

Информация о практике внедрения «эффективного контракта» в учреждениях физической культуры, спорта и молодежной политики

Министерством молодежной политики, физической культуры и спорта Рязанской области проведен анализ информации о практике внедрения «эффективного контракта» в учреждениях физической культуры, спорта и молодежной политики.

По информации, полученной от подведомственных учреждений, в учреждениях проводилась планомерная работа по переводу работников учреждений на «эффективный контракт», согласно которой:

во всех учреждениях культуры проведена разъяснительная работа по вопросам внедрения эффективного контракта;

уточнялись и конкретизировались трудовые функции работников;

корректировались показатели эффективности деятельности, на основе которых заключались трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовому договору) с работниками;

осуществлялось дальнейшее совершенствование системы оплаты труда путем внесения изменений в действующие положения об оплате труда работников учреждений культуры.

Для анализа и изучения опыта лучших практик внедрения «эффективного контракта» определены ряд подведомственных учреждений, обеспечивших наибольший рост средней заработной платы работников учреждений:

Пример практики внедрения «эффективного контракта» в Государственном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Ника».

В рамках перехода на «эффективный контракт» проведена следующая работа:

1 сентября 2015 года трудовые договоры с тренерами-преподавателями и 11 января 2016 года с работниками бухгалтерии, заведующим хозяйством и техническим персоналом заключены в соответствии с примерной формой трудового договора с работников государственного (муниципального) учреждения (Приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р). В трудовом договоре трудовые функции тренера-преподавателя конкретизированы с учетом требований профессионального стандарта тренера (приказ Минтруда России от 07.04.2014 № 186н), в трудовом договоре с главным и ведущим бухгалтерами, заведующим хозяйством и техническим персоналом трудовые функции определяются новыми должностными инструкциями, утвержденными приказом директора 11.01.2016 года;

В соответствии с п.5 приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н трудовые договоры с тренерами-преподавателями были заключены после разработки показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат;

Локальный акт учреждения, содержащий показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения для определения размеров и условий осуществления стимулирующих выплат, «Положение об оплате труда работников ГАУ ДО «ДЮСШ «Ника», утвержденное приказом директора № 68 от 25.05.2015 года с изменениями, касающимися системы премирования работников (приказ №88 от 21.08.2015) были обсуждены на собрании трудового коллектива и согласованы с профсоюзным комитетом учреждения;

Вопросы материального стимулирования и социальной защиты работников включены в коллективный договор, зарегистрированный в министерстве труда и занятости населения Рязанской области от 20.05.2015 г. № 194;

В соответствии с профессиональным стандартом «Инструктор-методист» (приказ Минтруда России от 08.09.2014 № 630н) разработаны должностные инструкции для инструкторов-методистов, утверждение которых и заключение дополнительного соглашения планируется вместе с вступлением в действие данного стандарта.

Вопрос о включении в договор необходимости социального страхования работников будет рассмотрен после проведения специальной оценки условий труда, которая запланирована на ноябрь 2016 г.

Пример практики внедрения «эффективного контракта» в Государственном автономном учреждении дополнительного образования специализированной детско-юношеской спортивной школе олимпийского резерва «Олимпиец».

В рамках перехода на «эффективный контракт» проведена следующая работа:

Приказом от 28.08.2015 г. № 191/2 утверждено «Положение об оплате труда работников ГАУ ДО СДЮСШОР «Олимпиец», в котором четко и обстоятельно определены выплаты стимулирующего и компенсационного характера;

Для оценки эффективности деятельности работников разработаны и утверждены «Основные критерии для установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работников ГАУ ДО СДЮСШОР «Олимпиец».

За период 2015–2016 годов были заключены дополнительные соглашения («эффективные контракты») со всеми сотрудниками Учреждения (100%), в которых четко указаны их трудовые функции, оплата труда (с указанием всех стимулирующих и компенсационных выплат), режим работы и отдыха, социальные гарантии.

Соотношение заработной платы сотрудников Учреждения и средней заработной платы по региону выполняется на 100 %.

По развитию кадрового потенциала проводится аттестация педагогических и медицинских работников, работники ГАУ ДО СДЮСШОР «Олимпиец» направляются на курсы повышения квалификации, обучения в сфере деятельности.

Пример практики внедрения «эффективного контракта» в Государственном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Елатьма».

В рамках перехода на «эффективный контракт» проведена следующая работа:

В учреждении разработаны критерии оценки качества деятельности работников в соответствии с государственным заданием и учетом специфики организации (приложение к положению об оплате труда и премировании работников ГАУ ДО «ДЮСШ «Елатьма» (утв. Приказом ГАУ ДО ДЮСШ «Елатьма» от 01 декабря 2015 года № 92/1). Проведена беседа с трудовым коллективом по переходу на «эффективный контракт».

Мониторинг деятельности по всем направлениям эффективного контракта возложен на Совет трудового коллектива ГАУ ДО «ДЮСШ «Елатьма», комиссию по распределению стимулирующей части оплаты труда работников ГАУ ДО «ДЮСШ «Елатьма».

С 1 сентября 2016 года разработан и введен в действие «Лист самооценки деятельности тренеров-преподавателей».

В трудовом договоре в отношении каждого работника уточнены и конкретизированы его должностные обязанности, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер стимулирующих выплат, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда.

По состоянию на 01.06.2016 года заключено 23 дополнительных соглашений и 13 трудовых договоров в форме «Эффективного контракта», что составляет 73 % от общей численности основного персонала.