

*Закалюжная В.А.*

*студент*

*1 курс магистратуры, факультет «Инженерно-экономический»*

*Россия, г. Рязань*

## **ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

*В статье рассматриваются основные аспекты материального стимулирования персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений. Согласно названию, в статье описываются две стороны материального стимулирования. Также отмечается, что эффективность работы зависит от грамотного соотношения этих сторон.*

*Стимулирование, оплата, учреждение, персонал, дошкольное образование*

*The basic aspects of material incentives for staff of municipal pre-school education institutions are considered at the article. As the title implies the article describes two sides of the material incentives. It is also noted that the effectiveness of work depends on the ratio of the competent parties.*

*Stimulation, payment, institution, staff, pre-school education*

Оплата труда в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (далее по тексту МДОУ) состоит из двух частей: базовая часть, включающая в себя должностной оклад и компенсационные выплаты, и стимулирующая часть [1]. В настоящее время бухгалтера МДОУ самостоятельно рассчитывают должностные оклады сотрудников исходя из имеющегося у него фонда оплаты труда.

В качестве материального стимулирования работников МДОУ применяют доплаты, надбавки, премии, повышающие коэффициенты, которые также определяются исходя из пределов имеющегося бюджета. Надбавками обычно являются выплаты за высокие результаты по итогам работы, за качество выполненной работы. Повышающие коэффициенты начисляют каждому сотруднику исходя из его индивидуальных особенностей, как например, стаж непрерывной работы в МДОУ и квалификационная категория педагога на определенный период времени и, учитывая при этом обеспеченность финансовыми средствами.

Преимуществом такого стимулирования стоит отметить, что обеспечение поощрения персоналу МДОУ положительно скажется на дальнейших профессиональных достижениях сотрудников и эффективности их труда, влияющей на качество оказанных образовательных услуг в динамично развивающейся и постоянно меняющейся системе образования. Исходя из факта, что размер премии педагогическому составу МДОУ зависит от критериев оценки профессиональной деятельности, утвержденных заседанием комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы, другим положительным эффектом материального стимулирования будет большая заинтересованность персонала в своей работе.

С другой стороны, материальное вознаграждение может оказывать и отрицательное воздействие на сотрудников МДОУ, что повлечет за собой снижение качества оказываемых услуг. Получая постоянно материальное вознаграждение в одинаковом объеме, сотрудник МДОУ постепенно будет терять мотивационную нагрузку, так как вознаграждение не будет увеличиваться из-за ограниченности бюджета. Кроме того, неравнозначность стимулирующих выплат приведет к минимизации дружеских контактов на работе, породит злость и зависть между работниками МДОУ.

Таким образом, материальное стимулирование имеет ряд своих преимуществ и недостатков. Правильное и грамотное их соотношение позволит достичь более высоких и качественных результатов в работе МДОУ.

#### **Использованные источники:**

1. Статья «Совершенствование системы материального стимулирования персонала муниципальных дошкольных образовательных учреждений», Изд-во «НАУЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» / Экономика и право - № 5, 2012 г.