



ИНФОРМАЦИОННЫЙ ЛИСТОК «СКОРАЯ ПРАВОВАЯ ПОМОЩЬ». ВЫПУСК №3 (2022г.).

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

АЛГОРИТМ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ.

В соответствии с законодательством (ст. 135 ТК РФ) система оплаты труда, в т. ч. условия и порядок установления стимулирующих выплат, определяются локальными нормативными актами учреждения (Коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением об установлении стимулирующих выплат), утвержденными руководителем учреждения по согласованию с профкомом (с учетом мнения профкома). Ответственность за правильность установления стимулирующих выплат работникам лежит на руководителе учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения, выделенного по «подушевому» нормативу. Сначала из фонда оплаты труда осуществляются выплаты основной (гарантированной) части заработной платы работников с учетом компенсационных и обязательных стимулирующих выплат. Если после выплаты основной заработной платы остаются финансовые средства, то работникам осуществляются стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности.

Стимулирующие выплаты распределяются **в строгом соответствии** с Положением об установлении стимулирующих выплат учреждения, в котором определяются периодичность выплат, период, за который анализируется эффективность деятельности, показатели качества и результативности труда работников по категориям персонала, критерии их оценки (в баллах), взаимосвязь набранных работниками баллов с размером стимулирующих выплат. Положение об установлении стимулирующих выплат не может содержать условий депремирования работников за качество и результативность профессиональной деятельности в любой форме (лишение стимулирующих выплат, уменьшение их размера, штрафные санкции в виде «минуса» баллов и др.).

Таким образом, если у работника есть результаты деятельности за анализируемый период, что определяется количеством набранных баллов, то выплаты за результативность и качество работы нельзя отменить или уменьшить.

Алгоритм распределения стимулирующих выплат может быть таким:

Шаг 1: Сумма стимулирующих выплат доводится до руководителя учреждения бухгалтерией в письменной форме.

Шаг 2: Заполняются оценочные листы (*либо работниками самостоятельно, либо комиссией по распределению стимулирующих выплат, либо руководящими работниками учреждения, то есть на кого возложены эти обязанности*).

Шаг 3: Комиссия по распределению стимулирующих выплат (*либо лица, ответственные за распределение стимулирующих выплат в учреждении*) подсчитывает количество баллов, которые набрал каждый работник, общую сумму баллов, набранных всеми работниками. Исходя из этого определяется стоимость одного балла (***общая сумма средств, выделенных на стимулирующие выплаты, делится на количество набранных всеми работниками баллов***), а также размер стимулирующих выплат, полагающийся каждому работнику (***стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных работником***).

Шаг 4: Составляется проект приказа о стимулирующих выплатах, который направляется руководителем в профком для дачи мотивированного мнения по приказу.

Шаг 5: Стимулирующие выплаты выплачиваются вместе с основной заработной платой, на них начисляется уральский коэффициент (15%).

ВАЖНО! Работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами учреждения по оплате труда и, по желанию работника, с количеством набранных им баллов, особенно в случае, если оценочные листы заполняются им **не самостоятельно**.

