

Актуально на 9 дек 2022

Как включить Пушкинскую карту в показатели эффективности

Наталья Голинская, Директор МАУК ДК «Октябрь», лучший работник культуры Ростовской области, депутат Волгодонской городской Думы по избирательному округу № 10

Елена Абидуева, заместитель директора Иркутского областного дома народного творчества

Галина Большакова, заместитель директора ГБУК КО "Инновационный культурный центр"

Кристина Саплина, Заведующая научно-исследовательским отделом Картинной галереи «Дом Озера»

В нескольких регионах Учредители уже довели до руководителей показатели эффективности по Пушкинской карте. Анализ формулировок показывает, что критерии примерно одинаковые вне зависимости от типа учреждения. Это связано с тем, что Пушкинская карта распространяется на общий вид деятельности – мероприятия. Они есть у каждого учреждения культуры, независимо от основной цели. Пример показателей руководителя смотрите в таблице:

Таблица. Примерные показатели эффективности руководителя учреждения культуры по Пушкинской карте.

Критерий	Удельный вес, коэффициент (К)	Целевое значение	Метод контроля	Значение коэффициента
Актуальные рекламные материалы по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе, соцсетях и СМИ	15%	да	Мониторинг сайтов учреждений культуры, фото и видео отчеты учреждений культуры	К= 0.15, если да К = 0, если нет
Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества	30%	100%	По данным платформы PRO.Культура.РФ, мониторинг сайтов	К = 0.3, если 100% мероприятий для 14-22 л. по

Критерий	Удельный вес, коэффициент (К)	Целевое значение	Метод контроля	Значение коэффициента
платных событий из афиши учреждения для аудитории 14-22 л.			учреждений культуры	программе. К = 0, если меньше целевого значения
Рост выручки по программе «Пушкинская карта»	35%	15% ежемесячно	По данным платформы PRO.Культура.РФ	К = 0.35, если рост $\geq 15\%$ К = 0, если рост $< 15\%$
Рост объема продаж билетов по программе «Пушкинская карта»	20%	15% ежемесячно	По данным Минцифры России	К = 0.2, если рост $\geq 15\%$ К = 0, если рост $< 15\%$

Чтобы руководитель получил высокие коэффициенты по итогам оценки, показатели распределите по сотрудникам с учетом их функционала. Для этого используйте следующий алгоритм.

1. Обозначьте зоны ответственности. Отталкивайтесь от должностных инструкций в учреждениях со штатом менее 50 человек или от положений об отделах в более крупных организациях. Показатель по рекламным материалам доверьте ответственному за продвижение, рост выручки возложите на каждого сотрудника творческого отдела в разном соотношении, процент событий для молодежи – на менеджера мероприятий, а продажи билетов на отдел развития.

2. Определите приоритеты. Обратите внимание на удельный вес коэффициента – на старте проекта могут возникнуть сложности с охватом всех задач. Определите приоритет на показатели с наибольшим удельным весом. Например, достижение целевого значения «Процент событий по программе...» в два раза выгоднее, чем «Актуальные рекламные материалы».

3. Поставьте промежуточные цели и поощряйте их достижение. На старте функционирования проекта в некоторых случаях нереально сразу достичь плановых показателей. Если сразу ругать за это людей и не поощрять продвижение к ним – сотрудники потеряют мотивацию работать с программой и это негативно проявится в отношении к мероприятиям. Например, вместо оценки роста объема продаж только как «да – 15%» и «нет – меньше 15%» поощряйте любой рост с градацией:

	K = 0	K = 10	K = 20	K = 0.35
Рост выручки по программе «Пушкинская карта»	нет роста или снижение	рост до 7%	рост от 8 до 14%	рост на 15% за месяц и более

4. Разработайте показатели на каждого работника, кто так или иначе может повлиять на успех реализации проекта в части своих обязанностей. Ставьте реальные показатели, которые зависят от сотрудника. Не стоит оценивать работу уборщицы по показателю «Рост объема продаж билетов». Поймите, как специалист может повлиять на общий показатель и выделите это в целевом значении. Например, в случае с уборщицей чистота в помещении влияет на общее впечатление о мероприятии и на отзывы в социальных сетях. Можно выделить качественный показатель – «отсутствие жалоб на санитарное состояние помещений (перечислить каналы связи – в социальных сетях, на Яндекс.картах, сайтах-отзовиках).

Скачайте готовые критерии эффективности по Пушкинской карте:



5. Оформите внедрение показателей документально. Чтобы сделать все по закону, внесите изменения в [Положение об оплате труда](#) или [о премировании](#), выдайте сотрудникам [уведомление об изменении существенных условий труда](#) без изменения трудовой функции ([74 ТК РФ](#)) за два месяца до введения показателей, подпишите [дополнительное соглашение](#) к трудовому договору с указанием критериев, [ведите подсчет](#) – ежемесячно или ежеквартально.



Ситуация

Если учреждение включается в проект «Пушкинская карта», это влечет изменение трудовой функции работника и сокращение в случае отказа?

Нет, если ранее сотрудник и так занимался мероприятиями.

Рассмотрим два варианта:

1. В обязанности сотрудника входила только книговыдача и каталогизация, а вы требуете теперь, чтобы он проводил литературную встречу – это изменение трудовой функции. Оно возможно только по соглашению сторон, его оформляют переводом, совмещением или совместительством.

Если сотрудник откажется от перевода и предложенных должностей – это **основание сокращения** ([п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)).

2. Работа сотрудника состояла в организации мероприятий без четкого закрепления в трудовом договоре или должностной инструкции характера, целевой аудитории и тематики таких мероприятий – «Пушкинская карта» и показатели по ней квалифицируются как «изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда» по ст. 74 ТК.

Если сотрудник откажется от перевода и предложенных должностей – это **основание увольнения в связи с отказом** продолжать работу в изменившихся условиях труда ([п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК](#)).

© Материал из Справочной системы «Культура»

<https://vip.1cult.ru>

Дата копирования: 09.12.2022