разрабатываемые на основе аналитического метода, являются обоснованными, а нормы, установленные суммарным методом, - опытно-статистическими.

5.17. Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода: аналитически-исследовательским или аналитически-расчётным.

5.18. При аналитически-исследовательском способе нормирования необходимые затраты рабочего времени по каждому элементу нормируемой операции определяют на основе анализа данных, полученных в результате непосредственного наблюдения за выполнением этой операции на рабочем месте, на котором организация труда соответствует принятым условиям.

5.19. При аналитически - расчётном способе затраты труда на нормируемую работу определяют по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные ранее на основе исследований, или расчётом, исходя из принятых режимов оптимальной работы технологического оборудования.

5.20. Аналитически-расчётный способ является наиболее рациональным и предпочтительным способом проектирования нормативных материалов, так как является наиболее совершенным и экономически эффективным способом нормирования.

5.21. Совершенствование аналитически-расчётного метода осуществляется путём разработки систем микроэлементных нормативов, в том числе с проведением имитационного моделирования.

5.22. Преимущества аналитически-расчётного способа нормирования труда не исключают применения аналитически-исследовательского метода.

5.23. При разработке нормативных материалов по нормированию труда в учреждении необходимо придерживаться следующих требований:

- нормативные материалы по нормированию труда должны быть разработаны на основе методических рекомендаций, утверждённых для вида экономической деятельности;
- нормативные материалы по нормированию труда должны быть обоснованы исходя из их периода освоения;
- проведение апробации нормативных материалов в течение не менее 14 календарных дней;
- при формировании результатов по нормированию труда должно быть учтено мнение представительного органа работников.

5.24. Нормы труда, разработанные с учётом указанных требований на уровне учреждений, являются местными и утверждаются исполнительным органом учреждения.

5.25. В целях обеспечения организационно - методического единства по организации разработки, пересмотра и совершенствования нормативных материалов для нормирования труда, повышения их обоснованности и качества рекомендуется следующий порядок выполнения работ.

5.26. Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

5.27. В тех случаях, когда организационно - технические условия учреждения позволяют устанавливать нормы более прогрессивные, чем

соответствующие межотраслевые или отраслевые, либо при отсутствии их, разрабатываются местные нормы труда.

5.28. Установление, замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа (распоряжения) работодателя с учётом мнения представительного органа работников.

5.29. Об установлении, замене и пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Об установлении временных и разовых норм работники должны быть извещены до начала выполнения работ.

5.30. Порядок извещения работников устанавливается работодателем самостоятельно.

5.31. Не реже чем раз в два года структурным подразделением (службой) в организации, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или работником (работниками), на которого возложены указанные функции, проводится проверка и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в учреждении. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемых руководством учреждения.

5.32. Пересмотр норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения. Пересмотр осуществляется через каждые 5 лет с даты утверждения.

6. Порядок внедрения нормативных материалов по нормированию труда в учреждении

6.1. Утверждённые в установленном порядке локальными нормативными материалами нормы труда внедряются на рабочие места учреждения в соответствии с их областью применения и сферой действия на основании приказа руководителя с учётом мнения представительного органа работников.

6.2. Для обеспечения эффективного внедрения и освоения норм труда в учреждении следует провести следующие мероприятия:

- проверить организационно - техническую подготовленность рабочих мест к работе по новым нормам (насколько организационно - технические условия выполнения работ соответствуют условиям, предусмотренным новыми нормативными материалами);
- разработать и реализовать организационно - технические мероприятия по устранению выявленных недостатков в организации труда, а также по улучшению условий труда;
- ознакомить с новыми нормами времени всех работающих, которые будут работать по ним, в сроки согласно законодательства Российской Федерации.

6.3. Ознакомление с новыми нормами должно сопровождаться проведением массовой разъяснительной работы, инструктажа работников, а в

необходимых случаях и обучением их работе в новых организационно - технических условиях.

6.4. Работники извещаются о внедрении новых норм труда не позднее, чем за два месяца до их введения в действие. Об установлении временных и разовых норм работники должны быть извещены до начала введения этих норм.

В аналогичный срок времени работники извещаются о пересмотре ошибочных норм труда. С учетом мнения представительного органа работников о снижении ошибочных норм труда работники могут быть уведомлены в более короткий срок.

6.5. Форма извещения о внедрении новых норм труда определяется Учреждением самостоятельно.

При этом рекомендуется указать ранее действовавшие нормы труда, новые нормы труда, факторы, послужившие основанием введения новых норм труда или их корректировки.

6.6. Если при проведении указанной подготовительной работы выяснится, что в учреждении существующие организационно - технические условия более совершенны, чем условия, предусмотренные в новых нормах или нормативах, и действующие местные нормы на соответствующие работы более прогрессивны, чем новые нормы, то новые нормы или нормативы не внедряются.

7. Порядок проверки нормативных материалов для нормирования труда на соответствие достигнутому уровню техники, технологии, организации труда

7.1. Оценка уровня действующих нормативов по труду проводится путём анализа норм, с проведением выборочных исследований и изучения динамики выполнения показателей норм выработки.

7.2. При осуществлении проверки норм труда в учреждении необходимо выполнить следующие работы:

- провести анализ выполнения норм труда, установленных в учреждении;
- издать приказ о проведении проверки локальных нормативных материалов с указанием периода проверки;
- установить ответственное подразделение за процесс проверки локальных нормативных материалов по нормированию труда или организовать рабочую группу с привлечением представительного органа работников;
- провести выборочное исследование выполнения норм труда, обработку результатов;
- рассчитать изменения и корректировки в нормы труда по результатам расчёта;
- утвердить локальные нормативные материалы с изменениями и известить работников согласно законодательству Российской Федерации.

8. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда

8.1. Учреждение осуществляет 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;

периодическое обучение работников с целью приобретения теоретических и практических знаний в сфере нормирования труда;

своевременная оценка соответствия норм труда достигнутому в Учреждении уровню организации труда;

периодическое проведение проверок действующих норм труда для подтверждения их прогрессивности и обоснованности;

осуществление своевременной замены и пересмотра норм труда, в случае если нормы труда являются ошибочно установленными, устаревшими.

9. Применяемые в Учреждении нормативные документы и нормы труда

9.1. В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора для административно-управленческого и вспомогательного персонала установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) и продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

9.2. Работникам, использующим в своей работе ПК, предоставляются два 15-минутных регламентированных перерыва в течение рабочего дня для кратковременного отдыха: в 10.00 и 15.00. Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работники могут использовать его по своему усмотрению, не покидая при этом рабочего места.

9.3. Для основного персонала установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье. Для штатных руководителей коллективов отдельно устанавливается для исполнения должностных обязанностей график занятий творческих коллективов, утвержденный директором

9.4. Руководителям кружков устанавливается 3 часа кружковой работы в день, а аккомпаниаторам 4 часа работы в день по утвержденному графику.

9.5. Установлен график работы вахтёров:

с 08.00 до 08.00 следующего дня с 2-х часовым перерывом на обед (по полчаса через каждые 4 часа работы: с 12.00 до 12.30; с 16.30 до 17.00; с 21.00 до 21.30, с 01.30 до 02.00):

- в первый день смены - с 8.00 до 24.00 - 14,5 часа (в том числе 12,5 в дневное время и 2 - в ночное);

- во второй день смены - с 0.00 до 8.00 - 7,5 часа (в том числе 5,5 часа в ночное время и 2 - в дневное).

9.6. Установлен график работы киномехаников и кассиров (билетных):

с 08.30. до 22.00 с 1-часовым перерывом на обед (по полчаса с 13.00 до 13.30; с 17.30. до 18.00).

Для указанных работников устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом для ведения суммированного учета рабочего времени является один год.

9.10. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

9.11. Привлечение работников к исполнению должностных обязанностей сверх установленного рабочего времени, в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9.12. Организация деятельности клубных формирований, творческих коллективов, студий, кружков, любительских объединений, а также объемы работ по организации и проведению культурно-массовых мероприятий различных направлений и тематик определяются муниципальным заданием.

9.13. Нормативы деятельности творческих коллективов, определяющие результат творческого сезона (с сентября по май):

Наименование жанра творческого коллектива	Показатели результативности
Театральный	<ul style="list-style-type: none">- не менее 1 одноактного спектакля или 4 номеров (миниатюр);- не менее 4 номеров (миниатюр) текущего репертуара для участия в концертах и представлениях МУ «ГДК»;- ежегодное обновление репертуара;- выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал

Хоровой, вокальный	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа (продолжительностью не менее 60 минут); - не менее 6 номеров текущего репертуара для участия в концертах и представлениях МУ «ГДК»; - ежегодное обновление не менее 4 части текущего репертуара; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал
Инструментальный	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа (продолжительностью не менее 60 минут); - не менее 6 номеров текущего репертуара для участия в концертах и представлениях МУ «ГДК»; - ежегодное обновление не менее 4 части текущего репертуара; - выступление на других площадках не мене 1 раза в квартал
Хореографический	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа (продолжительностью не менее 60 минут); - не менее 6 номеров текущего репертуара для участия в концертах и представлениях МУ «ГДК»; - ежегодное обновление программы не менее 1 массовой постановкой или не менее 4 сольных (дуэтных, ансамблевых) постановок; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал
Фольклорный	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа в одном отделении (не менее 40 минут); - 6-8 номеров текущего репертуара или 3 обрядовые зарисовки для участия в концертах и представлениях базового учреждения культуры; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал; - ежегодное обновление не менее 4 части текущего репертуара; - наличие в репертуаре не менее 60% регионального (местного) материала (песни, танцы, народные игры, инструментальные наигрыши, фрагменты народных праздников и обрядов).
Цирковой и акробатический	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа продолжительностью не менее 60 минут; - не менее 6 номеров текущего репертуара для

	участия в концертах и представлениях МУ «ГДК»; - ежегодное обновление не менее 3 номеров репертуара; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал
Изобразительного и декоративно-прикладного искусства	- не менее 2 выставок в год - участие в областных и межрегиональных выставках и ярмарках декоративно-прикладного творчества
Фотоискусства	- не менее 2 выставок в год - Фотофиксация мероприятий, проводимых базовым учреждением
Кино-, видеоискусства, анимации	- не менее 5 сюжетов в год (хронометраж не менее 15 мин) - участие в культурно-досуговых мероприятиях МУ «ГДК».

9.14. Наполняемость коллективов различных жанров и видов деятельности

Наименование жанра творческого коллектива	Для городских культурно-досуговых учреждений (численность коллектива)
Театральные	Не менее 14
Вокальные: - хоры - ансамбли	Не менее 15 Не менее 6
Инструментальные: - ансамбли - оркестры	Не менее 6 Не менее 15
Хореографические	Не менее 15
Фольклорные	Не менее 10
Цирковые	Не менее 10
Изобразительного искусства	Не менее 10
Декоративно-прикладного искусства	Не менее 10
Фото-, кино-, видеоискусства	Не менее 12

**данная норма не распространяется на вокальные и инструментальные ансамбли в форме дуэта, трио, квартета.*

9.15. Нормативы деятельности в коллективах и студиях самодеятельного творчества, которым присвоены почетные звания «Народный», «Образцовый»

Наименование жанра творческого коллектива	Показатели результативности за 1 творческий сезон (сентябрь – май)
Театральный	<ul style="list-style-type: none"> - не менее 1 одноактного спектакля или 6 номеров (миниатюр); - не менее 4 номеров (миниатюр) текущего репертуара для участия в концертах и представлениях базового учреждения культуры; - ежегодное обновление репертуара; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал
Хоровой, вокальный	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа (продолжительностью не менее 60 минут); - не менее 6 номеров текущего репертуара для участия в концертах и представлениях базового учреждения культуры; - ежегодное обновление не менее 4 части текущего репертуара; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал
Инструментальный	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа (продолжительностью не менее 60 минут); - не менее 6 номеров текущего репертуара для участия в концертах и представлениях базового учреждения культуры; - ежегодное обновление не менее 4 части текущего репертуара; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал
Хореографический	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа (продолжительностью не менее 60 минут); - не менее 6 номеров текущего репертуара для участия в концертах и представлениях базового учреждения культуры; - ежегодное обновление программы не менее 1 массовой постановкой или не менее 4 сольных (дуэтных, ансамблевых) постановок; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал
Фольклорный	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа в одном отделении (не менее 40 минут); - 6-8 номеров текущего репертуара или 3 обрядовые

	<p>зарисовки для участия в концертах и представлениях базового учреждения культуры;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал; - ежегодное обновление не менее 4 части текущего репертуара; - наличие в репертуаре не менее 60% регионального (местного) материала (песни, танцы, народные игры, инструментальные наигрыши, фрагменты народных праздников и обрядов).
Цирковой и акробатический	<ul style="list-style-type: none"> - концертная программа, (творческий отчет перед населением) продолжительностью не менее 60 минут; - не менее 6 номеров текущего репертуара для участия в концертах и представлениях базового учреждения культуры; - ежегодное обновление не менее 3 номеров репертуара; - выступление на других площадках не менее 1 раза в квартал
Изобразительного и декоративно-прикладного искусства	<ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 выставок в год - участие в областных и межрегиональных выставках и ярмарках декоративно-прикладного творчества -
Фотоискусства	<ul style="list-style-type: none"> - не менее 2 выставок в год - Фотофиксация мероприятий, проводимых базовым учреждением
Кино-, видеоискусства, анимации	<ul style="list-style-type: none"> - не менее 5 сюжетов в год (хронометраж не менее 15 мин) - участие в культурно-досуговых мероприятиях базового учреждения

9.16. Нормы наполняемости в коллективах и студиях самодеятельного творчества, которым присвоены почетные звания «Народный», «Образцовый»

Наименование жанра творческого коллектива	Для городских культурно-досуговых учреждений
Театральные	не менее 14
Вокальные*	
- хоры	не менее 16
- ансамбли	не менее 6
Инструментальные*	
- ансамбли	не менее 6

- оркестры	не менее 15
Хореографические	не менее 15
Фольклорные	не менее 10
Цирковые	не менее 10
Изобразительного искусства	не менее 10
Декоративно-прикладного искусства	не менее 10
Фото-, кино-, видеоискусства	не менее 12