



Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр последиplomного образования специалистов медицинского профиля»

Принципы коллективного договора в управлении мотивацией

Конкурс

Лучшие кадровые технологии Северо-Западного федерального округа
«Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала» – 2026



Актуальность

Трансформация рынка труда, квалифицированных кадров и растущих ожиданий работников требуют от менеджмента организации принципиально новых подходов к управлению персоналом. Включение мотивационной технологии в коллективный договор является наиболее эффективным способом решения важных задач.

Когда традиционная мотивация уже не работает, роль её в коллективном договоре должна быть оценена.

В современных условиях коллективный договор:

- ☐ выступает в качестве гибкого инструмента локального регулирования труда и коллективным мотивационным соглашением, оптимизирующим трудовые отношения и создающим долгосрочный комплекс ценностей (профессиональное признание, защиту от выгорания, инвестиции в будущее, баланс жизни и труда);
- ☐ создает индивидуальную правовую и экономическую экосистему – «качество труда и профессиональное развитие»



Проблемы

дефицит системных инструментов материальной мотивации

нехватка долгосрочных социальных гарантий

прогрессирующее профессиональное выгорание

отток ключевых кадров в коммерческий сектор

снижение конкурентоспособности бюджетного учреждения на рынке труда

Цель

создание технологии воздействия коллективного договора как средство мотивации в работе, обеспечения надежных правовых и социальных гарантий через условия, в которых все категории работников могут качественно осуществлять профессиональную деятельность, эффективно развиваться и сохранять свой потенциал

Задачи

- ☐ выявление ключевых дезактиваторов мотивации (выгорание, рутина, дефицит признания, помощи);
- ☐ разработка целевых мотивационных стимулов для социальной защищенности и профессионального роста (меры поддержки, профилактика выгорания, обучение);
- ☐ внедрение контроля и оценки влияния договора на мотивацию в работе (уровень вовлеченности в развитие учреждения, сохранения кадров, инициативность работников, качество выполняемой работы)

Целевая аудитория:

- ☐ административные работники
- ☐ преподаватели
- ☐ методисты
- ☐ специалисты
- ☐ рабочие

Дорожный путь проекта:

- ☐ мониторинг вопроса, подбор рабочей группы
- ☐ разработка, утверждение
- ☐ реализация
- ☐ анализ, оценка, корректировка



Участники:

- ☐ директор
- ☐ кадровая служба
- ☐ уполномоченное лицо коллектива
- ☐ бухгалтерия

Материальная мотивация

Система материального стимулирования и поощрения



АКЦЕНТ: Равная оплата за труд равной ценности

Целеполагание: обеспечить заинтересованность и повышение ответственности за результаты своей деятельности, создать условия для проявления любой активности каждого работника и усиления достижений в улучшении качества работы

Механизм реализации:

- ☐ успешное и качественное выполнение должностных обязанностей, трудовой дисциплины, плановых показателей труда;
- ☐ активное участие и проявление личной инициативы в значимых мероприятиях организации, в методической работе, в планировании и реализации предложений по профессиональной деятельности;
- ☐ разработка и оперативное внедрение мероприятий, направленных на улучшение здоровья, условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- ☐ выполнение сверхплановой и дополнительной работы, многолетний труд в Центре

Трудовая мотивация

Режим труда и отдыха

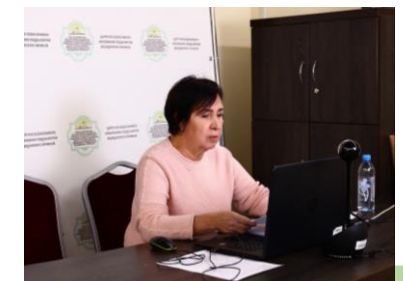


АКЦЕНТ: Гарантированное время труда и отдыха

Целеполагание: создать баланс между работой и отдыхом для снижения уровня фонового стресса, заботу за здоровье работников и помощь в эффективном выполнении своих трудовых обязанностей

Механизм реализации:

- ☐ продолжительность рабочего времени не более 40 час/нед. (для преподавателей не более 36 час/нед.);
- ☐ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый режим работы (ненормированный рабочий день);
- ☐ предоставление выходного дня за выход на работу вне рабочего времени;
- ☐ дополнительный отпуск до 14 календарных дней в году лицам пенсионного возраста



Поддержка работников

Защита прав работников разного возраста



АКЦЕНТ: Поддерживаем молодость, ценим опыт

Целеполагание: защитить социально-экономические и трудовые права молодых и возрастных работников

Механизм реализации:

- ☐ наставническая помощь в социально-трудовой адаптации молодых работников в течение первого года работы;
- ☐ гарантии и компенсации молодым работникам (до 35 лет) для обучения в образовательных и научных учреждениях;
- ☐ помощь в прохождении профессиональной переподготовки или повышения квалификации женщинам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы с сохранением средней заработной платы;
- ☐ поддержка в обучении работника пенсионного возраста при необходимости пройти переквалификацию для продолжения трудовой деятельности

Социальные гарантии

Меры социальной защиты



АКЦЕНТ: Забота о тех, кто нуждается и заслужил

Целеполагание: повысить социальную защищенность работников за счет предоставления социальных льгот и компенсаций

Механизм реализации:

- ☐ единовременное денежное пособие при длительной нетрудоспособности, в случае смерти близких родственников, при рождении ребенка;
- ☐ денежное пособие работникам при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска за второй и последующие годы работы в организации;
- ☐ денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления педагогических работников;
- ☐ дополнительный отпуск работникам, имеющим трех и более детей;
- ☐ материальная помощь при трудных жизненных ситуациях;
- ☐ премии к профессиональным праздникам

Охрана труда

Обеспечение безопасными условиями труда

 **АКЦЕНТ:** Думай о безопасности, работай безопасно

Целеполагание: внедрить комплекс социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда

Механизм реализации:

- ☐ медицинские осмотры работников, психиатрические освидетельствования педагогов;
- ☐ обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, семинары по условиям труда, степени вредности и неблагоприятных последствиях для здоровья, средствах индивидуальной защиты;
- ☐ обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и болезней, информирование работников об уровнях профессиональных рисков;
- ☐ контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и консультативная помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья

Преференции

Работа с дополнительными возможностями

 **АКЦЕНТ:** Больше гарантий — выше результат

Целеполагание: улучшить социально-трудовую защищенность работников за счет предоставления дополнительной поддержки

Механизм реализации:

- ☐ организация оздоровительной среды,
- ☐ проведение Дней здоровья;
- ☐ информационная, консультационная психологическая и правовая помощь по трудовым и социальным вопросам, организация и проведение работы по наставничеству;
- ☐ осуществление культурной массовой работы;
- ☐ реализация профессиональных конкурсов «Лучший работник Центра», «Специалист года», «Лучший преподаватель Центра»



Ключевые метрики. Измеримые результаты

Количественные за 2025-2026г.г.

- ☐ **укомплектованность** штата: 83%, **текучесть** штатного состава – ↓ на 6% ;
- ☐ **индекс удовлетворенности**: уровень материального стимулирования – ↑ на 14%, социальных гарантий и условий труда – ↑ на 15%, соцподдержки – ↑ на 13,5%;
- ☐ **корпоративные предпочтения**: доля участия 98%;
- ☐ **охрана труда**: доля травматизма среди работников составляет 0%, 100% сотрудников вовремя проходят обязательные медосмотры и инструктажи по технике безопасности



Качественные за 2025-2026г.г.

- ☐ **укрепление** мотивации труда;
- ☐ **увеличение** производительности работников;
- ☐ **эффективность** механизма развития личностного и трудового потенциала;
- ☐ **рост** количества в коллективе молодых работников;
- ☐ **своевременная** помощь в трудных жизненных ситуациях;
- ☐ **благоприятный** психологический климат в учреждении;
- ☐ **положительное** влияние на организацию труда, отдыха и здоровье работников



Вывод

конкурентная оплата труда, дружная команда профессионалов, индивидуальный подход, профессиональный рост, забота о работниках, социальные гарантии, развитие собственного потенциала

Вклад в перспективное развитие

Использование потенциала коллективного договора как инструмента стимулирования производственной и профессиональной активности:

- ☐ создание стабильных трудовых отношений;
- ☐ адаптация к новым социальным и экономическим условиям в учреждении;
- ☐ закрепление всех гарантий;
- ☐ инвестиции в персонал;
- ☐ улучшение правил роста эффективности работников

Вызовы/Барьеры

- ☐ ограничение финансовой составляющей;
- ☐ профессиональное выгорание;
- ☐ отсутствие инициативы;
- ☐ снижение интереса к своей работе из-за дефицита стимулирования;
- ☐ проблемы со здоровьем

Коллективный договор мотивирует только тогда, когда он превращается из «бумаги для галочки» в инструмент двустороннего партнерства, где социальные блага и защищенность сотрудников открыто обмениваются на их вовлеченность, лояльность и высокую производительность труда. Защищенный и услышанный работник работает эффективнее, понимая, что его личный вклад напрямую развивает организацию, которая о нем заботится.

Перспективы развития

Для работников:

- ☐ фиксируемые гарантии, надбавки и компенсации сверх установленных законом норм;
- ☐ развитие за счет возможности повышения квалификации;
- ☐ защита и поддержка в трудных ситуациях;
- ☐ обеспечение безопасных условий труда

Для организации:

- ☐ стабильность в кадрах;
- ☐ мотивированные работники на эффективность труда;
- ☐ рост производительности труда через прозрачные стимулы;
- ☐ сохранение здоровья работников.



Масштабирование

Проект может быть масштабирован другими организациями при соблюдении гибкости и баланса интересов всех сторон, правильным управлением ресурсами и соблюдении трудовых прав.



Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр последиplomного образования специалистов медицинского профиля»

Спасибо за внимание!



Конкурс

Лучшие кадровые технологии Северо-Западного федерального округа
«Лучшая кадровая технология в сфере мотивации персонала» - 2026

