

СОГЛАСОВАНО:

Общее собрание трудового коллектива
МБДОУ ЦРР детский сад № 4 «Ручеек»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий
МБДОУ ЦРР детский сад № 4 «Ручеек»
«Ручеек»
_____ Исаева Е.А.

« _____ » _____ 2014г.

« _____ » _____ 2014г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах к должностным окладам работников.**

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детский сад № 4 «Ручеек» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лобня № 1392 от 28.08.2014 г, Уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детский сад № 4 «Ручеек», далее - МБДОУ, устанавливающим виды стимулирующих выплат и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников.

1.3. Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению размера стимулирующих выплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда и прочих показателей.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества исполняемых должностных обязанностей, а также качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера. Такие выплаты могут быть уменьшены или не начислены работнику по решению комиссии по распределению стимулирующей части из фонда оплаты труда образовательного учреждения. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.7. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды и размеры стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ устанавливаются

следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполнения работ;
- доплаты, за работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий;
- качественное и оперативное выполнение отдельных мероприятий, поручений, работ;
- активное участие в городских и областных мероприятиях;
- высокие результаты подготовки к новому учебному году;
- работа по благоустройству территории, а также частичных ремонтных работ;
- победы ДООУ в конкурсах, смотрах, выставках, спортивных соревнованиях;

2.2. Размеры стимулирующих выплат каждому работнику регулируются нормами Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Лобня № 1392 от 28.08.2014 г. и могут определяться: в процентном отношении в размере 7% фонда оплаты труда образовательного учреждения или в конкретной денежной сумме.

3. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

- 3.1. Стимулирование работников осуществляется на принципах, в порядке и размерах, изложенных в соответствующем решении Комиссии по распределению стимулирующих выплат.
- 3.2. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца, квартала или полугода.
- 3.3. При определении размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ за отчетный период учитывается объективная аналитическая информация о профессиональной деятельности работника.
- 3.4. Для установления выплат стимулирующего характера создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат, утверждаемая приказом заведующего МБДОУ № 4 «Ручеек».
- 3.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
- 3.6. На основании соответствующего решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформленного в виде протокола, заведующий МБДОУ издает приказы о распределении стимулирующего фонда, которые согласовываются с председателем Совета трудового коллектива, являющегося членом Комиссии.
- 3.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему МБДОУ за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом результатов деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

4. Порядок и условия премирования

- 4.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх

оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

4.2. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд. Премии к юбилеям работы в МБДОУ, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

4.3. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат. При этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.4. Единовременное премирование работников МБДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.5. Педагогические работники МБДОУ, административно - управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному' работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Представление о премировании может быть внесено профильным заместителем, решение о премировании принимает заведующий, размер премирования определяется, исходя из результативности работы и с учетом мнения заместителей, курирующих предполагаемого к премированию работника.

4.7. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом, согласованным с председателем Совета трудового коллектива.

4.8. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов.
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

4.9. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или - законодательства РФ, руководитель структурного подразделения представляет заведующему МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) либо устно своевременно доводит до сведения заведующего сведения о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

4.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий).

5.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при не выполнении показателей критериев данного Положения.

6. Критерии и показатели для распределения стимулирующих выплат

6.1. В МБДОУ по каждому конкретному работнику действуют следующие критерии и показатели эффективности труда.

Целевые показатели эффективности деятельности и показатели результатов труда.

6.2. Адресные целевые показатели эффективности и труда для заместителя заведующего по УВР:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для заместителя заведующего по УВР
1	Работа без больничных листов.
2	Повышение авторитета и имиджа МБДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)
3	Работа с интернет-представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет-представительства.
4	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.
5	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.
6	Результативные выступления педагогов, курируемых зам.зав. по УВР, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • на внутрисадовском уровне • на муниципальном уровне

	<ul style="list-style-type: none"> • на областном уровне • на федеральном уровне
7	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне
8	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.
9	Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.)
10	Реализация годового плана деятельности МБДОУ в полном объеме, выполнение плана внутриучрежденческого контроля.
11	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы.
12	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами МБДОУ.
13	Организация аттестации педагогических работников.
14	Интенсивность и напряженность работы.
15	Эффективность и качество исполнения управленческих решений.
16	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.
17	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа на комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.)
18	Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках, ремонте и др.)
19	Организация работы психолого-педагогического консилиума (ПМПк). Подготовка документов на ПМПк.

6.3. Адресные целевые показатели эффективности и труда для воспитателей:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для воспитателей
1	Работа без больничных листов (отношение к собственному здоровью).
2	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

3	<p>Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе</p> <ul style="list-style-type: none"> • посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81% • посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75% • посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%
4	<p>Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников</p> <ul style="list-style-type: none"> • до 1 случая заболевания по д/с; • от 1 до 2 случаев заболевания по д/с; • от 2 до 3 случаев заболевания по д/с.
5	<p>Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.), высокий уровень исполнительской дисциплины.</p>
6	<p>Участие в методической, научно-исследовательской и экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития МБДОУ, образовательной программы.</p>
7	<p>Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытие занятия и т.п.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне
8	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне • на внутрисадовском уровне
9	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях. Сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне
10	<p>Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне МБДОУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации • за призовые места в смотрах-конкурсах

11	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне • на внутрисадовском уровне.
12	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.
13	Подготовка документов к ПМПк.
14	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов).
15	
16	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий).
17	Увеличение объема выполняемых работ.
18	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.)

6.4. Адресные целевые показатели эффективности и труда для учителя-логопеда, педагога-психолога, социального педагога:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для учителя-логопеда, педагога-психолога, социального педагога
1	Работа без больничных листов
2	Эффективная работа с родителями.
3	Образцовое содержание кабинета и методического материала
4	Эффективная работа с воспитателями и специалистами МБДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.
5	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития.
6	Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, проведение открытых занятий, выставок.
7	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне; • на областном уровне;

	<ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне.
8	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне; • на областном уровне; • на муниципальном уровне.
9	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях. Сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном и международном уровне; • на областном уровне;
10	Участие в работе ПМПк и территориального ПМПк (ТПМПк). Подготовка документов.
11	Участие в общих мероприятиях МБДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях).
12	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.
13	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий).
14	Увлечение объема работы.
15	Выполнение заданий, не входящих в должностные, обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта МБДОУ и т.д.

6.5. Адресные целевые показатели эффективности и труда для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре
1	Работа без больничных листов
2	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовке к праздникам и развлечениям. Выполнение плана мероприятий по работе с родителями.
3	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития МБДОУ, образовательной программы.
4	<p>Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне

	<ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне
5	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне
6	<p>Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне • на муниципальном уровне • на внутрисадовском уровне
7	<p>Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта</p> <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне
8	<p>Фиксированное участие в семинарах, педагогических советах, консилиумах, проведение открытых занятий, выставок, проводимых МБДОУ.</p>
9	<p>Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям.</p>
10	<p>Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального (физкультурного) зала.</p>
11	<p>Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)</p>
12	<p>Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.</p>
13	<p>Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий).</p>
14	<p>Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта МБДОУ и т.д.</p>
15	<p>Увеличение выполняемой работы.</p>

6.6. Адресные целевые показатели эффективности и труда для заместителя заведующего по АХР:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для заместителя по АХР
1	Качественное соблюдение требований СанПина в содержании помещений и территории МБДОУ

2	Обеспечение выполнений требований ПБ, ОТ.
3	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников.
4	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.
5	Своевременное обеспечение МБДОУ моющими, чистящими средствами, посудой, инвентарем.
7	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях со стороны контролирующих органов.
8	Укрепление и сохранность материально-технической базы МБДОУ.
9	Качественная подготовка МБДОУ к новому учебному году, зимнему сезону.
10	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.
11	Высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.7. Адресные целевые показатели эффективности и труда для медицинского работника:

№ п/п	Целевые показатели эффективности для заместителя заведующего по безопасности
1	Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности
2	Осуществление качественного контроля за работой обслуживающего персонала.
3	Отсутствие замечаний со стороны Ростехнадзора, Госпожнадзора, обеспечение выполнение требований электробезопасности, пожарной безопасности, охраны труда.
4	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
5	Отсутствие замечаний по итогам проверок по вопросам безопасности и охраны труда, внутреннего контроля. Своевременное выполнение предписаний контролирующих органов.
7	Своевременность предоставления отчетности и ответов на письменные запросы.
8	Общественная активность: участие в общественных работах; выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью; взаимопомощь; участие в работе органов самоуправления

9	Работа без больничных листов
---	------------------------------

6.8. Адресные целевые показатели эффективности и труда для младшего воспитателя:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для младшего воспитателя
1	Качественное выполнение СанПиН в МБДОУ
2	Образцовая организация детского питания.
3	Участие в осуществлении вспомогательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий.
4	Высокие показатели фактической наполняемости групп
5	Активное участие в субботниках. Детских праздниках, праздничных мероприятиях МБДОУ, положительные результаты летней оздоровительной работы.
6	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.
7	Работа без больничных листов.
8	Высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.9. Адресные целевые показатели эффективности труда для кастаняниши, рабочего по ремонту и стирке белья:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для кастаняниши и рабочего по ремонту и стирке белья
1	Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм. Отсутствие замечаний в санитарном журнале.
2	Строгое выполнение правил ТБ на рабочем месте.
3	Высокое качество выполненных работ.
4	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.
5	Активное участие в субботниках.
6	Работа без больничных листов.
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.10. Адресные показатели эффективности и труда для дворника, садовника:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для дворника, садовника
-------	--

1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории, озеленение территории МБДОУ
2	Своевременное обеспечение доступа к МБДОУ родителей, работников, в т.ч. подъездные пути в зимнее время.
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей.
4	Работа без больничных листов.

6.11. Адресные показатели эффективности и труда для рабочего по комплексному обслуживанию здания:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для рабочего по комплексному обслуживанию здания:
1	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения.
2	Своевременное и качественное выполнение заявок на текущий ремонт.
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины.

6.12. Адресные целевые показатели эффективности труда для делопроизводителя, лаборанта:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для делопроизводителя и лаборанта
1	Работа без больничных листов.
2	Высокий уровень исполнительной дисциплины.
3	Высокое качество выполненных работ.
4	Качество и напряженность труда при выполнении работы, не входящей в круг должностных обязанностей.

6.13. Адресные показатели эффективности и труда для уборщика служебных помещений:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для уборщика служебных помещений
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка здания МБДОУ.
2	Качественное выполнение СанПиН в МБДОУ.
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей.
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины.
5	Работа без больничных листов.

6.13. Адресные показатели эффективности и труда для педагога дополнительного образования:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и труда для педагога дополнительного образования
1	-работа без больничных листов
2	Обобщение и распространение передового педагогического опыта, повышение квалификации и профессиональной подготовки
3	-участие в методической и научно-исследовательской работе
4	- соблюдение правил и норм охраны труда, охраны здоровья и жизни детей
5	- предметно-развивающая среда в группе доп. образования
6	--высокое качество построения образовательного процесса.
7	Высокий уровень ведения документации
8	-результативность работы с педагогами. Проведение педагогических мастер-классов
9	-высокий уровень исполнительской дисциплины
10	-результативность работы с родителями
11	-совмещение и совместительство профессий в связи с производственной необходимостью.
12	-стаж непрерывной работы в МБДОУ
13	- отношение к собственному здоровью
14	-ведение общественной работы -участие в работе органов самоуправления.
15	-руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий).
16	-выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультативными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта МБДОУ и т.д. -увеличение объема выполняемой общественной работы

6.2. Критерии и показатели эффективности труда по каждой должности отражены в трудовом договоре работника.

7. Заключительные положения

7.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного

фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам. Фонд оплаты труда по профессиональным квалификационным группам рассчитывается главным бухгалтером Управления Образования Администрации города Лобня.

7.2. В отдельных случаях заведующий МБДОУ имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии фонда оплаты труда.

7.3. Главный бухгалтер в установленные сроки дает заведующему МБДОУ справку о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда за прошедший отчетный период к распределению.

7.4. Заведующий МБДОУ на основании данного Положения и соответствующего решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат издает приказы о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и направляет в бухгалтерию для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

7.5. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МБДОУ может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

Положение принято на общем собрании трудового коллектива. Протокол № 4 от 28.08.2014г.