


Утверждаю: Директор
ГБУ «Областной Центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей»
 Н.Ю.Богомолова



ПОЛОЖЕНИЕ об эффективном контракте

Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Тверской области
«Областной Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей»
(г. Торжок)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об эффективном контракте ГБУ «Областной Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей» (далее по тексту - Центр) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р (далее - Программа);
- Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г.

1.2. Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества труда, а также меры социальной поддержки.

1.3. Основной целью введения эффективного контракта является взаимосвязь Повышение оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

1.4. Основными задачами настоящего Положения являются:
изменение системы стимулирования, действующей в Центре, формально квалифицированных как стимулирующих, но реально не мотивирующие

работников Центра к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей;

- формирование понятной системы оплаты труда работников, стимулирующих на повышение заинтересованности работников в количественном и качественном оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ);
- систематическое проведение объективной оценки эффективности профессиональной деятельности работников Центра в рамках выполнения ими должностных обязанностей.

2. ПОРЯДОК ВВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

2.1. Введение эффективного контракта в Центре предполагает осуществление определенной организационно-административной работы:

- создание в Центре комиссии по организации работы, связанной с введением эффективного контракта;
- организация проведения разъяснительной работы с работниками Центра по вопросам введения эффективного контракта;
- анализ действующих трудовых договоров с работниками Центра на предмет их соответствия требованиям ст.57 ТК РФ и примерной формы трудового договора, утвержденной Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы;
- разработка показателей эффективности труда работников Центра;
- разработка и внесение изменений в Положение об оплате труда Центра;
- принятие локальных нормативных актов, определяющих и закрепляющих условия и порядок оплаты труда работников Центра с использованием выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- подготовка и внесение изменений в трудовые договоры работников;
- уведомление работников Центра об изменении определенных условий трудового договора в письменной форме;
- оформление трудовых отношений при введении эффективного контракта путем заключения с работниками, состоящими в трудовых отношениях с Центром, дополнительного соглашения к трудовому договору, а при приеме на работу в Центр при заключении трудового договора.

2.2. Работа по введению эффективного контракта должна проводиться в обстановке гласности и обсуждения в трудовом коллективе.

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

3.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Центра позволяют комплексно и объективно оценивать результаты выполняемой трудовой функции работниками Центра, стимулируют к качественному выполнению своей трудовой функции и повышению профессиональному уровню.

3.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников

указаны в Приложении №
Центра.

к Положению об оплате труда работников

4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

4.1. Основанием для оценки эффективности деятельности работника Центра является отчет работника и его оценка на заседании рейтинговой комиссии Центра.

4.2. По окончании отчетного периода в срок не позднее последнего рабочего дня текущего месяца работник представляет непосредственному руководителю отчет по утвержденной форме за своей подписью по выполнению показателей.

4.3. На заседании Рейтинговая комиссия (далее по тексту - Комиссия) рассматривает отчеты работников и оценивает эффективность деятельности работника в баллах.

4.4. Количественный и качественный состав Комиссии утверждается приказом директора Центра. В обязательном порядке в состав Комиссии должен быть включен представитель Совета трудового коллектива.

В случае если в состав Комиссии не включены руководители структурных подразделений, то они приглашаются на заседание комиссии при рассмотрении отчетов работников данных структурных подразделений.

4.5. Отчетный период равен календарному месяцу.

4.6. По результатам рассмотрения и утверждения отчетов работников Рейтинговой комиссии составляется протокол, включающий общий список работников Центра с указанием общего количества баллов, набранного каждым работником за отчетный период.

4.7. Стоимость одного балла рассчитывается как отношение планового фонда оплаты труда, предназначенного для стимулирующих выплат, к общей сумме баллов, набранных по итогам оценки эффективности деятельности работниками.

4.8. Размер стимулирующих выплат для конкретного работника в денежном выражении определяется как произведение стоимости одного балла на количество полученных этим работником баллов.

4.9. На основании протокола Рейтинговой комиссии издается приказ директора о выплате стимулирующих надбавок работникам Центра.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Переход работы в рамках эффективного контракта в Центре должно быть осуществлено в течение 2017-2018 годов.

5.2. По мере совершенствования системы оплаты труда работников, порядка проведения оценки эффективности деятельности работника Центра, установление новых показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Центра вносятся изменения в соответствующие локальные нормативные акты Центра и в настоящее Положение.