

Приложение № 2
к Коллективному договору между трудовым коллективом
и администрацией МУ ДО ИРМО «Карлукская ДМШ»

Утверждаю:

«_____» _____ 2021г.

Директор школы

_____ Е.В. Гладкова

Согласовано

«_____» _____ 2021г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.А. Аюпова

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУ ДО ИРМО «Карлукская детская музыкальная школа»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования Иркутского районного муниципального образования «Карлукская детская музыкальная школа», (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. (с изменениями и дополнениями) N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 15.02.2011 г. № 956 «О порядке введения и установления систем оплаты работников учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличных от Единой тарифной сетки»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. № 2534 «Об утверждении Порядка исчисления средней заработной платы, для определения должностных окладов руководителей муниципальных учреждений Иркутского районного муниципального образования»;
- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 25.04.2011 г. № 2535 «Об утверждении методических рекомендаций

по установлению систем оплаты труда, отличных от единой тарифной сетки, и перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования»;

- постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 28.06.2011 г. № 3396 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Иркутского районного муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» (в редакции от 09.10.2014г.).

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2015 год утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г.

1.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается по согласованию с органом первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.4. Минимальные оклады (ставки) работников образовательного учреждения установлены по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Заработная плата работника ОУ рассчитывается по формуле:

$ЗП = ДО + Кв + Св$, где

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

1.6. Должностной оклад работника ОУ рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК$, где

О - минимальный оклад (ставка)

КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности,

КПП – персональный повышающий коэффициент,

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент.

1.7. Повышающий коэффициент (КП) к минимальному окладу по занимаемой должности устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной

по результатам аттестации педагогических работников и руководителей структурных подразделений в соответствии с таблицей «Педагогические работники (минимальный должностной оклад и коэффициент повышения (КП) за категорию)»

Повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада (ставке) по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности образует новый должностной оклад.

1.8. Персональный повышающий коэффициент (КПП) к минимальному окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач, стажа работы, образования и других факторов (таблицы КПП).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности по ПКГ, определяется путем умножения размера минимального размера оклада на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента в части профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных выплат компенсационного характера.

Персональный повышающий коэффициент для педагогических работников

№	Наименование звания, награждения	Размер увеличения
1	Работники, имеющие почетные звания «Отличник народного просвещения», «Почетный работник народного образования РФ», «Почетный работник культуры»	0,1
2	Работники, награжденные почетными грамотами и благодарностями министерства культуры, министерства образования РФ	0,05
3	Работники, имеющие непрерывный стаж работы в данном учреждении	5 лет-0,05 10 лет-0,10 15 лет-0,15 20 лет-0,20

**Персональный повышающий коэффициент
для рабочих образовательного учреждения**

№	Наименование звания, награждения	Размер увеличения
1	Работники, имеющие непрерывный стаж работы в данном учреждении	1-3 лет-0,03 3-5 лет-0,05 5-10 лет-0,10

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА
Педагогические работники (минимальный должностной оклад
и коэффициент повышения (КП) за категорию)**

наименование должности (профессии)	минимальная ставка (оклад), руб.	коэффициент повышения
4 квалификационный уровень		
преподаватель	7983,0	высшая категория – 0,5 первая категория- 0,3
концертмейстер	7904,0	высшая категория – 0,5 первая категория- 0,3

**Рабочие образовательного учреждения
(минимальный должностной оклад)**

наименование должности (профессии)	минимальный размер оклада (ставки), руб.
Уборщик служебных помещений	7098,00 (1 квалификационный разряд)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7098,00 (2 квалификационный разряд)

1.9. Дополнительный повышающий коэффициент (ДПК) к минимальному окладу устанавливается работнику за ученую степень и звание. При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом установленной нормы часов педагогической нагрузки, пропорционально от объема фактической учебной нагрузки, но не выше указанных.

Работникам образовательного учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются дополнительный повышающий коэффициент:

- работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР – 15 процентов от минимального оклада (ставки);
- педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15 процентов от минимального оклада (ставки);

1.10. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам устанавливаются к должностному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ в процентах или абсолютных размерах. Выплаты компенсационного характера иным категориям работников устанавливаются к минимальному окладу.

Конкретные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:
- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за консультационные часы, устанавливаемые в соответствии федеральными государственными требованиями, которые оплачиваются сверх установленной учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

1.12. Оплата консультационных часов осуществляется ежемесячно.

1.13. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Образовательное учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном действующем законодательством субъекта РФ

2. Руководитель образовательного учреждения

2.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения (далее – руководящие работники) состоит из должностного оклада и дополнительного

повышающего коэффициента за ученую степень и звание, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера (премия) и устанавливаются в трудовом договоре и положением об оплате труда руководящих работников образовательного учреждения.

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения и может составлять до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в определенном порядке.

Кратность увеличения должностного оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно критериям, утвержденным нормативным актом Иркутского районного муниципального образования, согласованным с коллегиальным органом районной организации профсоюзов.

Выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера (премия) руководителю образовательного учреждения устанавливаются распоряжением администрации Иркутского районного муниципального образования.

2.2. Премирование руководителя образовательного учреждения производится на основании Распоряжения администрацией Иркутского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу в сельской местности;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом;
- ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 29 лет;

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время

и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера.

3.5.1 за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

3.5.2. доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается руководителем образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. Названная доплата выплачивается в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы;

3.5.3. ежемесячная выплата за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанная с образовательным процессом устанавливается в следующих размерах:

- педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя в размере 10 процентов должностного оклада,

- преподавателям за проверку письменных работ не зависимо от учебной нагрузки 5 процентов должностного оклада,

- педагогическим работникам за руководство районными методическими секциями (отделениями), в размере 10 процентов должностного оклада;

3.5.4. Конкретный размер выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом работникам образовательного учреждения определяется руководителем образовательного учреждения с участием профсоюзного комитета учреждения.

3.5.5. Ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 29 лет, приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в следующем размере:

- до трех (включительно) лет – 20 процентов должностного оклада;

- от трех до пяти лет – 10 процентов должностного оклада;

- от пяти до семи лет – 5 процентов должностного оклада.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в образовательном учреждении по специальности.

3.5.6. Выплата за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов работникам учреждения к должностному окладу и компенсационным выплатам;

3.5.7. Размеры выплат компенсационного характера могут быть отменены в случае невыполнения возложенных обязанностей, а также в случае отказа работника от работы не входящей в должностные обязанности работника, как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя.

3.6. Выплаты компенсационного характера оформляются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным

комитетом учреждения.

3.7. Отмена выплат компенсационного характера оформляется приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, и доводятся до сведения работника.

4. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ И РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием профсоюзного комитета учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников образовательного учреждения:

Объем средств на указанные выплаты должен составлять 25 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет лимитов областного и муниципального бюджетов.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам образовательного учреждения за:

- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается с учетом порядка расчета стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения.

4.6. Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения, с учетом рекомендаций комиссии, созданной в образовательном учреждении с участием профсоюзного комитета учреждения.

4.7. Виды и размеры стимулирующих выплат.

4.7.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с настоящим Положением.

4.7.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

4.7.3. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяются руководителем образовательного учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных преподавателями, комиссией.

4.7.4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии могут пересматриваться 2 раза в год.

4.7.5. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели.

4.7.6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

4.7.7. В течение каждого месяца руководителем образовательного учреждения ведется контроль профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям.

4.7.8. Для определения размера выплат по результатам профессиональной деятельности:

произвести подсчет баллов за месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника;

суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);

размер централизованной стимулирующей части ФОТ, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;

этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов каждого работника. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому работнику за месяц. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

4.8. Порядок выплат стимулирующего характера

4.8.1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

4.8.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по итогам истекшего периода (месяца, квартала, учебного, финансового года).

4.8.3. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе контроля профессиональной деятельности работников по итогам истекшего периода.

4.8.4. Отмена или уменьшение выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.

4.8.5. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности назначаются при условии:

а) отсутствие нарушений работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

б) отсутствием нарушений санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

в) отсутствия замечаний по исполнению своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

г) отсутствие обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;

д) отсутствием нарушений норм и правил поведения (педагогической и служебной этики), халатного отношения к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

4.9. Порядок установления премий.

4.9.1. Премирование работников и руководителей производится за достижение высоких результатов трудовой деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

г) высокие достижения учащихся;

д) по итогам работы за отчетный период (1 полугодие, 2 полугодие учебного года) с целью поощрения работников за общие результаты.

е) за результативность выступлений учащихся (преподавателей на конкурсах, фестивалях регионального, российского и международного уровня)

На премию за достижение и высоких результатов трудовой деятельности начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в южных районах Иркутской области.

4.9.2. Премирование производится по факту произошедшего события, по итогам работы за квартал, полугодие, год.

4.9.3. Премирование работников и руководителей к знаменательным датам:

а) к юбилейным датам со дня рождения (55 лет, 60 лет, 65 лет);

б) в связи с праздниками (День Знаний, День учителя, 8 марта, День защитника Отечества, День работников культуры, Юбилейным датам Учреждения);

4.9.3. Премия за высокое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

- поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, Губернатором Иркутской области, Мэром ИРМО, начальником отдела культуры, присвоение почетных званий РФ и награждения знаками отличия РФ, награждение орденами и медалями РФ;

- награждение ведомственными наградами по представлению руководителя учреждения.

4.9.4. На премию к знаменательным датам и за высокое качество выполняемых

работ не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в южных районах Иркутской области.

4.9.5. Предложение о премировании работника и размере премии выносится профсоюзным комитетом на рассмотрение директора школы.

4.9.6. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.9.7. Предложение о премировании директора школы вносится начальником отдела культуры и производится на основании Распоряжения администрацией Иркутского районного муниципального образования с учетом результатов деятельности образовательного учреждения за счет лимитов бюджетных обязательств (до 3%) предусмотренных на оплату труда работников образовательного учреждения.

4.9.8. Общий размер премии, выплачиваемой работнику в течение календарного года не должен превышать двух должностных окладов, установленного по занимаемой должности.

4.10. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников образовательного учреждения, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат

п.№	Основания для стимулирования	Кол.бал л
1.	Выплата за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ	
<i>Педагогический состав</i>		
1.1.	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ:	
а)	Создание фильмов, запись фонограмм, видеороликов, презентаций про школу	6
б)	За работу уполномоченного по подготовке процедуры аттестации преподавателей	8
1.2.	За разработку образовательных программ, программ учебных предметов, методических пособий, рекомендаций, новых форм мероприятий	3
1.3.	За качественную организацию и проведение мероприятий школы (отчетный концерт, концерты к праздникам и т.д.)	3
1.4.	За наличие награды лауреата, полученной работником или при его участии на международном, всероссийском уровне (очное участие)	8
1.5.	За наличие награды лауреата, полученной работником или при его участии на региональном уровне (очное участие)	6
1.6.	За наличие награды лауреата, полученной работником или при его участии на муниципальном уровне	4
1.7.	За наличие награды лауреата, полученной работником или при его участии на международном, всероссийском уровне, региональном, районном уровне (заочное участие)	2
1.8.	За наличие стипендиатов на уровне ИРМО	6
1.9.	За наличие стипендиатов губернатора	8
1.10.	За наличие стипендиатов на уровне МО	2
1.11.	Наличие позитивных материалов в СМИ (районного и областного уровня) о деятельности класса, школы	8
1.12.	Наличие позитивных материалов в СМИ (МО) о деятельности класса, школы	4

1.13.	Эффективное участие обучающихся, преподавателей в культурно-массовых мероприятиях района, проводимых органами управления культуры, образования, профсоюзом, охраной труда	5
1.14.	Заполнение отчетов в системе АИС	5
1.15.	Проведение и участие в массовых мероприятиях МО обучающихся, преподавателей, с получением Благодарности	3
1.16.	Подготовка, организация и проведение гастрольных выступлений в других поселениях	5
1.17.	Получение грантов, субсидий для школы, разработка проектов и т.д.	6
1.18.	Эффективное участие в конкурсах проф. мастерства (лауреат)	5
1.19.	Создание, составление, выпуск авторских программ, сборников новых научно-методических комплексов, методических разработок, проектов, новых форм мероприятий, сценариев и т.д.	5
1.20.	Проведение открытых уроков, концертов, мероприятий, с отражением работы в СМИ, Инстаграмм, Ютуб, сайт.	3
1.21.	Привлечение спонсорских средств на пополнение материально-технической базы, ресурсной обеспеченности учебно-воспитательного процесса школы.	4
1.22.	Наличие выпускников, продолживших обучение в профессиональных образовательных учреждениях по профилю	8
1.23.	Повышение профессионального потенциала, распространение опыта в профессиональном сообществе на районном уровне (открытые уроки, мастер-классы и т.д.) (протокол)	2
1.24.	Повышение профессионального потенциала, на российском, региональном уровне (курсы КПК и т.д.) (свидетельство, сертификат)	5
1.25.	Художественное, музыкальное, световое оформление, изготовление костюмов, реквизита, декораций и прочие работы, связанные с подготовкой мероприятий различных уровней	4
1.26.	Информационная поддержка сайта учреждения (написание статей, сканирование, оцифровка фотодокументов, набор текстов и прочее)	5
1.27.	Сотрудничество и совместное проведение мероприятия с другими учреждениями, организациями	3
1.28.	За сложность и напряженность: - при выполнении выездных мероприятий; - организация и проведение особо важных (значимых) мероприятий (подготовка учреждения к юбилейным датам, аттестация, лицензирование и др.); - иные сложные работы, требующие особых усилий и напряжения при их выполнении;	5
1.29.	Разработка сценариев, программ, положений о конкурсах, фестивалях и прочих мероприятиях	3
1.30.	Работа с сайтом школы, размещение информации	6
1.31.	Размещение позитивных материалов в аккаунтах школы (Инстаграмм, Ютуб)	6
1.32.	За личный вклад в коллективные результаты работы учреждения: - выполнение погрузочно-разгрузочных работ; - перевозка реквизита, декораций, материальных ценностей с использованием личного транспорта;	5
1.33.	Обеспечение и контроль безопасного и эффективного функционирования учреждения (проведение мероприятий по охране труда, по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических мероприятий, обеспечение нормальной работы	2

	электробытовых приборов, оргтехники и других)	
1.34.	Работа с архивом учреждения	2
1.35.	За ведение и заполнение документов на пед. советах, метод. советах, собраниях трудового коллектива, приемных и выпускных экзаменах и т.д. (выполнение функции секретаря)	2
1.36.	Заполнение и сдача отчетов в ПФР	5
1.37.	Реклама деятельности учреждения, способствующая положительному имиджу учреждения с отражением в СМИ	4
1.38.	Работа в составе различных комиссий (судейство, жюри и прочее) с заполнением протоколов и др. документации	3
1.39.	За участие обучающихся и преподавателей в конкурсах, фестивалях, олимпиадах различного уровня(диплом, грамота, благодарность)	2
2.	Выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	
	<i>Педагогический состав</i>	
2.1.	За выполнение особо важных и срочных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения; - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий отдела культуры администрации Иркутского районного муниципального образования - за оперативное и результативное выполнение внеплановых работ	5 5 5
2.2.	За организацию предпрофильной подготовки (работа с преподавателями СУЗОВ с обучающимися школы) с получением благодарности (протокола)	5
2.3.	Организация и проведение различных форм работы (поездки в театр, музеи, выставки, филармонию, экскурсии, и т.д.)	5
2.4.	За качественную разработку документов, положений, актов, определяющих работу школы	5
2.5.	За оформление класса, школы, территории школы к праздникам	4
2.6.	Подготовка, проведение и успешное выступление обучающихся класса в открытых академических концертах (на уровне района)	5
2.7.	Подготовка, проведение и успешное выступление обучающихся в творческом отчете класса (для преподавателей района)	5
2.8.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	4
2.9.	Занятие призовых мест учреждением, обучающимися и преподавателями школы	2
2.10.	За организацию работы со средствами массовой информации и рекламную информационную деятельность о работе школы.	5
2.11.	За подготовку документов к приемке учреждения к новому учебному году	6
2.12.	За периодическую систематизацию и уход (сортирование, подклеивание, подшивание) за учебной литературой.	2
2.13.	За выполнение обязанностей ответственного за организацию концертно-просветительской деятельности и ведение соответствующей документации.	6
2.14.	За выполнение обязанностей ответственного за учебно-воспитательную работу и ведение соответствующей документации.	7
2.15.	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране труда и ведение соответствующей документации.	7
2.16.	За выполнение обязанностей общественного инспектора по пожарной безопасности и ведение соответствующей документации	7
2.17.	За выполнение общественной работы председателю профсоюзного комитета и ведение соответствующей документации.	7
2.18.	За выполнение общественной работы по антитеррористической	7

	деятельности и ведение соответствующей документации.	
2.19.	За наставничество над молодыми специалистами	3
2.20.	Организация встреч-концертов с артистами, музыкантами филармонии г. Иркутска с отражением в СМИ ИИРМО, области	5

3. Оказание материальной помощи и порядок выплаты

3.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

3.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательного учреждения на основании письменного заявления работника.

3.3. Материальная помощь оказывается с целью усиления социально-экономической защиты работников учреждения из фонда заработной платы и является выплатой социального характера.

3.4. Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

3.4.1. при стихийных бедствиях (пожар, наводнение и т.п.);

3.4.2. несчастных случаях:

- смерти близкого родственника (родители, дети, муж, жена и т.д.);
- в случае смерти работника учреждения;
- получение серьёзной травмы или длительной болезни работника;

3.4.3. в связи с санаторно-курортным лечением, протезированием зубов или другим дорогостоящим лечением;

3.4.4. в связи со свадьбой работника или его ребёнка;

3.4.5. в связи с рождением ребенка у работника;

3.4.6. в целях социальной поддержки к очередному или учебному отпуску;

3.4.7. в случае других сложных жизненных обстоятельствах;

3.4.8. материальная помощь работнику, увольняющемуся в связи с выходом на пенсию и проработавшему в образовательном учреждении не менее 10 лет;

3.5. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа директора школы.

3.6. При выплате материальной помощи учитывается стаж работы в школе.

3.7. Общий размер материальной помощи, предоставляемый работнику в течение календарного года не должен превышать двух должностных окладов, установленного по занимаемой должности.

3.8. Установить меры социальной поддержки руководителю образовательной организации (материальную помощь) не ниже уровня мер социальной поддержки работников МУ ДО ИРМО «Карлукская ДМШ»