

В настоящее время в рамках действующей отраслевой системы оплаты труда в сфере образования существует разделение заработной платы работников на базовую (гарантированную) часть, компенсационную и стимулирующую части.

Базовая (гарантированная) часть выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей, компенсационная часть – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, по районному коэффициенту.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты.

В пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников) к окладам работников образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты устанавливаются распорядительным актом учреждения, изданным на основании решения комиссии образовательной организации по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается распорядительным актом учреждения.

В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников учреждения и в трудовом договоре и устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, установленным конкретному работнику учреждения, без учета иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Рекомендуемый перечень наименований стимулирующих выплат, показателей, при достижении которых стимулирующие выплаты производятся, а также рекомендуемые размеры стимулирующих выплат работникам учреждения приведены в приказе Министерства образования Омской области от 16.12.2013 № 86 «Об отдельных вопросах применения отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, и муниципальных образовательных учреждений».

При формировании перечня выплат стимулирующего характера рекомендуется определить качественные и количественные показатели для каждой конкретной выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Системы стимулирования труда формируются на основе оценки деятельности как самого работника, так и организации в целом, что следует

учитывать при разработке стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы устанавливаются с учетом следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Отличительной особенностью стимулирующих выплат является то, что они производятся не за выполнение должностных обязанностей, а за результативность и эффективность работы. Как следствие, эти выплаты не гарантированы всем работникам, право на их получение имеют те, кто достиг в работе показателей и результатов, предусмотренных положением об отраслевой системе оплаты труда. Основное предназначение средств стимулирующего фонда – поощрение работников за качественно выполненную работу.

Исходя из изложенного, начисленная заработная плата конкретного работника непосредственно зависит от ряда факторов: от размера установленного оклада, количества часов трудовой нагрузки, квалификационной категории, стажа работы, результативности и качества работы работника.