# Стимулирующие выплаты в ДОУ

20 октября 2014 г.

**Стимулирующие выплаты в ДОУ** должны способствовать наиболее эффективному труду сотрудников дошкольной организации. За какие достижения их выплачивают? Кто устанавливает такие выплаты? И можно ли рассчитывать на стимулирующие выплаты, если денег в ДОУ на них нет? Много вопросов возникает у педагогов и других специалистов дошкольной организации, когда речь заходит о стимулировании труда. Постараемся на них ответить.

Исходя из Письма Минобрнауки РФ от 31.03.2008 № 03-599, ДОУ самостоятельно должно определять в общем объеме средств, которые ему выделены, доли на:

* материально-техническое обеспечение и оснащение воспитательно-образовательного процесса, оборудование помещений с учетом требований нормативных актов;
* на зарплату сотрудников ДОУ (также необходимо учесть надбавки к должностным окладам).

Весь фонд оплаты труда ДОУ можно поделить на базовую часть и стимулирующую часть.

Стимулирующую часть необходимо рассчитывать по следующей формуле:

ФОТст = ФОТ ДОУ \* ш,

где:

ФОТ ДОУ – фонд оплаты труда ДОУ,

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда ДОУ,

ш - стимулирующая доля ФОТ ДОУ.

Минобрнауки РФ рекомендует устанавливать стимулирующую долю (ш) в диапазоне от 30% до 40%. При этом конкретное значение данного показателя ДОУ определяет самостоятельно.

#### Пример

В ДОУ "Ромашка" месячный фонд оплаты труда составляет 100 000 рублей, стимулирующая доля ФОТ в ДОУ установлена в размере 35%. С учетом указанных данных стимулирующая часть будет рассчитываться следующим образом:

ФОТст = 100 000 рублей \* 35% =  35 000 рублей.

## Стимулирующие выплаты для руководителя

Стимулирующие выплаты в ДОУ для руководителя учитываются в централизованном фонде, который формируется муниципальными властями. Минобрнауки рекомендует устанавливать отчисления в такой фонд в размере 5% от фонда оплаты труда ДОУ. При распределении стимулирующих выплат руководителям ДОУ учитываются следующие факторы:

* результаты аттестации и государственной аккредитации ДОУ;
* физическое и психическое здоровье воспитанников;
* создание благоприятного психологического микроклимата;
* участие ДОУ в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и др.;
* обеспечение прозрачности деятельности ДОУ для всех участников образовательного процесса.

Назначение стимулирующих выплат для руководителя ДОУ происходит на основании приказа органа управления образования.

## Стимулирующие выплаты для сотрудников ДОУ

Конкретные размер, порядок и условия произведения выплат должны быть отражены в локальном акте ДОУ. Минобрнауки предложило примерное [положение о распределении стимулирующей части ФОТ ДОУ](http://parta1.com/file.php/id/f14844-file-original.docx).

Порядок распределения стимулирующей части ФОТ может выглядеть следующем образом:

1. Руководитель ДОУ предоставляет в орган самоуправления ДОУ всю необходимую информацию о показателях деятельности работников, которые являются основанием для начисления стимулирующих выплат.
2. Орган самоуправления рассматривает представленную информацию в порядке, предусмотренном локальным актом ДОУ, и принимает решение о назначении выплат.
3. На основании решения органа самоуправления руководитель ДОУ издает соответствующий приказ о начислении стимулирующих выплат сотрудникам.

Для педагогов основными критериями, из-за которых может изменяться размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты деятельности сотрудников. Критерии назначения стимулирующих выплат для сотрудников ДОУ будут зависеть от того, какую должность занимает конкретный работник. Например, для педагогических работников такими критериями будут являться:

* общие показатели уровня развития воспитанников ДОУ (оценивается на основании мониторинга реализации образовательной программы ДОУ);
* улучшение показателей развития воспитанников в сравнении с предыдущим периодом;
* низкий уровень заболеваемости детей (сравнивается с муниципальным уровнем);
* взаимодействие с семьями детей, отсутствие конфликтных ситуаций;
* другие.

Также не стоит забывать и о стимулировании труда сотрудников ДОУ, которые хотя непосредственно и не участвуют в воспитательном и образовательном процессе, но работают на общее благо. Например, сотруднику бухгалтерии могут быть назначены **стимулирующие выплаты** по следующим основаниям:

* предоставление отчетности качественно и в сроки, установленные законом;
* разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;
* качественное ведение документации.

Полный перечень критериев для назначения стимулирующих выплат в ДОУ, рекомендуемых Министерством образования, можно увидеть в Приложении № 2 указанного выше письма. Также такие критерии могут быть разработаны ДОУ самостоятельно.

## Включение условий о стимулирующих выплатах в трудовой договор

Министерство труда и социальной защиты порекомендовало (Приказ от 26 апреля 2013 г. № 167н) при оформлении трудовых отношений (с учетом нововведений, касающихся эффективного контракта) с сотрудниками бюджетных организаций принимать во внимание следующее. В трудовом договоре с новыми сотрудниками необходимо отражать, в том числе, условия об оплате труда, включая и надбавки, доплаты и поощрительные выплаты. Стоит учесть, что в трудовом договоре следует конкретизировать условия осуществления выплат, в том числе, и стимулирующего характера:

* название выплаты;
* условия её получения;
* показатели и критерии оценки эффективности работы сотрудника, с учетом которых назначается выплата;
* периодичность выплат;
* размер выплаты или способ его определения.

Если же подобные условия не были включены в трудовой договор с уже действующими сотрудниками, то Министерство рекомендует заключить с ними дополнительное соглашение к трудовому договору, чтобы отразить данные условия.

## А если не хватает денег на выплаты стимулирующего характера?

Стоит учесть, что дефицит фонда оплаты труда ДОУ не лишает права сотрудника на получение уже распределенных и начисленных стимулирующих выплат. Это подтверждается судебной практикой (например, Апелляционное определение Тверского областного суда от 27 февраля 2014 г. по делу N 33-701). Вместе с тем, требовать в суде такие выплаты работник может только от своего непосредственного работодателя (ДОУ), а не от муниципальных органов или от Министерства образования.