

СОГЛАСОВАНО:

Представитель СТК

Е.А.Турышева

« 14» сентября 2016 год

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующий



О.В.Новоселова

Приказ № 112а

от «14» сентября 2016 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
« Детский сад № 178»

г. Новокузнецк, 2016г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, заведующей Учреждения, решений педагогического совета Учреждения.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы – **не менее 30%** от стимулирующего фонда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы(интенсивность и перекомплект) **не более 67%**,
- иные поощрительные и разовые выплаты – **не более 3%** от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии.

1.3. Неиспользованные средства централизованного фонда, средства экономии фонда оплаты труда, средства экономии стимулирующего фонда за предыдущий или предыдущие месяцы, а так же за текущий месяц (далее – экономия) могут направляться на премиальные выплаты по итогам работы и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Данное перераспределение экономии рассматривается заведующей Учреждения и согласовывается с представителем органа общественного управления

1.4. Стимулирующие выплаты работникам и работающим на условиях совместительства устанавливаются в полном объеме.

1.5. Для установления выплат в Учреждении избирается на Общем собрании трудового коллектива комиссия по премированию. (далее – комиссия), в состав которой входят:

- *представитель СТК;*

- *представители части работников, избранные на Общем собрании трудового коллектива;*

- *работники административного персонала с целью внесения предложений по результатам контроля за деятельностью работников Учреждения, осуществляемого в рамках должностных обязанностей (заведующая, старший воспитатель (представляет интересы педагогических работников), старшая медицинская сестра или завхоз (представляют интересы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала).*

Состав комиссии утверждается приказом заведующей Учреждением.

1.6. Число членов комиссии по премированию должно быть нечетным. Данное условие позволяет принять решение по спорным вопросам большинством голосов.

1.7. Комиссия по премированию принимает решение о премировании и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее $\frac{1}{2} + 1$ членов комиссии.

1.8. За заведующим Учреждения остается право:

- высказывать особое мнение, которое должно быть отмечено в протоколах комиссии;

- предоставлять в комиссию обоснования для начисления стимулирующих выплат в письменной форме, которая является обязательным приложением к протоколу заседания комиссии.

1.9. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

2. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в Учреждении, с обязательным участием в ней представителя органа самоуправления учреждения (либо другого представительного органа). Премии работникам учреждений, устанавливаются по итогам на основании результатов их деятельности **педагогическим работникам - за полгода; учебно-вспомогательному персоналу - за месяц** (по решению комиссии, оформленного приказом заведующей Учреждения). Размер премий устанавливается в абсолютной величине и максимальными размерами не ограничиваются. Премии работникам Учреждения не начисляются в период отсутствия сотрудника на работе. Расчет премиальных выплат производится по формуле: количество баллов делится на количество рабочих дней в месяце и умножается на количество фактически отработанных дней.

2.2. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в котором совершено нарушение, не начисляются.

2.3. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (основной персонал, прочий педагогический персонал, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий) на основании достижений установленных для каждой категории показателей эффективности деятельности.

К каждому показателю стимулирования по категориям работников установлены индикаторы измерения. Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов, сумма баллов по индикаторам измерения дает итоговое количество баллов по одному показателю стимулирования; общая сумма баллов по показателям эффективности деятельности составляет максимальное количество баллов по определенной категории работников Учреждения.

Максимальное количество баллов по категориям работников ДОО по отношению к максимальному количеству баллов составляет следующее соотношение (**приложение №1**):

<i>Максимальное количество баллов</i>	<i>Должность</i>
100 баллов	Воспитатель ,старшая медицинская сестра, старший воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель
70 баллов	Делопроизводитель, повар и.о.шеф-повара
60 баллов	Повар, младший воспитатель, завхоз
50 баллов	Машинист по стирке ремонту спецодежды, дворник, кухонный рабочий
30 баллов	Сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания , уборщик производственных и служебных помещений, грузчик, кастелянша

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости одного балла. Стоимость одного балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества баллов всеми работниками Учреждения по данной выплате.

На усмотрение Учреждения в целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости единицы оценки премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размер начисленных выплат.

2.5. Стимулирующие надбавки устанавливаются работникам вновь принятым на работу, после длительного больничного листа, отпуска по уходу за ребенком, учебного отпуска за фактически отработанный период

Учреждение самостоятельно устанавливает порядок и форму заполнения показателей стимулирования по видам премиальных выплат по итогам работы в разрезе категорий работников, индикаторов измерения; порядок определения стоимости единицы оценки; возможность перерасчета стоимости единицы оценки в расчетном периоде; порядок определения размера причитающихся выплат, которые закрепляются данным Положением.

2.6. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику Учреждения. Решение комиссии согласовывается с представителем органа общественного управления.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с председателем СТК. Согласованный и утвержденный приказ по Учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.7. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются для каждой категории работников Учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками. Перечень показателей стимулирования работников Учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается Учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя СТК.

Перечень показателей стимулирования (оценочные листы) отражены в приложении № 2.

2.8. Порядок заполнения и сдачи оценочных листов.

Каждому работнику Учреждения выдается оценочный лист, в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности в соответствии с занимаемой должностью. Срок сдачи оценочного листа - до 10-го числа месяца, следующего за расчетным периодом. Заполненные работниками оценочные листы передаются комиссии.

Каждый Работник Учреждения обязан лично заполнить все необходимые графы бланка оценочного листа и поставить свою подпись. В противном случае решение об установлении премиальных выплат не выносится.

Каждый работник обязан сдать заполненный бланк своего оценочного листа на проверку комиссии не позднее 10-го числа следующего за **оцениваемым месяцем и (или) кварталом**. Во избежание недоразумений лично поставить дату и подпись в бланке оценочного листа.

Оценочный лист, сданный на проверку позднее установленного срока, к рассмотрению не принимается.

Оценочный лист должен быть заполнен аккуратно, разборчиво. Исправления в оценочном листе не допускаются.

При необходимости работник обязан предоставить по требованию доказательства, факты, объяснения по той или иной оценке своего труда руководителю или членам комиссии по премированию.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, внесшего исправления.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено и/или в случае расхождения мнений членов комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования. Данные об итогах голосования отражаются в протоколе заседания комиссии.

После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.9. Обязанности комиссии по премированию при работе с оценочными листами:

Представитель комиссии должен проверить правильность заполнения листа, при необходимости оказать работнику помощь в заполнении.

Проверить заполнение графы даты сдачи и подписи оценочного листа работником.

Представитель комиссии обязан заполнить отведенные для него графы в бланке оценочного листа работника не позднее 10-го числа следующего за оцениваемым месяцем.

Представитель комиссии несет ответственность за представление оценочных листов, необходимых доказательств, объяснений к ним на заседание комиссии по премированию.

Председатель комиссии несет персональную ответственность за дальнейшее хранение листов и протоколов комиссии по премированию и передачу их на хранение руководителю Учреждения.

Представитель комиссии вправе потребовать от работника подтверждающие документы, факты, объяснения по той или иной оценке своего труда, зафиксированной в оценочном листе.

Ответственность за расчет стоимости балла несет председатель комиссии.

3. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся: премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат;
- интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы);

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с представителем СМК по должностям работников Учреждений в виде премий за:

Перечень стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы	размер премий, руб.
Наименование стимулирующих выплат и условия их предоставления	
1. За особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);	
1. Подготовка ДОУ к зимнему сезону, началу учебного года, проведение ремонтных работ 1 раз	300 руб.
1.1.Проведение работ по благоустройству территории ДОУ (уборка снега, листвы, сбивание сосулек с крыши, обрезка кустов, косьба травы, разведение и уход за цветниками, огородами)	
<i>большие объемы</i>	1000 руб.
<i>средние объемы</i>	500 руб.
<i>небольшие объемы</i>	300 руб.
1.2.Закладка и перебор овощей, подготовка овощехранилища к закладке овощей на зиму	
<i>большие объемы</i>	500 руб.
<i>средние объемы</i>	300 руб.
<i>небольшие объемы</i>	200 руб.
16. Погрузо-разгрузочные работы	
<i>большие объемы</i>	500 руб.
<i>средние объемы</i>	300 руб.
<i>небольшие объемы</i>	200 руб.
2. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения	
2.1. Работа по взаимодействию с общественными организациями (театр, цирк, ИПК, центр « Семья» и др.)	100 руб.
2.2.Участие в детских праздниках (1 утренник) главная роль	150 руб.

второстепенная роль	100 руб.	
2.1. Размещение информации на сайте ДОУ		
2.1.1.Подборка фотографий	100 руб.	
2.1.2.Наличие и пополнение информации на сайте ДОУ о проведенном мероприятии (1 раз) Раздел: О нас. Группы. Новости	150 руб.	
2.2.Использование нестандартных форм работы с родителями (мастер-классы, совместные праздники и т.д.)	300 руб.	
2.3.За организацию и проведение районного мероприятия (1 раз)	500 руб.	
2.4.За организацию и проведение городских мероприятий (1 раз)	1000 руб.	
6. Пошив изделий: <i>повышенной сложности</i>	1500 руб.	
<i>средней сложности</i>	1 000 руб.	
<i>несложный пошив изделия</i>	500 руб.	
2.5. Проведение мастер-классов, открытых занятий для педагогических работников на уровне ДОУ	200 руб.	
2.6. За оригинальное оформление помещений ДОУ, прогулочных площадок, постройку снежных городков <i>повышенной сложности</i>	500 руб.	
<i>средней сложности</i>	300 руб.	
<i>несложное</i>	150 руб.	
2.7.Ведение кружковой работы в ДОУ, при наличии программы, сетки занятий (1 НОД)	100 руб.	
2.8.Работа в экологической комнате	1000 руб.	
3. Успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат		
3.1. Членам группы по распределению стимулирующего фонда, сантройке, экспертной группе, творческой группе	100 руб.	
3.2. Своевременное составление отчётов, аналитических справок для других организаций	1 документ	100 руб.
3.2.1.Подготовка документации в особо больших объёмах	1000 руб.	
3.3.Ответственному за работу по ПБ	300 руб.	

Ответственному за ГО и ЧС	300 руб.	
3.4.Работа с организациями, обеспечивающими питание воспитанников ДОУ	250 руб.	
3.5.Ответственному за оформление документов по компенсации (1 пакет)	200 руб.	
3.6.Ответственному за организацию прохождения медицинского осмотра сотрудников	300 руб.	
3.7. Исполнение обязанностей ответственного за пропускной режим	300 руб.	
3.8.Выполнение работы курьера (1 раз)	100 руб.	
3.9.Ответственному за ведение табелей посещаемости воспитанников ДОУ (в отсутствии ст. медсестры)	800 руб.	
3.10.Ответственному за ведение журнала бракеража(в отсутствии ст. медсестры)	500 руб.	
3.11. Дежурства в рабочие и праздничные дни; (ст. м/с, завхоз, ст.воспитатель и др.)	1 дежурство	100 руб.
3.12. За работу с родителями по оплате за содержание ребенка в детском саду(отсутствие задолженности)	150 руб.	
3.13..За работу с родителями по оплате за дополнительные платные услуги(отсутствие задолженности)	150 руб.	
3.14. Своевременное и качественное оформление документации группы(план воспитательно-образовательной работы, тетрадь утреннего приема, самообразование, документация по проведению мониторинга, журнал индивидуального маршрута воспитанника)	150 руб.	
3.15. Оказание помощи в одевании детей 1 младшей группы (1 раз)	50 руб.	
3.16.Работа с пенсионным фондом по предоставлению информации о кадрах(заполнение поименного списка)	500 руб.	
4. Интенсивность		
За интенсивность труда, связанных с обеспечением выполнения дежурного, требований СанП и Н в Учреждении	300 руб.	

3.3. Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников; отдельных видов деятельности; особых режимов работы; мероприятий, особо важных и срочных работ; устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются Учреждением самостоятельно, с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы, при обязательном участии председателя СТК.

3.4. Специальная выплата медицинским работникам государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (за исключением профессиональных образовательных организаций), организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным и основным общеобразовательным программам, образовательных организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (далее – выплата медицинским работникам, учреждение соответственно), в следующих размерах:

1885 рублей врачам-специалистам, фельдшерам, медицинским сестрам;

1) Право на получение выплаты медицинским работникам имеют следующие категории медицинских работников:

*фельдшера;
медицинские сестры;*

2) Выплата медицинским работникам назначается при соблюдении следующих условий:

- *отсутствие жалоб со стороны родителей (при наличии), законных представителей;*
- *систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур;*
- *выполнение рекомендаций по оздоровлению детей по итогам по возрастной диспансеризации и диспансеризации детей-подростков.*

3) Выплата медицинским работникам назначается приказом руководителя учреждения сроком на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

4) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты медицинским работникам осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

5) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в одном учреждении более чем на одну ставку размер выплаты медицинским работникам не увеличивается.

6) При выполнении медицинским работником должностных обязанностей в разных учреждениях выплата медицинским работникам назначается в каждом учреждении в соответствии с подпунктами 4 и 5 настоящего пункта.

3.5. Специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы (далее выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям, учреждения – соответственно) в следующих размерах:

1885 рублей воспитателям, младшим воспитателям учреждений;

1000 рублей воспитателям, младшим воспитателям семейных групп, являющихся структурными подразделениями государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

885 рублей педагогическим работникам учреждений (, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющим свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста.

1) Право на выплату педагогическим работникам и младшим воспитателям имеют:

воспитатели, младшие воспитатели государственных образовательных организаций и реализующих образовательную программу дошкольного образования;

воспитатели, младшие воспитатели семейных групп, являющихся структурными подразделениями государственных образовательных организаций и реализующих

образовательную программу дошкольного образования;

педагогические работники государственных образовательных учреждений и реализующих образовательную программу дошкольного образования (старший воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования), осуществляющие свою деятельность с воспитанниками дошкольного возраста (далее - воспитатели, младшие воспитатели, педагогические работники).

2) Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, которое оценивается по следующим критериям:

отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

отсутствие несчастных случаев и травм у детей;

систематическое проведение в соответствии с планом работ профилактики инфекционных заболеваний и закаливающих процедур.

3) Выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается ежеквартально на ставку (оклад) независимо от количества детей в группе. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал не назначается.

4) При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в объеме менее чем на одну ставку назначение выплаты педагогическим работникам и младшим воспитателям осуществляется пропорционально нагрузке и отработанному времени.

5) При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в одном образовательном учреждении, находящимся на территории Кемеровской области и реализующем образовательную программу дошкольного образования, на одну ставку и более размер надбавки не увеличивается.

6) При выполнении воспитателем, младшим воспитателем, педагогическим работником должностных обязанностей в разных образовательных учреждениях, находящихся на территории Кемеровской области и реализующих образовательную программу дошкольного образования, выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям назначается в каждом образовательном учреждении в соответствии с подпунктами 4 и 5 настоящего пункта.

7) Для назначения надбавки издается приказ руководителя соответствующего учреждения.

3.6. Специальная выплата педагогическим и медицинским работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений - молодым специалистам (далее – **выплата молодым специалистам**, учреждения – соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании» (далее - Закон).

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

- копия паспорта;
- копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;
- копия трудовой книжки;

- копия приказа о назначении на должность педагогического, медицинского работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

4. ИНЫЕ ПОощРИТЕЛЬНЫЕ И РАЗОВЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в Учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда.

4.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам Учреждения приказом заведующей по согласованию с председателем Общего собрания трудового коллектива в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи.

4.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливается в абсолютном значении и максимальным значением не ограничен.

Наименование выплаты	Размер, руб.
Юбилейные даты работников ДОУ (50, 55, 60, 65, 70 лет) - работникам, проработавшего в учреждении не менее 1 года	1000 руб.
Материальная помощь (похороны близких родственников, свадьба работника или его близких родственников, несчастный случай и др.) - работникам, проработавшего в учреждении не менее 1 года	2 000 руб.
Материальная помощь при длительном заболевании, требующем дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами - работникам, проработавшего в учреждении не менее 1 года	1 000 руб.
Материальная помощь при тяжелом финансовом положении, связанным с последствиями стихийных бедствий (пожар, кража, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства) - работникам, проработавшего в учреждении не менее 1 года	2 000 руб.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения.

Комиссия рассматривает заявления работников и выносит решение о размере материальной помощи. Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующей Учреждения.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работники имеют право:

- вносить предложения по принятию поправок к Положению, в т.ч. новых показателей эффективности деятельности и индикаторов для начисления стимулирующих премиальных выплат;
- при необходимости присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения;

- вносить предложения в работу комиссии по премированию.

5.2. Работники обязаны:

- своевременно предоставлять оценочные листы, заполненные в соответствии с требованиями настоящего Положения;
- своевременно предоставлять иные подтверждающие документы.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОМИССИИ ПО ПРЕМИРОВАНИЮ

6.1. Члены комиссии имеют право:

- свободно высказывать свое мнение;
- требовать занесения (отметки) в протокол высказанного мнения;
- вносить предложения в работу комиссии;
- выносить на Общее собрание работников предложения о внесении поправок в настоящее Положение.

6.2. Члены комиссии обязаны:

- действовать в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением;
- уважать мнение коллег;
- обеспечивать общественный и демократический характер управления Учреждением.

7. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ

7.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием работников и утверждается приказом заведующей Учреждением.

Срок действия настоящего Положения заканчивается с момента принятия нового Положения. Положение вступает в силу с момента издания приказа о принятии Положения.

7.2. В Положение могут быть внесены поправки. Предложения о внесении поправок в Положение вносятся любой из сторон с обоснованием причин для их внесения. Далее предложения выносятся на обсуждение Общего собрания работников. После обсуждения поправки вносятся или не вносятся в Положение с обязательной записью о принятом решении в протоколе собрания. По решению Общего собрания работников заведующая Учреждения издает приказ о внесении поправок в Положение.

7.3. Настоящее Положение может утратить силу досрочно:

- по соглашению сторон;
- как противоречащее законодательным актам РФ и нормативно-правовой документации Учреждения и (или) не отвечающее современным требованиям к условиям труда в Учреждении (образовательному процессу, охране труда и соблюдению техники безопасности и др.).