



ГЦНТ

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЦЕНТР  
НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

*В помощь руководителю  
учреждения культуры  
клубного типа*

*Методические материалы*

Министерство культуры Красноярского края  
Краевое государственное бюджетное учреждение культуры  
«Государственный центр народного творчества Красноярского края»

***В помощь руководителю  
учреждения культуры  
клубного типа***

*Методические материалы*

Красноярск  
2021

ББК 77.22

В 11

В 11            В помощь руководителю учреждения культуры клубного типа / сост. И.В. Моисеенко; отв. за выпуск Л.Н. Романова; ГЦНТ. – Красноярск: ООО «Типография КАСС», 2021. – 56 с.

Сборник включает материалы совещаний и семинаров, затрагивающие широкий круг вопросов, касающихся деятельности учреждений культуры клубного типа Красноярского края (защита традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти, поддержка и реализация творческих инициатив населения, основные направления работы общественного движения «Волонтёры культуры», креативные клубные практики, методы привлечения зрителей на кинопоказы, особенности перевода сотрудников на дистанционную работу и др.).

Издание предназначено специалистам культурно-досуговой сферы.

ББК  
77.22

© Краевое государственное  
бюджетное учреждение культуры  
«Государственный центр народного  
творчества Красноярского края», 2021

# СОДЕРЖАНИЕ

## **Романова Л.Н.**

Защита традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти в Красноярском крае ..... 4

## **Козлова Л.П.**

Деятельность Центра культурных инициатив в сфере поддержки и реализации творческих инициатив населения ..... 18

## **Ломанова А.А.**

Культурное добровольчество как приоритетное направление развития социально-культурной деятельности ..... 24

## **Ускова А.Д.**

Молодой креатив в Доме культуры: из опыта работы Межпоселенческого Курагинского районного Дома культуры ..... 30

## **Кучеренко О.Б.**

Методы привлечения зрителей на кинопоказы ..... 43

## **Гаговская О.А.**

Дистанционная работа: особенности регулирования ..... 47

Заседание общественного Совета при Красноярской митрополии  
г. Красноярск, Архиерейский дом  
30 сентября 2021 года

## **ЗАЩИТА ТРАДИЦИОННЫХ РОССИЙСКИХ ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ, КУЛЬТУРЫ И ИСТОРИЧЕСКОЙ ПАМЯТИ В КРАСНОЯРСКОМ КРАЕ**

Указом Президента Российской Федерации от 02 июля 2021 года № 400 утверждена «Стратегия национальной безопасности Российской Федерации».

Происходящие в современном мире изменения затрагивают не только межгосударственные отношения, но и общечеловеческие ценности.

Риски негативного воздействия на традиционные российские духовно-нравственные и культурно-исторические ценности, базовые моральные и культурные нормы, семейные ценности прописаны в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации.

В целях укрепления единства народов России необходима защита традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей путём консолидации ресурса государственных и общественных социальных институтов в решении таких задач, как:

укрепление института семьи, сохранение традиционных семейных ценностей;

развитие системы воспитания как основы формирования развитой и социально ответственной личности;

духовно-нравственное и патриотическое воспитание граждан на исторических и современных примерах.

В решении вышеуказанных задач большое значение имеет деятельность учреждений культуры клубного типа, так как на современном этапе они являются самым массовым социокультурным институтом «шаговой доступности», зачастую, единственным на территории конкретного населённого пункта.

Клубные учреждения выполняют функции центров формирования духовно-нравственных ценностей, творческой самореализации личности, сохранения и популяризации нематериального культурного наследия народов, населяющих территорию Красноярского края, развития талантов, обеспечения доступности для населения любительского художественного и технического творчества.

Народное творчество — это особая сфера деятельности, направленная на создание духовных, материальных и общественных ценностей, в которой человек имеет возможность проявить себя как личность. Оно способствует духовно-нравственному развитию личности, сближению людей различных взглядов, национальностей и верований.

Основной площадкой для развития всех видов и жанров народного творчества выступают дворцы и дома культуры, сельские клубы.

Клубная система края насчитывает 1206 учреждений, основная часть которых (1119 — 93%) расположена в сельской местности.

Важнейшей формой творческого самовыражения для всех слоёв населения всех возрастных категорий является участие в клубных формированиях различной жанровой направленности: музыкальных, хореографических, театральных, фольклорных, декоративно-прикладного творчества и изобразительного искусства.

В учреждениях культуры Красноярского края работают 10818 клубных формирований (146246 участников), среди которых 7166 — это коллективы народного творчества (10818 клубных формирований, в том числе 8462 в сельской местности (78,2%), из них самодеятельного народного творчества — 7166. Число участников клубных формирований — 146246 чел. (5% от общего количества населения края), из них дети до 14 лет — 76886 чел., молодёжь — 26349 чел., в сельских учреждениях — 97413 чел. (15% от общего числа сельского населения края), из них дети до 14 лет — 51925 чел.,

молодёжь — 19 348 чел. Коллективы: для детей — 3971 (51183), для молодёжи — 1234 (13347).

Целью функционирования любого творческого коллектива является творческая самореализация его участников, развитие их творческих способностей через приобщение к художественным ценностям регионального, отечественного и мирового значения, а также активную исполнительскую (или выставочную) практику, направленную на повышение уровня исполнительского мастерства. Результатом систематической культуротворческой деятельности является представление широкой аудитории культурного продукта, способствующего духовно-нравственному воспитанию, развитию эстетического вкуса, как самого участника (исполнителя), так и населения в целом.

Основные сферы творческой деятельности в учреждениях культуры связаны как с традиционной художественной культурой, исторически сложившимися классическими видами искусства, так и с современными формами и жанрами. При этом приоритетными направлениями в соответствии с Концепцией развития клубного дела в Красноярском крае до 2030 года, одобренной Постановлением Главной коллегии министерства культуры Красноярского края, являются:

- сохранение и популяризация традиционной народной художественной культуры и нематериального культурного наследия;

- сохранение и развитие ремёсел;

- сохранение и популяризация самобытной казачьей культуры;

- создание условий для организации семейного досуга, включения всех членов семьи в культуротворческий процесс;

- формирование и укрепление единого этнокультурного пространства.

### **Сохранение традиционной народной культуры**

Среди наиболее распространённых форм сохранения и популяризации традиционной культуры учреждениями культуры клубного типа на территории края:

проведение праздников народного календаря в виде народных гуляний, фестивалей, игровых программ, реконструкций обрядов и др.;

деятельность фольклорных ансамблей различных направлений (этнографического и сценического) (в крае их насчитывается 145 единиц);

школы народной культуры, фольклорные клубы, фольклорные фестивали, мастер-классы разных направлений, в т.ч. по изготовлению изделий декоративно-прикладного творчества традиционными технологиями, фестивали народного творчества с элементами традиционной культуры и краеведения;

сбор и фиксация фольклора: запись фольклорных произведений различных жанров и выявление объектов нематериального культурного наследия народов Красноярского края, создание регионального электронного каталога, участие в работе по созданию электронного каталога объектов нематериального культурного наследия (ОНКН) народов Российской Федерации.

Объекты нематериального культурного наследия (НКН) — это обычаи, формы представления и выражения, навыки, а также связанные с ними инструменты, предметы, артефакты и культурные пространства, признанные сообществами и в некоторых случаях отдельными лицами в качестве части их культурного наследия.

На сегодняшний день описано 20 объектов, все они размещены в региональном электронном каталоге ОНКН ([www.krasfolk.ru](http://www.krasfolk.ru)), работу по созданию которого ведут специалисты Государственного центра народного творчества Красноярского края.

В 2020 году издан каталог объектов нематериального культурного наследия Красноярского края с описанием 10 объектов.

В этом направлении на протяжении двадцати лет значимой является деятельность ансамбля народной песни ГЦНТ «Сибирская вечера». В 2020 году коллектив стал инициато-



ром и активным участником проекта «Поддержки традиции, край!», в рамках которого состоялись фольклорные экспедиции, концерты, мастер-классы и другие мероприятия, был подготовлен и выпущен сборник «Постовые и праздничные духовные песнопения».

### **Развитие ремесленничества**

В Красноярском крае уделяется большое значение деятельности по сохранению и развитию ремесленничества и самостоятельного декоративно-прикладного творчества. В учреждениях клубного типа работает 1027 клубных формирований по декоративно-прикладному творчеству.

На территории края функционируют 8 домов ремёсел (гг. Бородино и Иланский, Большеулуйский, Казачинский, Козульский, Минусинский, Пировский и Рыбинский районы), 3 центра народных ремёсел, 9 ремесленных мастерских и 10 объединений ремесленников и самостоятельных художников.

При ДOME ремёсел в Козульском районе и в Центре поддержки и развития ДПИ при МБУК «Межпоселенческий Курагинский Дом культуры» организованы и успешно работают сувенирные лавки, в Таймырском ДOME народного творчества — художественный салон работ мастеров Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района.

В крае сохранены такие утилитарные ремёсла, как гончарное, кузнечное, ложкарное, из художественных ремёсел развиваются резьба и роспись по дереву, художественная обработка рога, кости и бивня мамонта и другие. Работает более 800 мастеров-ремесленников. Познакомиться с их изделиями можно на страницах электронного каталога ведущих мастеров и художников «Мастера Красноярья» на сайте ГЦНТ [krasfolk.ru](http://krasfolk.ru).

С 2013 года Государственным центром народного творчества Красноярского края проводится краевой конкурс народных умельцев «Мастера Красноярья». За годы проведения данного конкурса в нём приняло участие более 3000 мастеров

и художников. Лучшим мастерам вручается Гран-при конкурса «Золотые руки Красноярья».

### **Казачья культура**

Одним из приоритетных направлений Основ Государственной культурной политики является сохранение и развитие казачьей культуры. Самобытная культура российского казачества — это неотъемлемая часть культурного достояния и культурного наследия народов Российской Федерации. В Красноярском крае на текущий момент нет компактного проживания казаков, казачество представлено реестровыми и общественными организациями (Енисейское Войсковое казачье общество, Союз казаков Енисея, Единое Енисейское казачье войско и Политическая партия «Казачья партия Российской Федерации»).

В рамках Стратегии государственной политики Российской Федерации в отношении российского казачества проведена работа по созданию центров, отделов казачьей культуры и закреплению специалистов за этим направлением. В Красноярске и муниципальных образованиях края функционируют: краевой отдел казачьей культуры при ГЦНТ; муниципальный отдел казачьей культуры (Канский район); музейный центр казачьей культуры (Шушенский район); при учреждениях культуры (дома культуры, библиотеки, музеи), управлениях/отделах культуры, администрациях муниципальных образований назначены 33 специалиста в 31 территории.

В муниципальных образованиях края имеется опыт систематической работы по сохранению казачьей культуры через организацию и проведение культурно-массовых мероприятий (Всероссийский фольклорный конкурс «Казачий круг», г. Красноярск; Открытый городской фестиваль казачьей традиционной культуры «Сибирь казачья», г. Красноярск; Краевой фестиваль казачьей песни и культуры «Сибирская станица», г. Назарово; Региональный фестиваль казачьей культуры «Казачий разгуляй», Ермаковский район; Региональный фестиваль казачьей культуры «Саянский острог», Шушенский район).

В общественном реестре творческих казачьих коллективов Красноярский край не представлен ввиду отсутствия таковых, но при этом в краевых и муниципальных учреждениях культуры края созданы и работают творческие коллективы, в репертуары которых включены произведения казачьей направленности.

### **Семейный досуг**

Важным направлением деятельности каждого учреждения культуры клубного типа является создание условий для организации семейного досуга, включения всех членов семьи в процесс предоставления услуги.

Одним из брендовых мероприятий, поддерживающих деятельность учреждений культуры в этом направлении, является фестиваль семейных талантов «Очаг», проводимый ГЦНТ с 2006 года.

Участниками фестиваля являются семейные коллективы, семьи, занимающиеся различными видами самодеятельного творчества или профессионального искусства, которые могут продемонстрировать свои творческие достижения в различных жанровых направлениях: народный и эстрадный вокал, авторская песня, фольклор и инструментальное исполнительство, хореографическое и цирковое искусство, художественное слово, изобразительное и декоративно-прикладное искусство.

За годы существования этого проекта его участниками стали более 1000 семей. В 2013 году лауреаты фестиваля были рекомендованы для поездки на Всероссийский фестиваль «Семья России» в Москву. Многие годы фестиваль сотрудничал с фондом Андрея Первозванного «Святость материнства».

### **Этнокультурное пространство**

Немаловажное значение в формировании и укреплении единого этнокультурного пространства края отводится работе по сохранению языка и фольклора коренных малочисленных народов Севера.

Главным учреждением в крае, осуществляющим деятельность, направленную на изучение и сохранение уникального культурного наследия коренных малочисленных народов Севера, а также трансляцию накопленной информации на все-российском и международном уровнях, является Таймырский Дом народного творчества.

Таймырский Дом народного творчества ведёт систематическую работу по сбору и сохранению фольклорного материала, выпускает десятки изданий на национальных языках северных этносов. В 2021 году вышло в свет издание «Орнамент — язык предков», посвящённое традиционной одежде долган, нганасан и ненцев и содержащее символическое толкование орнаментов и описание технологий изготовления национальной северной одежды.

Работники ТДНТ — носители народной культуры — взяли под свою опеку детей кочевников-оленеводов, воспитанников интернатных учреждений, оторванных от привычного образа жизни в тундре, чтобы облегчить им период адаптации к городским условиям.

*Учреждение является:*

создателем единственного на Таймыре Регионального фольклорного архива, насчитывающего свыше 5000 единиц ценнейших материалов по этнографии и фольклору пяти коренных этносов Таймыра (долган, нганасан, энцев, ненцев и эвенков);

учредителем брендовых мероприятий территории: фестивалей «Фольклорная классика Таймыра» и «Арктика и Сибирь в объективе аборигена», конкурсов на соискание премии имени Бориса Молчанова и Мотюмяку Турдагина, творческих лабораторий «Таймырская резная кость» и «Академия таймырских мастериц»;

обладателем бесценных коллекций предметов декоративно-прикладного и изобразительного искусства;

организатором более 280 мероприятий ежегодно и единственного на Таймыре круглогодичного туристического интерактивного маршрута «Чум — место силы» по художе-

ственно-этнографическому комплексу под открытым небом, национальному стойбищу «Таймырская Ойкумена», знакомящего с миром, системой образов и языков, верований, обычаев, обрядов и фольклором Севера.

Особо хотелось бы остановиться на деятельности Структурного подразделения Государственного центра народного творчества Красноярского края — Культурно-исторического центра, который начал свою работу в 2016 году и ежегодно в целях укрепления российской гражданской идентичности на основе духовно-нравственных и культурных ценностей проводит масштабные фестивальные проекты:

**Международный фестиваль искусств «Колокола»** ежегодно собирает гостей у стен святой обители Успенского мужского монастыря города Красноярска. Это важное событие в духовной и культурной жизни Красноярского края привлекает интерес самой широкой аудитории. Зрители торжественного открытия фестиваля — деятели науки и культуры, красноярское духовенство, представители социокультурной сферы (врачи, педагоги, спортсмены и т.д.), ветераны Великой Отечественной войны и труда;

**Праздник цветов «Сибирский первоцвет»**, который с 2017 года по инициативе мецената Елены Безденежных и по благословению Митрополита Красноярского и Ачинского Пантелеимона проходит в начале июня и собирает лучших мастеров Красноярского края в области флористики и ландшафтного дизайна, художников, ремесленников, меценатов, общественных деятелей. Активными участниками праздника являются жители и гости Красноярска, объединённые любовью к родной земле и красоте её природы;

**Открытый фестиваль звонарей Красноярской митрополии «Колокола Сибири»** проходит с 2017 года по благословению Митрополита Красноярского и Ачинского Пантелеимона с целью возрождения и развития традиций православного колокольного звона в Красноярской митрополии, сохранения лучших традиций национальной российской художественной культуры. Данный проект проводится

при поддержке Красноярской епархии Русской Православной Церкви, управления общественных связей Губернатора Красноярского края, Законодательного Собрания, министерства культуры Красноярского края. Ежегодно в фестивале принимают участие не менее 25 звонарей Красноярской епархии, Сибирского федерального округа, г. Москвы. В рамках фестиваля проходят конференции, круглые столы по темам: «Проблемы и перспективы развития звонарского современного искусства», «Возрождение школы и традиции колокольного звона в Красноярской митрополии» и другие;

**Фестиваль «Рождественский вертеп»** проводится с целью привлечения населения к изучению православных традиций празднования Рождества Христова. В рамках фестиваля проходят мастер-классы по декоративно-прикладному творчеству и народной художественной культуре, выставки вертепных композиций, выступление любительских театров, лекции, кинолектории и многое другое;

**Фестиваль декоративно-прикладного творчества «Рукотворная игрушка».** Целью фестиваля является сохранение, развитие и пропаганда народных художественных ремёсел и декоративно-прикладного творчества на примере лучших образцов традиционной и авторской игрушки ведущих мастеров Красноярского края. В рамках фестиваля проходят творческие лаборатории с привлечением известных мастеров-ремесленников, которые передают свои навыки начинающим мастерам.

В августе 2018 года в соответствии с поручением Губернатора Красноярского края и на основании Распоряжения Правительства Красноярского края «Создание высокопрофессионального академического творческого моноколлектива — мужского хора с репертуаром духовно-нравственного и патриотического содержания на базе действующего хорового коллектива Культурно-исторического центра» создан и успешно работает Сибирский мужской хор. В репертуаре хора — духовные песнопения выдающихся русских композиторов и обиходные песнопения Русской Православной

Церкви, русские народные, патриотические песни, обработки произведений российских и советских, в том числе красноярских композиторов. Сибирский мужской хор ведёт активную гастрольную деятельность, выступая на концертных площадках г. Красноярска, Красноярского края, г. Москвы. Коллектив принимает участие в совместных концертных программах с православными хоровыми коллективами: Московского Данилова монастыря, Новоспасского ставропигиального монастыря, Московского мужского камерного хора «Кастальский», Самарским Губернским хором София» и др. Концерты носят просветительский характер и призваны вызвать интерес к русскому духовному пению.

Работа по сохранению нематериального культурного наследия проходит посредством организации и проведения мастер-классов по декоративно-прикладному творчеству по изготовлению традиционных игрушек из природных материалов, лепке из глины, росписи по дереву. Данная работа проводится как на стационаре, так и на выезде.

Востребованы и пользуются популярностью мероприятия, посвящённые государственным праздникам, дням воинской славы, юбилейным и памятным датам в истории народов России. Проекты Культурно-исторического центра: «День открытых дверей в Успенском», «Лекторий в Успенском», «Экология души», кинолектории, тематические художественные выставки посвящены праздникам: Дню защитника Отечества, Дню Победы, Дню России, Дню народного единства, Дню конституции, Дню памяти и скорби, Дню героев Отечества.

В соответствии с соглашением между Красноярской епархией Русской Православной Церкви и Государственным центром народного творчества Красноярского края в Культурно-историческом центре проводятся мероприятия, посвящённые таким православным праздникам, как Рождество Христово, Светлое Христово Воскресенье (Пасха), Успение Пресвятой Богородицы и др.

Специалистами Культурно-исторического центра и Красноярской епархии ведётся совместная работа по подготовке

методических сборников для краевых и муниципальных учреждений культуры Красноярского края. Начиная с 2017 года напечатаны и направлены в учреждения культуры края сборники: «Формы и методы организации мероприятий духовно-нравственной направленности в государственных краевых и муниципальных учреждениях культуры Красноярского края», «Формы и методы работы учреждений культуры Красноярского края с некоммерческими общественными организациями в сфере духовно-нравственного и патриотического воспитания молодёжи», готовится к печати в 2021 году сборник «Духовная безопасность как основа и залог успешной деятельности в государственных краевых и муниципальных учреждениях культуры клубного типа Красноярского края».

Циклы лекций в рамках проектов Культурно-исторического центра «Экология души», «Лекторий в Успенском», «Азбука веры» проводят сотрудники Красноярской епархии, священнослужители Красноярских храмов.

Повышению социального статуса семьи как общегражданского института, обеспечивающего воспитание и передачу от поколения к поколению традиционных для российской цивилизации ценностей и норм направлены мероприятия, посвящённые Дню святых Петра и Февронии, Дню матери, Международному женскому дню, Рождеству Христову, Пасхе и др. Данные темы нашли своё отражение в лекциях, кинолекториях, творческих встречах, выставках.

С июля 2021 года открыт для посещения Летний дом архиерея — объект культурного наследия регионального значения. На первом этаже здания размещена постоянная экспозиция «Православие в Сибири», которая посвящена истории места, этапам становления Православия в Сибири, основным храмам Красноярского края, Собору святых Красноярской митрополии, Архиереям, связанным работой и жизнью с Успенским мужским монастырем г. Красноярска.

Ежегодно в Культурно-историческом центре проводится более 120 мероприятий духовно-нравственной и патриотической направленности при участии не менее 20 000 человек в год.



Подтверждением значимости всех вышеобозначенных направлений работы учреждений культуры клубного типа является ежегодное предоставление субсидий из краевого бюджета, в том числе:

4 миллиона рублей муниципальным образованиям края для осуществления деятельности муниципальных домов ремёсел, учреждений культуры культурно-досугового типа, в структуре которых действуют клубные формирования по художественным ремёслам и декоративно-прикладному творчеству;

4 миллиона рублей — индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам, осуществляющим деятельность в области народных художественных ремёсел на территории Красноярского края;

2 миллиона краевым государственным бюджетным учреждениям культуры, осуществляющим деятельность в области художественных народных ремёсел, в том числе на закуп фондов;

бюджетам муниципальных образований края на приобретение специального оборудования, сырья и расходных материалов для муниципальных домов ремёсел и муниципальных клубных формирований по ремёслам (за 4 года субсидию получили 75 учреждений (всего в крае 1027 кружков и студий ДПИ) на общую сумму 16 млн.);

постоянно действующим коллективам самодеятельного художественного творчества края (субсидии получили 36 коллективов (всего 7166 коллективов народного творчества), в том числе на приобретение сценических костюмов, сценической обуви, музыкальных инструментов для участников коллективов на общую сумму 7,5 млн.).

Также предусмотрена субсидия социально ориентированным некоммерческим организациям Красноярского края на реализацию инновационных социально значимых проектов в области культуры и искусства, в том числе по направлению «Традиции и развитие» (сохранение традиций и создание

условий для развития всех видов народного искусства и творчества, поддержку народных художественных ремёсел).

О важности работы в обозначенных направлениях говорит и закрепление в Законе Красноярского края от 17.06.2021 № 11—5188 «О патриотическом воспитании» ряда мероприятий в сфере патриотического воспитания, проводимых Государственным центром народного творчества Красноярского края, среди которых:

краевой фестиваль исполнителей народной песни, участниками которого являются профессиональные и любительские хоровые коллективы, вокальные ансамбли и солисты;

краевой фестиваль детских и молодёжных фольклорных ансамблей;

краевой фестиваль семейных талантов;

краевой фестиваль народных умельцев, участниками которого являются жители края, представляющие произведения в области народных художественных ремёсел, декоративно-прикладного и любительского изобразительного искусства.

Системная работа по данным направлениям, способствующая решению вопросов духовно-нравственного, патриотического и эстетического воспитания личности, приобретает особую актуальность в контексте проблем малых поселений, где сельские клубы становятся единственным центром, средоточием культуры, а также в свете проблем воспитания детей и молодёжи. Создание условий и возможностей для творческой самореализации подрастающего поколения, развитие способностей к созидательной, а не деструктивной деятельности, воспитание нравственной личности возможно только через приобщение к духовным традициям российской культуры, в том числе посредством деятельности учреждений культуры клубного типа.

**Л.Н. Романова,**  
директор Краевого государственного  
бюджетного учреждения культуры «Государственный центр  
народного творчества Красноярского края»

Краевой семинар-совещание руководителей учреждений культуры  
клубного типа Красноярского края  
25 ноября 2021 года  
Центр культурных инициатив  
Организатор — Краевое государственное бюджетное учреждение  
культуры «Государственный центр народного творчества  
Красноярского края»

## **ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЦЕНТРА КУЛЬТУРНЫХ ИНИЦИАТИВ В СФЕРЕ ПОДДЕРЖКИ И РЕАЛИЗАЦИИ ТВОРЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ НАСЕЛЕНИЯ**

Поддержка творческих инициатив населения представляет собой совместную деятельность сотрудников учреждения культуры клубного типа и субъектов творческих инициатив в проектной сфере. Проектная деятельность отличается от текущей обязательной деятельности, поскольку расширяет поле для экспериментов в области культуры и искусства, самодеятельного народного творчества, предоставляет возможность для реализации креативных идей, создаёт предпосылки для творческих коллабораций, вовлекающих в единый процесс реализации проектной идеи не только сотрудников данного учреждения, но и привлечённых специалистов, СОНКО, творческие группы или социально-активных творческих граждан.

В основе любого проекта лежит творческая инициатива её автора. В контексте реализации творческих проектов сегодня всё чаще используется понятие «социокультурная инициатива», которое подразумевает:

деятельность по генерированию, распространению и практической реализации социально значимой творческой идеи;

способность к проектной деятельности, создание новых способов преобразования действительности;

умение выстраивать партнёрские отношения с местным сообществом и социальными институтами.

Социокультурная инициатива реализуется посредством применения технологий социокультурного проектирования.

Культурные проекты привносят новый формат в деятельность учреждения, благоприятно влияют на формирование его имиджа и привлекают дополнительную аудиторию.

Центр культурных инициатив (ЦКИ) выступает в качестве площадки поддержки творческих проектов и обеспечивает консультационно-организационное проведение Конкурса на получение государственной поддержки творческих инициатив в сфере культуры.

Конкурс стартовал в регионе по инициативе министерства культуры Красноярского края в 2018 году и проводится в целях активизации творческой инициативы населения, выявления инновационных, оригинальных и креативных идей в сфере культуры, имеющих социальную значимость.

Задачи Конкурса:

создание условий для реализации творческих проектов — инициатив граждан;

развитие сотрудничества и партнёрских связей между творческими сообществами граждан;

предоставление населению востребованных культурных услуг.

Заявки на конкурс принимаются в течение всего года как от некоммерческих организаций (юридических лиц), так и от проектных команд (физических лиц). Подчеркнём, что участниками конкурса могут стать творческие коллективы и просто инициативные творческие люди из муниципальных образований Красноярского края, представившие любую идею, строгих жанровых ограничений нет. Рассматриваются проекты, которые будут реализованы в течение 2022 года.

У населения сложилось привычное представление о том, что государственная поддержка творческих инициатив — это обязательно финансовая поддержка. Данный конкурс имеет свою принципиальную особенность — он подразумевает предоставление материально-технической, организационно-методической, консультационной и информационной поддержки в соответствии с Уставом, планом деятельности и возможностями ЦКИ. Финансовую поддержку данный конкурс не предполагает!

Победители могут воспользоваться:

площадками для организации концертов, выставок, лекций, презентаций, мастер-классов, развивающих программ для детей и пр.;

имеющимся в наличии у учреждения оборудованием, необходимым для реализации проектов (звук, свет и пр.);

консультационной и методической помощью специалистов ЦКИ (режиссёры, методисты);

информационным сопровождением проекта (публикации в социальных сетях, на сайте учреждения).

После того, как конкурсная заявка будет рассмотрена экспертным советом и одобрена к реализации, между ЦКИ и заявителем заключается соглашение о сотрудничестве, в котором прописываются все условия.

За 4 года существования конкурса на базе учреждения было реализовано 23 проекта. Представляем некоторые из них.

2018 год.

### **Проект «Ты — художник!»**

Автор проекта — Оксана Лукьянцева, руководитель мастерской живописи «Risovarka».

Основная задача проекта: формирование условий для культурного досуга граждан среднего и старшего возраста, раскрытие творческих способностей и развитие художественных навыков через методику правополушарного рисования.

В рамках реализации проекта ЦКИ были предоставлены помещения для проведения мастер-классов и организации выставки; оборудование для организации выставки; информационная поддержка.

### **Спектакль «Вовкин театр»**

Автор проекта — Ольга Кичайкина, руководитель благотворительного проекта «Вовка-морковка».

Цель проекта — привлечение внимания к теме благотворительности и семейного волонтерства. В рамках проекта с помощью актёров Красноярского драматического театра им. А.С. Пушкина, волонтеров благотворительного фонда «Добро24.ру» и проекта больницы клоунады «Дом в горошек» был создан спектакль, в основу которого легли

стихотворения для детей современных поэтов М. Яснова, Р. Карапетяна, А. Орловой и других. Режиссёр — Ксения Пещик; сценарист — Наталья Машегова.

ЦКИ были предоставлены площадки для репетиций и показа спектакля (работа всех служб); информационное сопровождение, кураторство проекта (работа команды, организация welcome-зоны).

2019 год

### **Весенний исторический бал. Середина XIX века**

Организатор проекта — Молодёжная инициативная группа: студия старинного танца «Прикосновение».

Цель проекта — познакомить с танцевальной культурой эпохи «второе рококо» (1860-е годы) через проведение масштабного мероприятия в формате исторического бала.

На площадку ЦКИ вынесено финальное событие, которому предшествовала долгая кропотливая подготовка в течение нескольких месяцев, включающая лекции о данной исторической эпохе, танцевальные мастер-классы, пошив и аренду костюмов.

Организаторы проекта поучаствовали в одном из партнёрских проектов ЦКИ — социокультурном проекте «Соприкосновения» к 200-летию со дня рождения Ф. Достоевского. В частности, сделали историческую часть рейв-бала «Хаос Достоевского», который прошёл 21 ноября 2021 года в молодёжном центре «Пилот».

ЦКИ предоставлено помещение для проведения бала, гримёрные комнаты; организована работа всех необходимых служб учреждения; информационное сопровождение проекта.

2020 год

### **Выставки «Цветы», «Художник и муза» Дмитрия Бывальцева**

Цель проекта — показать созидательную силу искусства посредством знакомства с уникальным творческим человеком.

В ходе проекта были организованы выставки живописных работ: «Цветы» и «Художник и Муза» художника-любителя Дмитрия Бывальцева, состоялась творческие встречи с художником.

ЦКИ предоставлены экспозиционные площади, оказана помощь в оформлении экспозиции и доставке работ, обеспечено информационное сопровождение проекта, создан видеоролик для демонстрации выставки «Цветы» в онлайн-формате.

2021 год

### **Выставка «САТОРИ» арт-текстиль Светланы Волковой**

Автор проекта — Светлана Волкова.

Цель проекта — представить уникальные возможности для творчества в направлении арт-текстиль.

В ходе проекта была организована выставка работ, представляющая авторское лоскутное шитьё; состоялись мастер-класс для школьников и творческая встреча с художником.

ЦКИ предоставлены экспозиционные площади, помощь в оформлении экспозиции и проведении мастер-класса, информационное сопровождение проекта. Автор проекта приняла участие в выставке «Человек страдающий» с художественным лоскутным панно по мотивам произведения Ф. Достоевского «Идиот».

### **Концерт «Воздух»**

Автор проекта — Музыкальный проект «ЮДЖИ».

Цель проекта — познакомить слушателей с творчеством молодых музыкальных коллективов города Красноярска, исполняющих оригинальную авторскую музыку: «Кэдди пахнет деревьями», «Юджи».

ЦКИ предоставлена сцена для репетиции и проведения концерта, оказана помощь по световому и звуковому сопровождению концерта, информационное сопровождение проекта.

Плюсами сотрудничества в рамках реализации таких проектов можно отметить:

*для учреждения:*

внедрение инновационных форм деятельности в работу учреждения;

обмен опытом: повышение качества социокультурных услуг, их доступности и вариативности;

повышение узнаваемости учреждения;

снижение нагрузки, затрат на проведение мероприятий;

повышение процента вовлечённости населения в культурно-досуговую деятельность учреждения;  
расширение перечня услуг, аудитории (новые посетители);  
*для инициативной группы:*  
получение грантов (субсидий);  
получение имущественной поддержки, ресурсов/помещений в безвозмездное пользование;  
участие в реализации муниципальных/государственных программ;  
проведение мероприятий совместно с учреждением;  
получение информации, аналитики, консультаций от специалистов учреждения;  
участие в семинарах, образовательных программах, предоставляемых специалистами учреждения;  
возможность реализации творческого потенциала;  
расширение аудитории (новые участники).

*Риски сотрудничества:*

материально-техническая потребность для реализации инициативы может превышать возможности учреждения;  
низкое качество продукта, предлагаемого для показа на аудиторию;

низкая культура проектирования, недостаточное понимание авторами проектов самого предмета государственной поддержки;

отсутствие свободных площадей для предоставления под реализацию инициатив;

слабое информационное сопровождение со стороны СМИ.

Более подробная информация о Конкурсе и проектах размещена на сайте учреждения. Приглашаем всех заинтересованных к участию в конкурсе.

**Л.П. Козлова,**  
*заведующий отделом государственной поддержки культурных инициатив Краевого государственного бюджетного учреждения культуры «Центр культурных инициатив»*



## КУЛЬТУРНОЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО КАК ПРИОРИТЕТНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Концепция движения «Волонтёры культуры» была презентована и поддержана первым заместителем Руководителя Администрации Президента Российской Федерации С.В. Кириенко в августе 2018 года на Всероссийском образовательном форуме «Таврида».

В 2019 году Министерство культуры Российской Федерации включило в национальный проект «Культура» федеральную программу «Волонтёры культуры».

12 марта 2019 года на базе Ассоциации волонтерских центров создана Дирекция общественного движения «Волонтёры культуры».

В Красноярском крае общественное движение «Волонтёры культуры» начало развиваться также в 2019 году, когда в рамках пилотного проекта «Волонтёры наследия» национального проекта «Культура» было заключено четырёхстороннее соглашение, и 47 жителей края в рамках проекта поучаствовали в благоустройстве объектов культурного наследия в г. Печоры Псковской области, в том числе Псково-Печорского Свято-Успенского монастыря. Также данный проект включал в себя школу «Волонтеров наследия».

Движение за два с половиной года набрало большие обороты. По статистическим данным, в Красноярском крае официально зарегистрированных на портале Добро.рф волонтеров:

декабрь 2019 года — 198 человек;

декабрь 2020 года — 725 человек;

декабрь 2021 года — 2185 человек, но на самом деле с уверенностью можно утверждать, что волонтеров культуры гораздо больше.

Мы часто слышим вопросы: кто такой волонтер культуры, каким он должен быть, и какими функциями мы его можем наделить в учреждениях культуры. Попробуем ответить на них.

Волонтер культуры — это человек творческий, инициативный, доброжелательный, готовый быть нужным и полезным, обладающий различными навыками и возможностями, которыми он готов делиться в учреждениях культуры.

Что же касается функций волонтера в учреждениях культуры — это многообразие различных форм и возможностей:

в учреждениях библиотечного типа волонтеры могут: встречать посетителей, оформлять выставки, делать влажные уборки, быть ведущими мероприятий, фотографами, видеографами, блогерами, доставлять книги по адресам, проводить различные акции и т. д.;

в учреждениях музейного типа: встречать посетителей, быть оцифровщиками экспонатов, оформителями, экскурсоводами, фотографами, видеографами, блогерами, проводить различные акции и т. д.;

в учреждениях клубного типа спектр помощи волонтеров культуры безграничен: от встречи посетителей, аниматоров, организаторов кофе-пауз до ведущих программ и экспертного жюри. Всё, к чему бы ни прикоснулся человек на благо учреждения культуры на безвозмездной основе, является добровольческой деятельностью.

Культурное волонтерство — это активное движение, заключающееся в оказании добровольной и безвозмездной помощи в сфере культуры. Волонтеры участвуют в реализации (инициации) мероприятий, организуемых учреждениями культуры, реставрации культурных памятников, занимаются просветительской деятельностью.

Ещё один часто задаваемый вопрос: «Могут ли специалисты учреждений культуры считаться волонтерами?»

Конечно могут! Это называется «Pro bono — волонтерство» (от лат. pro bono publico «ради общественного блага») — оказание профессиональной помощи благотворительным, общественным и иным некоммерческим организациям на безвозмездной основе.

Pro bono часто трактуется как форма благотворительности или волонтерства, но это неверно, т. к. они предполагают

помощь от любого человека вне зависимости от профессиональных качеств.

Основными направлениями деятельности общественного движения «Волонтёры культуры» являются:

работа с учреждениями культуры (музеи, библиотеки, парки, зоопарки, музеи-заповедники, филармонии);

сохранение и приумножение материального и нематериального культурного наследия;

реализация творческих и социокультурных проектов;

организация волонтерских программ в рамках культурных событий;

организация культурных маршрутов и культурных пространств в городах;

формирование инклюзивной среды для участия в волонтерской деятельности людей с инвалидностью.

Волонтеры культуры принимают участие в таких проектах, как: «Больничные клоуны», «Ночь искусств», «Ночь в музее», «Библиночь» и т. д.

Привлечение волонтеров в деятельность учреждений культуры имеет как социальный, так и экономический аспекты. Волонтеры становятся не просто помощниками в организации мероприятий, но и ведущими, фотографами, видеографами, копирайтерами и т. д., что значительно экономит бюджет учреждений культуры.

Чтобы стать волонтером культуры, нужно зарегистрироваться на портале Добро.рф и выбрать в графе «Направления» — «Культура и искусство», подать заявку на участие в мероприятии в качестве волонтера, принять участие в мероприятии и получить первые волонтерские часы.

Портал Добро.рф даёт большие возможности как организаторам в наборе волонтеров, так и волонтерам в выборе наиболее интересного направления, функций и возможностей. Также на данном портале можно пройти обучение в разделе «Университет» и получить сертификаты о прохождении курсов, найти интересные программы мобильности и стажировки, как в Российской Федерации, так и за её пределами.

Чтобы удержать волонтеров в учреждении была разработана пятиуровневая система мотивации волонтеров:

**I уровень «Учреждение»:** в соответствии с возможностями каждого конкретного учреждения вручение волонтерам сувенирной продукции, благодарственных писем, грамот учреждения и муниципалитета;

**II уровень «Муниципальный»:** в соответствии с возможностями муниципалитета вручение волонтерам сувенирной продукции, формы, благодарственных писем, грамот от администрации муниципального образования;

**III уровень «Межведомственный»** (при межведомственном сотрудничестве между муниципальными управлениями (отделами) культуры, центрами волонтеров культуры и иными организациями и ведомствами): вручение волонтерам сувенирной продукции, в т. ч. брендовой, формы, благодарственных писем, грамот на уровне администрации муниципального образования и иных муниципальных ведомств; организация встреч с известными творческими и общественными деятелями, популярными персонами, лидерами мнений в формате открытого диалога; приглашение волонтеров на мероприятия с участием известных персон; положительная оценка деятельности волонтеров известными творческими и общественными деятелями по ходатайству волонтерских организаций либо организаторов волонтерской деятельности;

**IV уровень «Региональный»:** в соответствии с возможностями органов управления регионального значения вручение волонтерам сувенирной продукции, в т. ч. брендовой, формы, благодарственных писем, грамот регионального уровня; организация встреч с известными творческими и общественными деятелями, популярными персонами, лидерами мнений в формате открытого диалога; проведение органами государственной власти, уполномоченными в сфере развития добровольческого движения, а также волонтерскими организациями специализированных региональных форумов, фестивалей, слетов и прочих корпоративных мероприятий для волонтеров, имеющих особые заслуги в волон-

тёрской деятельности на различных уровнях в соответствии с квотами.

**V уровень «Федеральный»:** при наличии особых заслуг в волонтёрской деятельности на различных уровнях вручение волонтерам органами государственной власти по ходатайству регионального министерства культуры либо организаторов волонтёрской деятельности сувенирной продукции, формы, благодарственных писем, грамот федерального уровня; организация встреч с известными творческими и общественными деятелями, популярными персонами, лидерами мнений; приглашение волонтеров для участия в крупных мероприятиях федерального и международного уровня, в специализированных волонтерских форумах, фестивалях, слётах, конференциях и прочих корпоративных мероприятиях с организацией бесплатного участия в них в соответствии с квотами; предоставление льготных тарифов на посещение музеев, театрально-зрелищных, концертных и цирковых учреждений, зоопарков, находящихся в ведении управления (отдела) культуры муниципального образования (данная мера поддержки зафиксирована внесением волонтеров в качестве льготной категории в Приказ Министерства культуры РФ от 31 мая 2016 г. № 1219 «Об утверждении Порядка установления льгот организациями культуры, находящимися в федеральном ведении, для детей дошкольного возраста, обучающихся, инвалидов и военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, при организации платных мероприятий» и предоставляется Министерством культуры Российской Федерации при наличии стажа волонтерской деятельности не менее 6 месяцев при условии осуществления волонтерской деятельности на регулярной основе продолжительностью в месяц не ниже 10 часов).

Наличие волонтеров в учреждении культуры зависит не только от системы мер поддержки, а, в первую очередь, от человеческого фактора — возможности управлять человеческим ресурсом, быть максимально внимательным, отзывчивым и уметь делегировать те или иные обязанности добровольцам.

Сегодня волонтерство — это способ найти новые знакомства, общения с разными интересными людьми, проверки своих возможностей и способностей, применения своих знаний на практике. Также это способ попробовать себя в разных сферах деятельности и выбрать подходящее для себя занятие на всю жизнь.

Это отличный способ побывать в разных странах нашего необъятного мира. Став участником одной из множества международных программ, можно отправиться в любую точку земного шара, ведь проблемы, решить которые может волонтер, есть у всех и везде.

*А.А. Ломанова,  
региональный координатор движения  
«Волонтеры культуры» в Красноярском крае,  
специалист Краевого государственного автономного  
учреждения культурно-социального комплекса  
«Дворец Труда и Согласия им. А.Н. Кузнецова»*

## **МОЛОДОЙ КРЕАТИВ В ДОМЕ КУЛЬТУРЫ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ МЕЖПОСЕЛЕНЧЕСКОГО КУРАГИНСКОГО РАЙОННОГО ДОМА КУЛЬТУРЫ**

Курагинский район расположен на юге Красноярского края, недалеко от г. Минусинска, южной культурной столицы края. Межпоселенческий РДК — это централизованная клубная система Курагинского района, объединяющая 38 подразделений, часть из которых удалена от районного центра более чем на 100 км.

Общая численность сотрудников — 212 человек, из них 23,5% — сотрудники младше 35 лет, то есть молодёжь, которые активно развивают интересные им направления. Следует отдельно отметить, что каждый новый сотрудник приносит с собой не только новый взгляд на деятельность дома культуры, но и собственные, уникальные знания и умения.

Так было не всегда, но с момента проведения в 2017 году реорганизации взят устойчивый курс на привлечение молодых специалистов. Для этого в самом начале 2018 года мы стали активно работать с Минусинским колледжем культуры — кузницей кадров для всего края. Мы стараемся трудоустроить или предложить рабочие места всем выпускникам нашего района, которые не планируют дальнейшее очное обучение.

Основной механизм работы с колледжем следующий:

1. В начале учебного года мы запрашиваем списки выпускников школ Курагинского района с адресами по прописке и телефонными номерами кураторов. Далее ищем каждого выпускника в социальных сетях (соцсетях), выезжаем по домашним адресам, находим контактные данные через кураторов или уже работающих у нас выпускников.

2. Беседуем с каждым выпускником — о его планах, о том, что ему действительно интересно. К примеру, с одной из выпускниц мы познакомились на ярмарке учебных мест в РДК, организованной Центром занятости населения, и после этого целый год общались в соцсетях. В итоге девушка пришла к нам на работу.

3. В это же время мы собираем из разных источников (администрация и педагоги колледжа, сотрудники учреждений культуры и др.) характеристики на выпускников. Здесь очень важно получить максимальное количество отзывов. Чтобы узнать что-то о выпускниках, живших в поселениях нашего района, связываемся с заведующими ДК, Главами поселений.

4. Только после вышеописанных шагов делаем предложение о работе, обсуждаем все варианты и условия (работа, проживание в поселениях или районном центре, планы на будущее (например, поступление по целевому направлению, заочное обучение)). Здесь стоит отметить, что благодаря постоянной работе Правительства Российской Федерации, Правительства и министерства культуры Красноярского края у работников культуры очень привлекательная зарплата, тем более с учётом выплат молодым специалистам в течение 5 лет после получения образования. А для сельской местности это прекрасная заработная плата за нефизическую работу, такую, как, например, в сельском хозяйстве.

При отсутствии среди выпускников нашего района специалистов требуемого профиля, озвучиваем потребность в необходимом специалисте администрации колледжа. Специалисты по распределению связываются с кураторами, предлагают рассмотреть наше предложение — и либо рекомендуют нам конкретного выпускника, готового к переезду (так у нас получилось в 2018 году: выпускница-хореограф переехала к нам из Шушенского, работает и сейчас, заочно получает высшее образование), либо мы устраиваем встречу — презентацию наших предложений. В 2020 году такая встреча проводилась в режиме онлайн на платформе Zoom.

Привлечению молодых специалистов способствует и активное приглашение студентов на практику в наши учреждения культуры. Так, в начале 2021 года на практику в РДК пришла выпускница — графический дизайнер. После успешного прохождения практики, во время которой она разработала брендбук молодёжного фестиваля «Крылья», мы пригласили её на работу.



У нас нет института наставников в классическом виде, но мы все постоянно интересуемся жизнью нашей молодежи, так как очень важно, чтобы молодой специалист быстрее адаптировался и чувствовал себя комфортно в новом коллективе. Так, молодому хореографу, переехавшему к нам в августе, сотрудники принесли запас овощей, привезли холодильник. Специалисту, который пришёл работать в сельский дом культуры, помогли найти жильё. Отношение к молодому специалисту в коллективе должно быть как в большой семье, у методического отдела — почти материнское, у других — как у старших братьев и сестёр и т. п. И несмотря на дополнительные затраты времени и сил, это даёт свои положительные результаты: о предполагаемом уходе в декрет нам сообщают на следующий день после того, как о радостном событии узнали сами, а не в последний момент; приходят на работу в свободное время и даже спрашивают: «А отпуск обязательно брать? Я работать хочу!»

Очень хочется отметить отношение Государственного центра народного творчества Красноярского края, специалисты которого помогают в сопровождении молодых сотрудников, делятся своим опытом и не только отвечают на все возникающие у молодых методистов вопросы, но и не забывают дополнительно позвонить: «Есть вот такой вариант... Вам подходит? Можно сделать так...»

В условиях ограничений на проведение массовых мероприятий и массового выхода учреждений культуры в онлайн наш коллектив не остался в стороне.

В 2019 году с приходом молодого звукорежиссёра Серафима Ястребцова в РДК появилась студия звукозаписи. Для этого была освобождена костюмерная: после глобальной инвентаризации всё неиспользуемое передано структурным подразделениям. За счёт средств гранта, выигранного в конкурсе «Территория 2020», была сделана обшивка помещения звукоизоляционными панелями, за счёт средств от деятельности кинотеатра приобретён новый комплект оборудования на сумму более 250,0 тыс. руб., студия дооборудована для про-

ведения первых видеосъёмок на старый фотоаппарат и собственные мобильные телефоны сотрудников.

Основными этапами организации работы студии можно назвать следующие:

1. Начали снимать видео, просто, по принципу «иди и делай».

2. Выбрали очень простую программу для монтажа Movavi Video Editor, так как она интуитивно понятна людям разного возраста и специализации.

3. Создали свои каналы на видеохостинге YouTube. Этому предшествовала интенсивная организационно-правовая работа, в частности с РАО по использованию авторских прав (использование любой фонограммы в монетизируемом канале может быть ограничено самим каналом, если нет доказательств законного использования авторских прав), изучали требования площадки, условия монетизации. Количество просмотров на канале с 25 мая 2020 года — 51 670, подписчиков — всего 468 (мало, но мы уже разработали план по их привлечению). На данном этапе созданы абсолютно бесплатный канал для материалов мероприятий, видеороликов и пр. без выхода на его монетизацию (РДК Курагино) и канал для размещения мастер-классов по декоративно-прикладному творчеству, который мы планируем монетизировать в рамках модернизации фестиваля «Земля мастеров».

4. Начали разрабатывать фирменный стиль.

За прошедшие полтора года мы существенно выросли, за это время смогли приобрести видеокамеру, хромокей, световые приборы, микрофоны для видеосъёмок.

Почему мы активно развиваем работу в онлайн-формате? Большая часть людей сейчас постоянно пользуется интернет-ресурсами, в частности, смотрит видео, активно общается в мессенджерах и соцсетях, учится дистанционно и т. д. Поэтому активная деятельность учреждения в онлайн-формате — это способ привлечения офлайн-посетителя. Мы стараемся использовать на своё благо FOMO-синдром (от англ. fear of missing out — боязнь что-либо пропустить, оказаться не в цен-

тре событий), то есть показываем в режиме онлайн, как интересно в домах культуры, что тут есть нового, занимательного для всех категорий населения. Большой помощник в этом Инстаграм с его форматом сториз «здесь и сейчас» (меньше чем за месяц у нас добавилось 400 подписчиков). Для Инстаграма создаются небольшие, ситуативные, динамичные видеоролики.

Положительный результат даёт размещение в соцсетях и на видеохостинге YouTube записей прошедших мероприятий. Здесь два важных фактора — те, кто не смог по каким-то причинам присутствовать на мероприятии, могут посмотреть и оценить его; а те, кто присутствовал, — пережить ещё раз эмоции от мероприятия, обратить внимание на то, что ускользнуло при первом просмотре, также это прекрасное решение вопросов, связанных с видеосъёмками родственников участников концерта — они могут не волноваться, знают, где смогут посмотреть (скачать) его видеOVERSIU. И, конечно, в условиях ограничения это возможность хоть какого-то взаимодействия с нашими зрителями и участниками. Так, при отмене праздничных концертов мы можем смонтировать поздравительные видеоролики, концерты, включить отчётные концерты лучших коллективов.

Крупные дома культуры нашей сети ведут собственные каналы на YouTube и аккаунты в соцсетях, либо у них заведены группы в соцсетях, которые администрируются РДК. Огромным подспорьем в работе стал портал «ПРОКультура.РФ» (работаем с ним с 2018 года), который позволяет не только размещать афиши, но и делать рассылки небольших писем (из-за ограничения в 140 знаков делаем служебные рассылки, для рассылки посетителям/подписчикам тестируем платформу Senler). Но главное — он позволяет одновременно делать отложенные записи на страницах учреждения в социальных сетях. Так размещаются все официальные материалы. Один раз создав пост, парой кликов его можно разослать сразу во все группы РДК и всех филиалов во всех социальных сетях. Это существенно упрощает контроль за размещением и отчётность, а также позволяет не задействовать для этого

ограниченные ресурсы филиалов — это может сделать методист РДК.

Также возможности портала «ПроКультура.РФ» облегчают работу с разными соцсетями. Так, сейчас у нас есть аккаунты во «ВКонтакте», «Одноклассниках», Фейсбуке, Инстаграме, группы в мессенджерах Telegram, What's App, Viber. И в каждом — большая часть уникальных подписчиков. С одной стороны, это упрощает сегментирование подписчиков, позволяет делать адресный контент (посты), с другой стороны — сложно оперировать большим количеством сетей, особенно если это делает не один сотрудник (к примеру, страницу в Инстаграме как в соцсети с более молодой аудиторией у нас ведёт молодой специалист Алина Егорова, а группу на «Одноклассниках» заведующий методическим отделом Надежда Глазырина и методист Анастасия Горностаева), так как необходимо постоянно передавать пароли, сложно отслеживать попытки взлома. На «ПРОКультура.РФ» у нас зарегистрировано более 50 сотрудников, у каждого свой собственный логин-пароль, но при этом они могут размещать посты во всех нужных соцсетях.

С появлением в штате методиста Виталия Затынацкого курс учреждения на модернизацию активно затронул и цифровую сферу. Значимыми моментами в работе стали:

1. Внедрение Яндекс.Форм, которые позволяют собирать множество данных — от заявок на участие в конкурсах и фестивалях до обратной связи с сотрудниками. Так, в конце 2020 года была собрана информация по оценке деятельности руководителя учреждения и всего административно-управленческого штата, методического отдела — как по отдельным специалистам, так и в целом по учреждению, дополнительные вопросы были о крупных недостатках и достижениях в работе, предложения по работе. Это очень интересный опыт, который мы собираемся повторять и развивать;

2. Приобретение фирменного домена [rdkkuragino.ru](http://rdkkuragino.ru) и [Siberia3d.ru](http://Siberia3d.ru), на котором методист самостоятельно создаёт новый сайт. Фирменный домен позволил нам создать корпор-

ративную почту для каждого отдела и сотрудника. Благодаря тому, что администрирование учётной записи осуществляется методистом РДК, больше не возникает сложностей при восстановлении логинов и паролей, их передаче, например, в связи с увольнением того или иного специалиста или заведующего филиалом, взломах почтового ящика. Для решения аналогичных ситуаций со страницами в соцсетях выработали единый формат: в соцсетях у учреждения или мероприятия может быть только группа, а не странички; владельцем всех групп должен быть аккаунт РДК; администрируют группу сотрудники филиала;

3. Использование облачных хранилищ (в основном — Яндекс.Диск), где созданы архивы всей медиаинформации, материалов методического отдела, отчётности. Отдельно стоит отметить удобство автоматической загрузки новой информации с компьютеров методического отдела на Яндекс.Диск. Там же в свободном доступе для всех сотрудников созданы тематические разделы: «Библиотека хореографа» (методиста, вокалиста, худрука), размещены электронные учебники, монографии, лучшие сценарии, номера репертуарно-методического пособия ГЦНТ «Клубный репертуар»;

4. Использование системы электронного документооборота (ЭДО). С 2020 года мы являемся активным пользователем системы ЭДО СБИС — сначала как получатель (бесплатно), а с 2021 года и как отправитель документов. Электронная подпись документов — это быстро, оперативно, удобно и экологично! Подписанный документ распечатывать можно только в одном экземпляре для бухгалтерии, свои экземпляры сохраняем в отдельных папках в облачном хранилище или на сервере. Для реализации кадрового ЭДО с помощью 1 С: ЗУП (бывшая кадры) и портала «Работа в России» из-за удалённости филиалов от районного центра на фирменном домене были созданы корпоративные почты для всех сотрудников. Они успешно использовались в 2021 году: при регистрации на портале «Госуслуги» незарегистрированным сотрудникам была оказана помощь методиста. Работу с кадровым ЭДО осу-

ществляет молодой методист по кадровым вопросам Анфиса Маслова.

5. Активное использование в работе QR-кодов: для ссылок на печатных материалах, особенно на афишах фестиваля, для ссылки на положение и форму заявки, а также при проведении тематических выставок, которые с этого года проводятся в РДК ежемесячно. На выставке по предварительной групповой заявке может присутствовать гид из сотрудников РДК, либо посетители могут сами скачать аудиогид к каждой части выставки с помощью QR-кода. Аудиогид записывает звукорежиссёр в студии, текст читают сотрудники РДК либо сами мастера. Простоту и удобство использования QR-кодов при проведении мероприятий уже оценили как посетители, так и коллеги при проведении выставки к 200-летию Енисейской губернии в рамках проекта «Енисейский экспресс».

В планах ещё очень много работы по цифровизации и автоматизации, часть из них в процессе реализации, часть только предстоит в будущем году, но для этого требуется улучшение технической базы. Чтобы решить эту проблему, мы принимаем активное участие в конкурсе проектов на предоставление субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на осуществление (возмещение) расходов, направленных на развитие и повышение качества работы муниципальных учреждений, предоставление новых муниципальных услуг, повышение их качества. Так в 2020 году по этой программе был приобретён автобус на 19 посадочных мест (общая сумма 2,6 млн. руб.). Планируем введение программного обеспечения для учёта посетителей клубных формирований, таким образом обеспечим антитеррористические меры (на проходной можно отмечать всех участников клубных формирований, находящихся в здании); упростим контроль за посещаемостью клубных формирований, автоматизируем работу с участниками (напоминания о занятиях при пропусках, поздравления с днём рождения, автоматическая запись в кружки через сайт, оперативное информирование об изменениях в расписании, например, ввиду болезни руко-

водителя). Этим направлением также занимается молодой сотрудник — методист Дарья Дранишникова.

Отдельно стоит отметить организацию работы кассы. В связи с открытием 3D-кинотеатра касса в РДК работает по 12 часов, без выходных (за исключением 31 декабря и 1 января). С 01 июля 2019 года мы работаем с онлайн-кассами как в РДК, так и ещё в 4 филиалах (посёлки городского типа). В 2020 году мы перешли на новую кассовую программу «Киноплан». Программа платная, но полностью окупает себя — все отчёты по кинопоказу отправляются не вручную, а автоматически, доступ к системе осуществляется даже с телефона. Таким образом директор может спокойно анализировать все поступления средств на счёт, интерес посетителей к услугам и отдельным мероприятиям; заведующий кинопоказом — размещать автоматически релизы, проверять выручку, агентские платежи и т. д. Всё это позволяет быть максимально мобильным и всегда на связи. Так, наш молодой заведующий кинопоказом Елена Решетникова работала год на неполную ставку, находясь в декрете.

При этом у разных сотрудников — разный уровень доступа к возможностям программы, например, кассир не может самостоятельно внести значимые изменения, что практически исключает возможность мошенничества и недостачи в кассе.

Благодаря совместной работе методиста по техническим вопросам, заведующего кинопоказом и молодого кассира Татьяны Ястребцовой была начата активная продажа билетов как на кино, так и на все наши мероприятия через сайт кинотеатра (бесплатная услуга от «Киноплана»). А в 2021 году за счёт средств субсидии от Фонда кино было создано приложение кинотеатра для Андроид и IOS. Преимущество его использования — это возможность онлайн-продаж билетов на все мероприятия РДК, кроме гастролей краевых коллективов, а также внедрения единой бонусной программы для активных посетителей с целью активного привлечения кинозрителя к иным мероприятиям: программа бонусов сквозная, т. е. можно накопить бонусы на посещении кинотеатра, а по-

тратить их на платные мастер-классы. В 2022 году бонусная программа будет активно внедряться, в том числе и в работу филиалов.

Для узнаваемости мероприятий, активной рекламы требуется большое количество визуального контента — эмблемы, логотипы, плакаты, афиши и т. д. Для решения этого вопроса трудоустроена выпускница 2021 года — дизайнер Ирина Евчатова, работающая у нас дистанционно (проживает в нашем районе в с. Петропавловка). Во время прохождения практики в РДК она изготовила брендбуки для некоторые наших мероприятий, а сейчас активно прорабатывает фирменный стиль учреждения, детализирует его для каждого филиала, изготавливает брендбуки крупных фестивалей, которые проходят традиционно, оформляет афиши и многое другое, что позволяет нашему учреждению оставаться узнаваемым в современном мире, перенасыщенном информацией. Ещё один положительный эффект — это формирование идентичности сотрудников МБУК «Межпоселенческий РДК» как части большого учреждения. Как сказал один из заведующих: «У каждого ДК стало проявляться “свое лицо”. Мы видим друг друга».

Очень важный аспект — это взаимодействие сотрудников, удалённых друг от друга. В нашем РДК эта проблема решена посредством What's App — заведены чаты для работников РДК, заведующих филиалами, худсовета РДК (модератор директор), для работы с отчётностью (модератор начальник методического отдела), а также чаты по направлениям (художественные руководители, сотрудники ДПИ и ИЗО, руководители народных коллективов). Отдельный чат «РДК-методичка» создан для оперативного размещения информации, ссылок на мастер-классы, обучающие программы, конкурсы и фестивали, в нём состоят сотрудники филиалов и даже иных учреждений культуры. Для удобства: модератор — директор, возможность отправки сообщений — только у директора, заместителя, методистов. В связи с омоложением коллектива возникли и рабочие чаты в Telegram, который отличается по техническим характеристикам и возможностям



от других мессенджеров. В планах — перенести туда канал «РДК-методичка».

Молодёжь также активно вовлечена и в проектно-грантовую работу. Самый показательный здесь конкурс «Территория Красноярский край», возраст участников которого ограничен с 14 до 35 лет. В 2018 году от учреждений культуры было только 2 заявки за год, в 2021 году на каждый конкурс подаётся уже не меньше 12 заявок, т. е. всего за год 24!

Конечно же, молодые сотрудники проявляют креатив и в традиционных направлениях. В Черемшанском ДК молодой художник Дина Сатокина и заведующий Ярослав Михеев преобразили всю работу, частыми стали театральные постановки — мюзиклы с элементами буффонады, гротеска, сатиры. Молодые специалисты Краснокаменского ДК Анастасия Шишкина, Людмила Бикмурзина и Екатерина Райнгардт сделали упор на патриотическое воспитание молодёжи посёлка, активно развивают своё отделение РДШ при Доме культуры.

Заведующая молодёжным сектором Большеирбинского ДК, выпускница 2020 года Минусинского колледжа культуры Елизавета Волкодаева совершенствует традиционные формы работы с молодёжью, проводит квесты, тематические мероприятия. Заведующая Имисским СДК, выпускница колледжа 2019 года Надежда Плахова предложила проведение крупного фестиваля с привлечением молочных хозяйств села, в Можарском СДК и. о. заведующего, также выпускница 2019 года, Нина Боталова сделала упор на декоративно-прикладное творчество и работу с работающей молодёжью села (например, особо ей удаются квесты-автопробеги).

Активно представлена молодёжь и в РДК — у нас работают: руководитель нового, созданного в сезон 2019—2020 годов фольклорного ансамбля Артем Антошкин; руководитель студии игры на гитаре и эстрадного вокала Алексей Алфёров, выпускник 2020 года Минусинского колледжа культуры; руководитель 4 хореографических коллективов от 3 до 60+ лет Дарья Бочкарева, также выпускница 2018 года Минусин-

ского колледжа культуры; художник по свету, совмещающий также и работу киномеханика, Вадим Анисимов. Работой с молодёжью занимается Екатерина Величевская, выпускница 2021 года Минусинского педагогического колледжа, занятия по раннему развитию детей ведёт Злата Братчикова, выпускница 2021 года Абаканского педагогического колледжа.

Конечно, работа с молодыми сотрудниками зачастую требует больших сил, чем с уже сложившимися специалистами, немало добившимися в профессиональной сфере: молодёжь проще относится к трудовой дисциплине, зачастую увлекается, бывает не довольна устанавливаемыми рамками. Но нами отработаны определённые правила взаимодействия, которые позволяют разновозрастным сотрудникам комфортно работать:

1. Все творческие вопросы всегда решаются с художественным руководителем. Их можно и нужно отстаивать и доказывать, но всегда — обсуждать с художником;

2. Всё творчество должно соответствовать возрастному критерию как минимум 6+, а лучше — 0+. Это требование автоматически задаёт границы свободы, а самое главное — очень понятно;

3. Деньги для реализации идеи получить можно, но только используя все внутренние ресурсы учреждения, имея смету и активные ссылки на нужные товары. Здесь очень важно отметить существенный плюс молодых сотрудников — если они зададутся целью, то найдут всё на самых выгодных условиях;

4. Все коммуникации в коллективе должны происходить до окончательного утверждения плана действий. Работа командой делается всегда быстрее и легче, и в процессе возникает огромное количество идей, которые сначала желательно обсуждать без участия руководителей и предлагать уже готовый, проработанный вариант. Таким образом повышается как уровень взаимодействия между сотрудниками, так и навыки коммуникации и самостоятельности. Если же вопрос находится вне компетенции сотрудника — например, необходимо

обращаться к учредителю, или смежное учреждение не выходит на контакт — подключается кто-то из руководителей: худрук, замдиректора, директор. Такое правило позволяет всем сотрудникам почувствовать, что им доверяют, но при этом не бросают одних и готовы помочь;

5. Ко всем сотрудникам можно и нужно обращаться за помощью. На работу обычно мы принимаем всех с испытательным сроком в 3 месяца, и всё это время внимательно наблюдаем за сотрудником. Мы не закрепляем за ним куратора, но к истечению испытательного срока разговариваем в коллективе, собираем впечатления от сотрудников (даже от вахтёров и техников, как раз перед ними обычно все выглядят правдиво, без приукрас и стараний). На практике обычно получается, что временного наставника всё же определяем в устном порядке, когда объясняем, к кому обращаться за помощью, задавать вопросы и спрашивать советов.

При соблюдении таких нехитрых правил разновозрастной коллектив вполне успешно может работать и взаимодействовать, максималистичные идеи молодёжи уравниваются и обогащаются опытом профессионалов, и в итоге трансформируются в очень оригинальные проекты. Например, совершенно новый для нас проект — «Пушкинский бал», для которого хореографическая группа 60+ под руководством молодого хореографа изучает историко-бытовые танцы XIX века, а молодёжь занимается подготовкой костюмов и антуража под руководством руководителя народной студии ДПИ «Мастер-град».

*А.Д. Ускова,  
директор Муниципального бюджетного учреждения  
культуры «Межпоселенческий Курагинский районный Дом  
культуры»*

## МЕТОДЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ЗРИТЕЛЕЙ НА КИНОПОКАЗЫ

21 ноября 2019 года в Районном Доме культуры Ужурского района после получения гранта от Фонда кино на переоборудование зрительного зала открылся цифровой кинозал «Звёздный». Данное событие стало особенно значимым для культурной жизни Ужурского района.

С первого дня работы кинозала творческая деятельность Дома культуры стала действовать совершенно в других условиях. Как правильно выстроить работу зрительного зала и кинотеатра? Как снять напряжение в коллективе и уйти от конфликтных ситуаций? С подобными вопросами столкнулись все, кто уже открыл кинотеатр, и столкнутся те, кто ещё только планирует данный проект. Поэтому хотим представить опыт работы нашего учреждения по выстраиванию и адаптивированию культурно-досуговой деятельности в условиях существования кинотеатра в Доме культуры.

Важнейшим фактором успешной деятельности кинотеатра является методичное и скрупулёзное выстраивание его работы.

**Первое** — это осознание и принятие факта открытия кинотеатра в Доме культуры, решение кадрового вопроса, от правильного решения которого зависит «фундамент» кинопоказа.

Кадровая структура кинотеатра «Звёздный» была выстроена следующим образом:

введена должность в соответствии с квалификационным справочником «Оператор пульта управления киноустановки», в должностные обязанности которого входит работа с сайтом кинотеатра, скачивание и удаление кинофайлов, подготовка кинооборудования с соблюдением всех технических правил к кинопоказу, общение в экстренных случаях с инженером поставщика оборудования (в нашем случае это «МТД Медиа», г. Казань);

в соответствии с трудовым законодательством оформлены на полные ставки билетный контролёр и кассир;

в методическом отделе введено 0,5 ставки «Методист по кино», который ведёт учёт и отчётность в личном кабинете ЕАИС по кино, работает с поставщиком фильмов, составляет расписание и, самое главное, несёт ответственность за выполнение показателя — 50% показа доли отечественного кино.

**Второе** — это выполнение текущего ремонта в киноаппаратной, кассе и фойе с целью их соответствия условиям установки дорогостоящего оборудования. Таким образом, благодаря открытию кинотеатра в РДК в 2020 году за счёт муниципального бюджета было отремонтировано и переоборудовано фойе. Районный Дом культуры сразу преобразился. В фойе появилась барная зона, где сегодня продаются для посетителей попкорн, напитки, сладости, мороженое. Здесь же установлены торговые аппараты с кофе и штучной продукцией. Выделение данной зоны стало ещё одним положительным фактором для комфортного пребывания посетителей кинотеатра и Дома культуры в целом.

**Третье** — это составление расписания работы кинотеатра. Прежде чем его составить, необходимо развести культурно-досуговую деятельность с работой кинозала. Это самое трудное. Еще до пандемии в РДК по пятницам проходили молодёжные танцевальные вечера и массовые мероприятия. В субботу также постоянно проходят массовые мероприятия, поэтому было принято решение: в первой половине дня с 11:00 или с 12:00 проводить мероприятия, во второй половине дня начинать кинопоказы. Выходными днями в РДК являются воскресенье и понедельник. Поэтому в связи с вышеперечисленными обстоятельствами было составлено следующее расписание работы кинотеатра: среда, четверг, суббота — кинопоказы со второй половины дня, в воскресенье кинозал работает полный день с утра до позднего вечера. Таким образом, кинотеатр «Звёздный» работает четыре дня в неделю.

Для использования зрительного зала для репетиционного процесса и проведения массовых мероприятий остаются целые дни: вторник и пятница; среда, четверг, суб-

бота — первая половина дня. Специалисты РДК работают на сцене в рамках жёсткой дисциплины и пунктуальности. И это можно отнести к положительным моментам. Ведь не секрет, что много времени у творческих специалистов уходит не столько на сам репетиционный или подготовительный процесс, сколько на долгие сборы, раскачку, пустые разговоры и т. п.

**Четвёртое** — выбор типа экрана. С типом экрана необходимо определиться уже на этапе заключения договора с поставщиком кинооборудования. Мы выбрали «подкатной» экран, который можно использовать не только во время киносеансов, но и для медийного оформления массовых мероприятий. Чтобы не тратить лишние часы работы киноламп, для мероприятий мы используем видеопроектор, для которого приобретён специальный лифт. После использования на мероприятии видеопроектор на лифте поднимаем в нишу потолка, и он не мешает кинопроекции. Данное устройство управляется с помощью пульта.

**Пятое** — разработка системы льгот и ценовой политики. К этому вопросу стоит подойти не с позиции прибыли, а с позиции платёжеспособности населения и количества потенциального посещения. Важно определить льготное посещение для организованных групп, как для детских, так и для взрослых. Детский билет у нас действует до 12 лет. Также нами сразу была определена льгота на посещение показа сборника «Мульт в кино» — 50 рублей, несмотря на то, что прокатчик («Премьер Зал», г. Екатеринбург) предлагал установить 100 рублей за билет. Мы аргументировали и отстаивали свою позицию. Снизив цену, мы увеличили количество посещений на отечественном киносеансе.

**Шестое** — привлечение зрителя. Когда процесс кинопоказа отрегулирован, можно с помощью киномероприятий привлекать зрителей в кино. Конечно, посещаемость в первую очередь зависит от качества предоставляемых фильмов. Не всегда коммерческий прокат, а особенно отечественное кино является кассовым. Следовательно, приходится приду-

мывать разные практики для увеличения посещаемости. Мы принимаем участие во Всероссийской акции «Ночь кино», проводим кинолектории, фотовыставки, тематические концертные программы, детские летние игровые площадки и т. д.

Для детей и подростков, находящихся в социально-опасном положении (СОП) мы в течение года проводим социальную акцию «Подари билет в кино»: организовываем посещение киносеанса под руководством педагога класса (группы), где есть ребёнок или несколько детей, находящихся в СОП, билеты для которого покупают специалисты культуры, депутаты, члены Наблюдательного Совета и др.

Во время летних каникул групповые посещения в кино организовываются совместно с летними пришкольными площадками Ужурского района.

Несмотря на то, что открытие кинозала сопряжено с решением целого ряда вопросов, при комплексном подходе к организации его работы он будет успешным. Кроме того, кинозал является дополнительной рекламной площадкой массовой работы РДК: один раз посетив киносеанс, к нам на мероприятия стали приходить люди, которые до 2019 года у нас либо ни разу не были, либо были, но очень давно.

В заключение хотелось бы сказать, что именно кинотеатр сегодня является показателем востребованности Дома культуры в районном или городском центре.

**О.Б. Кучеренко,**  
директор Муниципального автономного  
учреждения культуры  
«Централизованная клубная система Ужурского района»

## **ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА: ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

До 2020 года дистанционная (удалённая) работа в отрасли культуры практически не применялась и детально не регулировалась, несмотря на то, что понятие дистанционной работы впервые появилось в 2013 году с принятием ФЗ от 05.04.2013 № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Но в связи с известными событиями в 2020 году ТК РФ претерпел изменения: в главу 49.1 ТК РФ был включён ряд статей (312.1—312.9), регулирующих особенности труда дистанционных работников. Изменения вступили в силу 01.01.2021 (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»).

### **Какая работа признаётся дистанционной?**

Дистанционная (удалённая) работа имеет ряд признаков:

1. Выполнение трудовой функции, определённой трудовым договором.

Согласно разъяснениям онлайн-инспекции (онлайн-инспекция.рф) в трудовом договоре (дополнительном соглашении) условие о дистанционной работе должно быть чётко прописано.

2. Выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.

3. Выполнение трудовой функции и осуществление взаимодействия между работодателем и работником с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.



### **Сроки осуществления дистанционной работы:**

на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);

временно:

а) непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев;

б) периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Дистанционных работников можно разделить на две категории:

работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к нему о дистанционной работе (ст. 312.1 ч. 2);

работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно по инициативе работодателя в исключительных случаях в соответствии с локальным нормативным актом о временном переводе работника на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ).

### **Особенности заключения трудового договора (дополнительного соглашения) для дистанционной работы**

По общему правилу (статья 67 ТК РФ) трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Данное правило также применимо к удалённой работе.

В то же время законодатель допускает заключение трудового договора (дополнительного соглашения) для удалённой работы путём обмена электронными документами.

В тех случаях, когда трудовой договор заключается, изменяется или расторгается, от работодателя требуется усиленная квалифицированная электронная подпись, а от работника — либо усиленная квалифицированная, либо усиленная неквалифицированная.

Для оформления усиленной квалифицированной электронной подписи нужно обратиться в аккредитованный удостоверяющий центр и представить необходимые документы.

В иных случаях (не связанных с заключением, изменением и расторжением трудового договора) взаимодействие сторон может осуществляться путём:

обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи;

в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

Общие условия взаимодействия определены в статье 312.3 ТК РФ.

Если трудовой договор заключается путём обмена электронными документами, то требуемые при трудоустройстве документы (паспорт; трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности; документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа; документы воинского учёта; документ об образовании и др., предусмотренные статьей 65 ТК РФ), могут быть предъявлены работодателю в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством РФ. На бумажном носителе копии документов предоставляются работником только по требованию работодателя, при этом они должны быть нотариально заверенные.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами (правила внутреннего трудового распорядка (далее — ПВТР), иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, коллективный договор) может осуществляться путём обмена электронными документами.

Договор на дистанционную работу может заключаться для выполнения работы, результат которой не имеет материального

выражения (например, с программистами, консультантами, журналистами и прочими работниками умственного труда).

Дистанционный работник входит в штат организации, поэтому на него распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

### **Особенности режима рабочего времени и времени отдыха при дистанционной работе**

Режим труда и отдыха работников устанавливаются ПВТР.

Режим рабочего времени дистанционного работника может определяться:

коллективным договором,

локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Этими же актами могут определяться:

продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции при временной дистанционной работе;

условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (кроме исключительных случаев, предусмотренных статьёй 312.9 ТК РФ);

порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику.

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, выполняющему дистанционную работу временно, определяется по общим правилам, установленным главой 19 ТК РФ.

Допускается установление режима рабочего времени<sup>1</sup> дистанционного работника самим работником по своему ус-

---

<sup>1</sup> Режимы рабочего времени указаны в главе 16 ТК РФ.

мотрению, если иные условия не предусмотрены документами учреждения.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

### **Особенности организации труда дистанционных работников**

У работодателя вне зависимости от формы работы есть обязанности:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.<sup>2</sup>

Для дистанционных работников уточнено, что работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или вето работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащего ему или арендованного им оборудования, а также возмещает расходы, связанные с их использованием. Сроки и размеры компенсации определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

---

<sup>2</sup>Ст. 22 ТК РФ.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166—168 ТК РФ.

### **Особенности охраны труда дистанционных работников**

В части особенностей охраны труда дистанционных работников законодатель предусмотрел обязанности работодателя по исполнению норм статьи 212 части 2 абзацев 17, 20, 21.<sup>3</sup>

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

### **Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9)**

Временный перевод по инициативе работодателя работника на дистанционную работу допускается в случаях:

катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части — на период наличия указанных обстоятельств (случаев);

---

<sup>3</sup> Расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

При переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по вышеуказанным основаниям внесение изменений в трудовой договор с работником, а также согласие работника на такой перевод не требуются.

По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к её выполнению.

В рамках такого перевода работодатель обязан (ч. 2 ст. 312.9 ТК РФ):

обеспечить работника необходимыми для дистанционного выполнения трудовой функции оборудованием и средствами либо выплачивать компенсацию за использование тем собственного (арендованного) оборудования и средств, возмещать расходы, связанные с этим;

возмещать работнику другие расходы, связанные с дистанционным выполнением трудовой функции;

проводить обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем (при необходимости).

### **Важное условие в исключительных случаях**

Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, который должен содержать:

указание на обстоятельство (случай) из числа указанных, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счёт средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распростра-

няются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника:

гарантии, связанные с охраной труда;

обеспечением работника за счёт средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием;

выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования;

возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

**О.А. Гаговская,**  
*председатель Красноярской краевой организации  
Общероссийского профсоюза работников культуры*



# ***В помощь руководителю учреждения культуры клубного типа***

*Методические материалы*

Ответственный за выпуск: Л.Н. Романова  
Составление, подготовка материала: И.В. Моисеенко  
Редакторы: Е.А. Лемберг, Т.Н. Светюха  
Компьютерная вёрстка: Н.Н. Логинова

Краевое государственное бюджетное учреждение культуры  
«Государственный центр народного творчества Красноярского края»  
660021, г. Красноярск, ул. Ленина, 167  
тел./факс (391) 221-78-04  
[www.krasfolk.ru](http://www.krasfolk.ru)

Формат 60×84/16  
Печать офсетная. Бумага офсетная  
Тираж 500 экз. Заказ № 3182

Изготовлено в ООО «Типография КАСС»  
г. Красноярск, ул. Маерчака, 65, стр. 23  
тел. (391) 259-59-60

