

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

**Начальник отдела мониторинга и реализации программ
Комитета по культуре Санкт-Петербурге
Татьяна Вадимовна СВИРИД**

Повышение заработной платы работникам учреждений культуры
(Указ от 07.05.2012 № 597)

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда
в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы

Дополнительные
средства бюджета

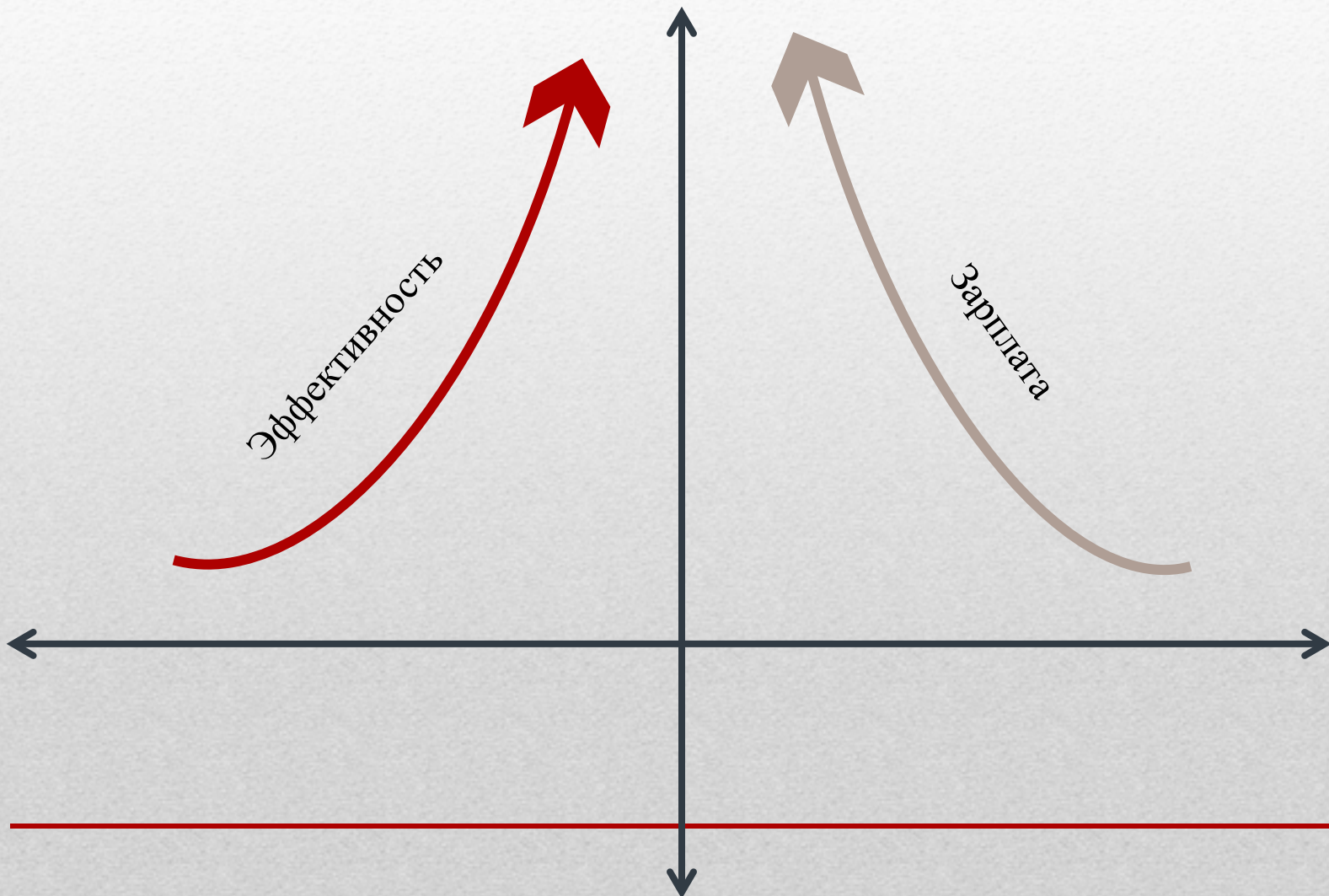
Реорганизация
неэффективных
учреждений

Средства
от приносящей доход
деятельности

Обоснование
повышения заработной
платы работникам
учреждений культуры

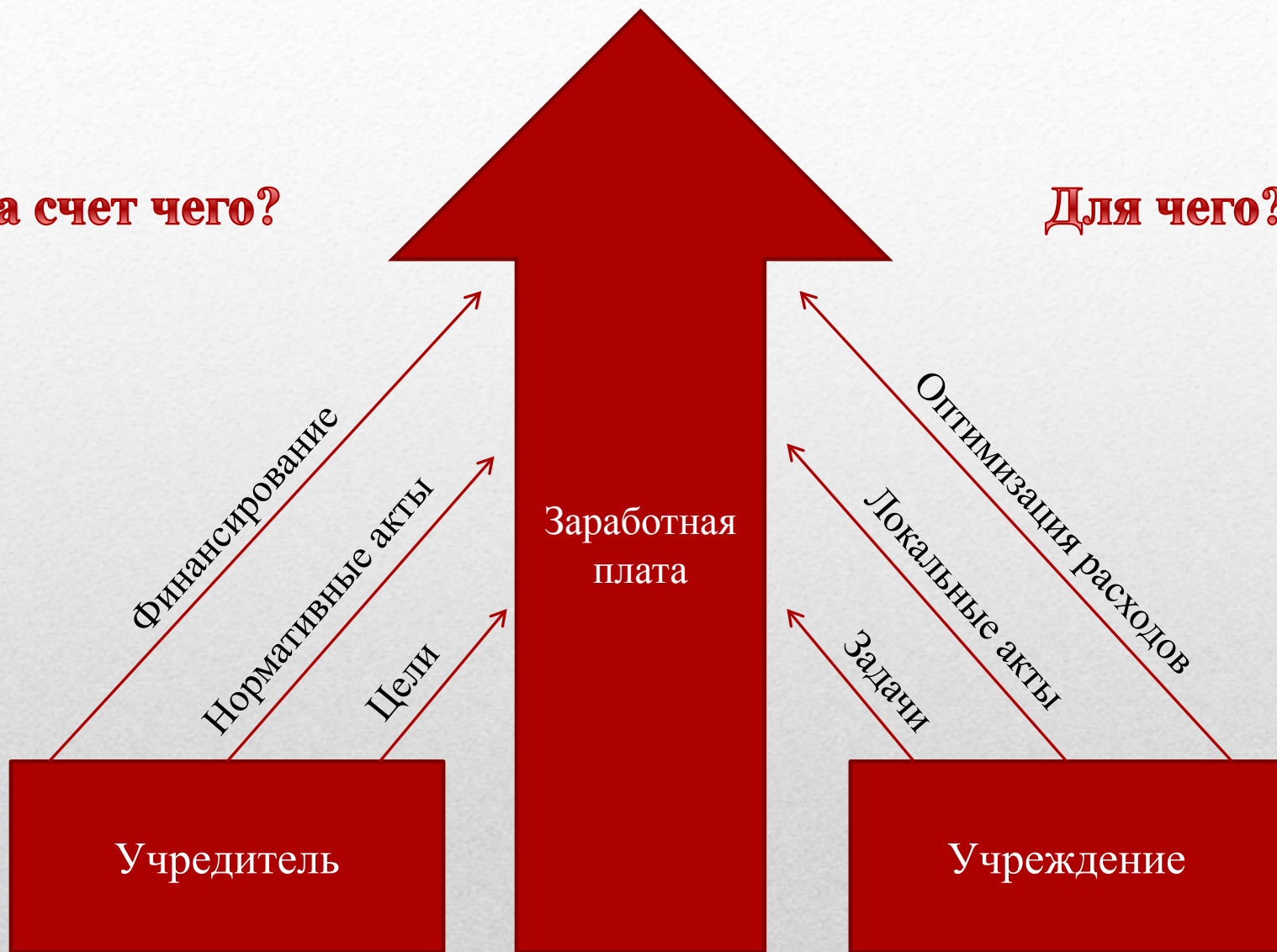
Цель оправдывает средства

**Рост эффективности труда работника
как необходимое условие
роста его заработной платы**



За счет чего?

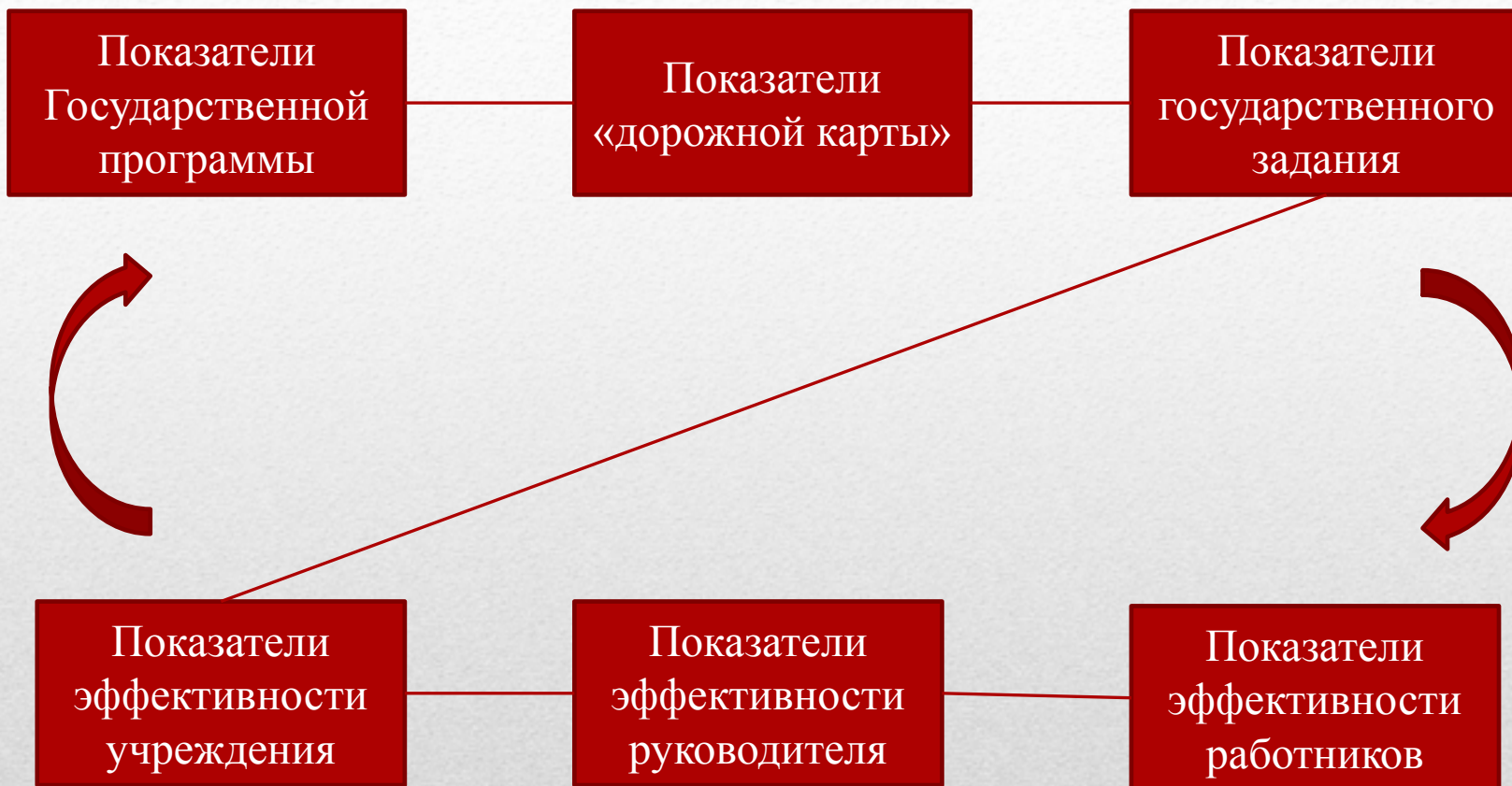
Для чего?



Учредитель

**Зарботная
плата**

Учреждение



Повышение эффективности деятельности учреждения

Сквозная линия

Эффективный контракт - это комплекс мер, направленный на:

Совершенствование
системы оплаты
труда



Исключение
стимулирующих
выплаты постоянного
характера

Создание механизма
стимулирования



Ввод выплат на
основании измеримых
показателей качества

Эффективность
работы



Увязка показателей
качества
и эффективности
отдельного работника
с показателями
организации

Трудовой договор

+

Должностные
обязанности

Условия оплаты
труда

Показатели
и критерии оценки
эффективности

=

Эффективный контракт

Результат труда и качество
оказываемых услуг

Стимулирующие
выплаты

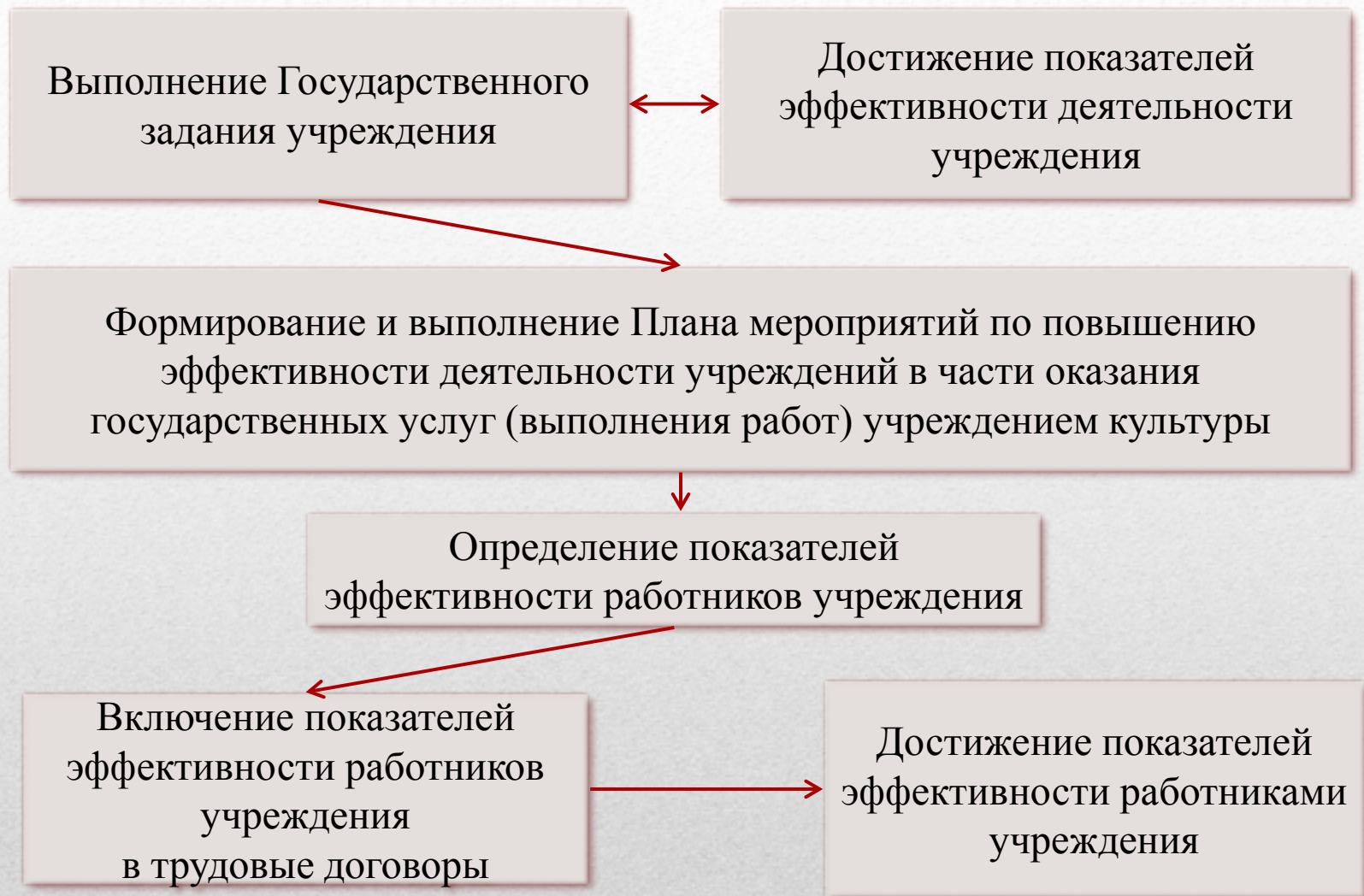
Статья 74 Трудового кодекса РФ
Изменение определенных сторонами условий
трудового договора по причинам, связанным с
изменением организационных или
технологических условий труда

Уведомление
работника
в письменной форме
не позднее чем за два
месяца

+

Дополнительное
соглашение
(новая форма
трудового договора)

Перевод на эффективный контракт



Определение эффективности работника

- **Объективность** - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда
- **Предсказуемость** - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда
- **Адекватность** - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- **Своевременность** - вознаграждение должно следовать за достижением результата
- **Прозрачность** - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику

Принципы разработки показателей



Определение показателей эффективности

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития российской федерации от 30.03.2011 №251н)
- Профессиональные стандарты
- Анализ конкретных ежедневных, еженедельных, ежемесячных и т.д. обязанностей, которые работник должен выполнять в рамках возложенных на него функций, а также обязанности, предполагающие использование определенных форм и методов работы, порядок исполнения поручений, этические нормы, которые необходимо соблюдать в коллективе

Конкретизация должностных обязанностей

Надбавки

- за квалификацию
- за выслугу лет
- за наличие ученой степени и т.д.
- за профессиональное мастерство



**за достижение
показателей эффективности**

Премии

- за выполнение важных (особо важных), ответственных (особо ответственных) работ
- за внедрение в работу достижений науки и передовых методов труда
- по итогам работы за отчетный период
- к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.



Виды стимулирующих выплат



Система оценки достижения показателей эффективности

Коллективный договор

Положение о премировании
(оплате труда)

ИЗДАНИЕ ЛОКАЛЬНОГО АКТА, УТВЕРЖДАЮЩЕГО ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТНИКОВ*

** Разработка и установление показателей оценки эффективности деятельности, увязанных с показателями оценки деятельности учреждения, для конкретного работника является прерогативой руководителя учреждения*

Внесение изменений в локальные акты

- Условия тарификации – конкретизация значений повышающих коэффициентов
- Перечень и порядок осуществления компенсационных выплат
- Система стимулирования:
 - вводная часть, указывающая на цель и источники финансовых средств для стимулирования
 - круг работников, на которых распространяются стимулирующие выплаты
 - периодичность выплат (ежемесячная, ежеквартальная, по результатам работы за год, единовременная)
 - показатели (включая способы их применения)
 - условия стимулирования
 - размеры стимулирующих выплат
 - основания (перечень упущений в работе), которые могут служить поводом для снижения размера стимулирующей выплаты, и порядок их применения
 - подразделение или лицо, отвечающее за достоверность учета фактически достигнутых результатов применения системы стимулирования

Положение об оплате труда



Спасибо за внимание!
