

Перевод сотрудников учреждения культуры на эффективный контракт

На примере перевода работников РГБ на эффективный контракт.

Полностью перейти на систему [эффективного контракта](#) государственные (муниципальные) учреждения должны до 2018 года. Следовательно, необходимо будет не только заключать эффективные контракты с новыми работниками, но и до 2018 года в отношении уже работающих сотрудников уточнить и [конкретизировать](#) соответствующие условия их договоров.

Шаг1 Изучить нормативную базу, определить последовательность перевода сотрудников на эффективный контракт

[Процесс перехода](#) на систему эффективного контракта в Российской государственной библиотеке начался с изучения всех основных и сопутствующих нормативно-правовых актов по данной теме, а также проведения ряда совещаний, на которых обсуждались детали, последовательность и особенности перехода.

Шаг2 Разработать и утвердить показатели эффективности деятельности работников

Перед руководителями структурных подразделений была поставлена задача: разработать и утвердить, опираясь на имеющуюся федеральную и региональную нормативную базу, [показатели эффективности](#) деятельности работников и критерии оценки по каждой должности.

В связи с отменой стимулирующих надбавок возникла необходимость пересмотреть существующие размеры должностных окладов и довести их до достаточного уровня. Несмотря на одинаковое название должностей, работа сотрудников разных отделов существенно отличается по степени сложности и ответственности.

Применение одинаковых размеров должностных окладов для дальнейшего расчета премий за эффективность не является логичным инструментом мотивирования.

Шаг3 Разработать и утвердить грейдированную систему должностных окладов или профессиональные квалификационные группы по должностям с установкой соответствующих должностных коэффициентов

Шаг4 Детальное планирование фонда оплаты труда

Чтобы не был превышен фонд оплаты труда, финансово-экономическому управлению (отделу) необходимо было провести его детальное планирование исходя из объема доводимых в рамках государственного задания бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

Шаг5 Разработка и утверждение "Методики оценки показателей эффективности работы и порядок расчета выплат стимулирующего характера"

Также необходимо внести изменения в Положение об оплате труда работников учреждения.

Шаг6 Разработать форму дополнительного соглашения к Трудовому договору

Сотрудникам отдела кадров, ответственным за оформление трудовых отношений, понадобилось разработать форму [дополнительного соглашения](#) к Трудовому договору, куда необходимо было включить все пункты, отсутствующие в действующих договорах и имеющиеся в типовой форме,

приведенной в Приложении 3 к Программе [№ 2190-р](#).

Важно

Работников, переходящих на новую систему оплаты труда следует ознакомить с предстоящими изменениями существенных условий труда, вручив уведомления за 2 месяца до начала перехода на эффективный контракт.

Только после проведения данной процедуры РГБ имеет право начать процедуру заключения дополнительных соглашений к Трудовому договору (Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 26.04.2013 [№ 167н](#) "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта").

Шаг7 Переход к принципам эффективного контракта

Завершающим шагом, было применение новой структуры [оплаты труда](#) на практике и переход к принципам эффективного контракта. С этого момента величина заработной платы конкретного работника зависела от его квалификации, сложности, количества и качества выполняемой работы.

Совет

В связи с тем, что переход на систему эффективного контракта носит многосложных характер и это трудоемкий процесс, переход работников лучше осуществлять в несколько этапов, охватывая на каждом из них лишь отдельное небольшое число сотрудников - от руководящего состава и ведущих специалистов до младшего обслуживающего персонала.

Название: Перевод сотрудников учреждения культуры на эффективный контракт