МУ «Отдел образования Ачхой-Мартановского муниципального района»

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района»

Принято
на педагогическом совете
протокол № 1
от «14» августа 2026г.

Утверждаю
Директор
_____ П.М. Бериева
пр. № 35 « 14» августа 2026г.

Бериева Петмат Магомедовна

Подписан цифровой подписью: Бериева Петмат Магомедовна
DN: O="МБУ ДО ""ДДТ Ачхой-Мартановского муниципального района""", CN=Бериева Петмат Магомедовна, E=petmat@inbox.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Расположение:
Дата: 2026.08.20 17:23:41+03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБУ ДО «Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района»

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников МБУ ДО «Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района» (далее-Положение) регулирует порядок оплаты труда работников МБУ ДО «Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района» (далее-Учреждение), разработано в соответствии с:

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

-Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» редакция от 04.08.2026г. –Действует с 04.08.2026г.;

-Постановления Правительства Чеченской Республики от 07.08.2012018. за № 167 «О внесении изменений в Постановление Правительства Чеченской Республики от 07 октября 2014 года № 184»;

-Постановлением Администрации Ачхой-Мартановского муниципального района № 106 от 24.08.2018г.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
-окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс в

учреждении с учетом нормы часов рабочего времени конкретного работника учреждения;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
1.3. Оплата труда работников учреждения, устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на основе утвержденного Положения.
1.4. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников.
1.5. Минимальная месячная заработная плата работников учреждения по системе оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:
- базовый оклад (должностных оклад), ставку заработной платы, устанавливаемой по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы,
- выплат компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных локальными актами учреждения.
Оплата труда работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

Минимальная месячная оплата труда работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням выплачиваются в соответствии с штатным расписанием, утвержденным локальным актом учреждения.
2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения с учетом обеспечения их

дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности, объема выполняемой работы, продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год), установленной для каждой категории работников учреждения.
2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам).
Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
В случаях, когда работнику предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.
3.2. Перечень видов выплат компенсационного характера:
3.2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ разной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работа, не входящая в круг основных обязанностей работника, работа в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
3.2.2. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).Размер доплат и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
3.2.3. Доплаты до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
3.2.4. За работу в выходные и праздничные дни в соответствии с ТК РФ.
3.3. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам и подразделяются на:
-повышающий коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
-повышающий коэффициент за почетное звание,

-персональный повышающий коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
3.4. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту посредством повышения профессиональной квалификации и компетентности.
Размеры повышающего коэффициента:
0,3 – при наличии высшей квалификационной категории;
0,2 – при наличии первой квалификационной категории;
3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику в размере от 0,1 до 2,0 с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения по согласованию с органом государственно-общественного контроля персонально в отношении конкретного работника. (Приложение № 1 к Положению).
Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на повышающие коэффициенты.
Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
3.6. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.
Размер ежемесячной доплаты в каждом конкретном случае устанавливается приказом руководителя учреждения.
3.7. Работа в выходные и праздничные дни в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:
-работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, в размере не менее двойной часовой и дневной ставки;
-работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не

менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
Размер доплаты работникам за вредные условия труда устанавливаются - 15% от должностного оклада.

4 Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, порядок выплат стимулирующего характера.
4.2.Размер выплат стимулирующего характера определяется а процентном отношении к окладу (должностному окладу),ставка заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.
4.3.Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
а) **объективность** –размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда;
б) **предсказуемость** – работник должен знать , какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
в) **адекватность** – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;
г) **своевременность** – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
д) **прозрачность** – правила определения вознаграждения должно быть понятны каждому работнику.
4.4.Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
а) интенсивность и высокие результаты работы:
за высокие результаты работы;
интенсивность труда;
особо важные и ответственные работы;
б) качество выполняемых работ:
образцовое выполнение муниципального задания;
в) стаж непрерывной работы, выслугу лет.
г) за наличие ученой степени;
д) за наличие нагрудного знака;
е) премиальные выплаты по итогам работы:
премия по итогам работы за месяц;
премия по итогам работы за квартал;
премия по итогам работы за год;
единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.
4.5. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение педагогического работника за успешное и добросовестное исполнение им своих должностных обязанностей; за

инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. (Приложение № 2)

При определении размера стимулирующих надбавок за качество выполняемых работ педагогическим работникам по критериям оценки (приложение 2 к Положению) каждому

показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1.

На основе проведенной оценки профессиональной деятельности педагогических работников производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими педагогическими работниками, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда .

При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

4.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к республиканским мероприятиям; разработка образовательных программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. (Приложение № 3 к Положению).

4.7. За интенсивность и высокие результаты труда, устанавливается надбавка молодым специалистам – лицам, поступившим на педагогическую работу:

- после окончания организаций среднего профессионального образования - 20%, первые три года,
- высшего профессионального образования - 30%, первые три года.

4.8. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

4.9. Работникам учреждения при наличии ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности может быть установлена выплата стимулирующего характера в размерах:

- до 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Народный»;
- до 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Заслуженный»;
- до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Почетный работник».

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за наличие почетного звания устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

4.10. Стимулирование работников образовательного учреждения, по должностям которых не предусмотрена критериальная база оценки качества и результативности настоящим положением, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда о платы труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

4.11. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательных учреждений за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

5. Иные выплаты и доплаты.

5.1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут устанавливаться работникам (включая членов администрации) в процентном отношении к окладам (должностным окладам), количеству часов на учебный год или в суммарном отношении по итогам работы за месяц.

5.2. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут устанавливаться администрацией в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работником, качества выполнения, наличия средств фонда заработной платы на основании данного Положения.

5.3. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и порядок их установления, определяются учреждением в пределах указанных средств самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учётом мнения профсоюзной организацией, коллективным договором.

5.4. Размер доплат и надбавок может устанавливаться

- на весь учебный год с 1 сентября по 31 мая текущего года;
- ежемесячно в течение учебного года;

- с момента приема на работу.

5.5. При изменении качества работы, установленные надбавки и доплаты могут быть пересмотрены или сняты в течение учебного года приказом руководителя.

5.6. Размер доплат и надбавок производится на основании приказа руководителя.

5.7. Доплаты работникам учреждения производятся за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника:

Педагогическим работникам (включая членов администрации) и работникам учебно-вспомогательного персонала доплаты производятся за:

- ремонт помещений учреждения до 100%;
- срочные (авральные) работы до 50 %;
- увеличение объема работы по уборке помещений до 20 %;
-осуществление своевременного текущего ремонта систем отопления, водоснабжения, электросети до 30 %.

5.8. Кроме стимулирующих и компенсационных выплат работникам при наличии денежных средств может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

5.9. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата руководителя, зам. директора и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы директору учреждения определяется трудовым договором.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы зам. директора и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже оклада (должностного оклада), ставок заработной платы директора.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора приказом МУ «Отдела образования Ачхой-Мартановского муниципального района»

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру директором учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру директором учреждения с учетом достижения показателей и критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложениям № 4, № 5 к настоящему Положению.
6.3. Руководительскому составу при наличии ученой степени, почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующих размерах:
- до 30 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Народный»;
- до 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Заслуженный»;
- до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за почетное звание «Почетный работник».

Выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за наличие почетного звания устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание учреждения согласовывается с Учредителем и утверждается директором учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета РФ по статистике от 05.01.2004г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих на приносящий доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.3. Работникам за счет экономии по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь, диапазон размеров и условия оказания материальной помощи работникам учреждения определяется отдельным положением, которое принимается решением трудового коллектива и утверждается приказом директора учреждения.

Перечень случаев, по которым выплачивается материальная помощь, устанавливается коллективным договором. Решение о выплате материальной

помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района»

Критерии оценки для определения
персонального повышающего коэффициента работников.

№	*Критерии*	*Показатели*	*Размер коэффициента*
1.	Наличие профессионального образования	высшее профессиональное	0,2
		среднее-профессиональное	0,1
2.	Стаж педагогической работы (выслуга лет)	от 1 года до 5 лет	0,05
		от 5 до 10 лет	0,1
		от 10 до 15 лет	0,15
		свыше 15 лет	0,20
3.	Наставничество		до 0,3
4.	Индивидуальное сопровождение образовательного процесса – тьюторство.		до 0,2
5.	Проведение мероприятий направленных на профилактику и пропаганду здорового образа жизни		до 0,15
6.	За ведение и обновление сайта учреждения		до 0,15

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района»

Критерии оценки
стимулирующего характера педагогических работников
за качество выполняемых работ

№	Критерии			баллы	Подтверждающие документы	Максимальное кол-во	Самооценк	Баллы	ИТОГО
1	Сохранность контингента	70%		0-2	Акты проверок	5			
		80%		0-3					
		90%		0-5					
2	Творческие достижения ПДО (участие, наличие призовых мест в региональных и Всероссийских профессиональных конкурсах «Сердце отдаю детям», и т.д.	Местного уровня	участие	1	Дипломы и грамоты	15			
			призер	0-2					
			победитель	0-5					
		Республиканского уровня	участие 1мес.	0-3					
			Призер	0-5					
			Победитель	10					
		Всероссийского уровня	участие	13					
			Призер	14					
			Победитель	15					
3	Творческие достижения обучащихся	Местного уровня	участие	1	Дипломы и грамоты	5			
			призер	2					
			победитель	4					
		Республиканского уровня	Участие	2					
			Призер	3					
			Победитель	5					
		Всероссийского уровня	Участие	1					
			Призер	3					
			Победитель	5					
4	Использование информационно-коммуникационных технологий в обр-ном процессе	Разработка и использование презентаций (стендовые, слайдовые, наглядные, дидактические и т. д.)		0-5	Наличие электронных и бумажных вариантов разработок	5			
5	Публикация тезисов, статей, издательской продукции (воспитанников или ПДО)	В периодической печати		0-3	Издательская продукция, наличие материала на сайте	12			
		На сайте УО		0-2					
		Утвержденные методические разработки и рекомендации		0-5					
6	Обобщение и распространение передового педагогического опыта(наставничество)	Проведение открытого урока, мастер класса .		0-3	Анализ мероприятия(протокол проведения мероприятия)	9			
		Посещение открытых уроков, участие в обучающих семинарах		1					
		Выступление на конференциях, семинарах.		0-5					
7	участие педагога в	Муниципального уровня		0-5	Утверждённый	7			

	работе экспертных комиссий, жюри, конференции	на уровне учреждения	2	состав жюри				
8	Участие педагогов в общественной жизни центра и выполнении дополнительных работ	По заданию дирекции	0-2		8			
		Субботники	0-2					
		Общественная деятельность, участие в мер-тиях учреждения, районного, Респ-кого масштаба	0-4					
9	Эффективность организации воспитательной деятельности	Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися.	0-5	Доля детей, обучающихся по программе с одаренными и талантливыми детьми. Доля детей, участвующих в исслед-ской и проектной дея-сти	10			
		Работа по привлечению детей к научно-исследовательской, проектной работе	0-5					
10	Работа педагога по вовлечению в кружки детей с ОВЗ, детей из социально-неблагополучных семей, группы риска.	Работа с детьми ОВЗ	0-5	Доля обучающихся детей-инвалидов, детей из неблагополучных семей, детей трудновоспитуемых, группы риска	5			
11	Исполнительская дисциплина:	Делопроизводство, ведение журнала учета кружковой работы, своевременное представление на проверку отчетной документации, информации Наличие плана учебно-воспитательной работы, календарного и поурочного плана , наличие портфолио.	0-5	Качественное ведение делопроизводства, отсутствие нарушение и замечаний.	5			
12	Оценка деятельности педагога с родительской общественностью	Эффективность работы родительского комитета по кружкам и объединениям.		Реализация мер-тий, обесп-х взаи-твие с родителями обучающихся. Кол-во и к-во мероприятий.	5			
ИТОГО:								

Экспертная комиссия: ПДО_____

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района»

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и напряженность работы работников

Наименование критериев оценки результативности и качества труда	***Содержание критериев оценки результативности и качества труда***	***Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %***
Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до 30%
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 30%
	Выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, сложность работ, повышенное требование к качеству работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);	до 30%
	За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	до 50 %
Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	до 20 %
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 30 %
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 20 %

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Дом детского творчества
Ачхой-Мартановского муниципального района»

Критерии
оценивания качества работы главного бухгалтера
и установление надбавок стимулирующего характера

Отчетный период: с _____20__г. по _____20__г. Дата: _____

Критерий	*Шкала баллов*	*Само-оценка*	*Оценка эксперта*	*Обоснование, подтверждение*
Обеспечение кассовой и финансовой дисциплин	10			
Своевременная сдача отчетности (месячных, квартальных, годовых отчетов) и уплата налогов.	10			
Отсутствие ошибок в ведении бухгалтерского учета и исчислении налогов по результатам проверок.	10			
Досрочное определение ежемесячных результатов финансово-хозяйственной деятельности с целью оперативного управленческого учета.	10			
Своевременная инвентаризация и качественный учет материальных ценностей.	10			
Поддержание актуальности собственных знаний, повышение уровня квалификации	5			
Принятие мер по предупреждению недостач, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства	10			
Учет имущества, обязательств и хозяйственных операций, поступающих основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с их движением	10			
Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана.	10			
Ведение работы по мониторингу	5			
Качественное ведение документации	10			

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
«Дом детского творчества Ачхой-Мартановского муниципального района»

Критерии
оценивания качества работы заместителя директора
и установление надбавок стимулирующего характера

Показатели	***Критерии***	***Шкала баллов***	***Само-оценка***	***Оценка эксперта***	***Обоснование, подтверждение***
Обеспечение доступности качественного образования	Наличие курируемых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации или профессиональной переподготовки	5			
	Отсутствие не аттестованных педагогов среди подлежащих аттестации (своевременность прохождения аттестации)	5			
	Наличие педагогов, ставших участниками и призёрами в конкурсах, выставках и других мероприятиях районного областного, всероссийского и международного уровней	5			
	Призовые места обучающихся в олимпиадах, смотрах (конкурсах), соревнованиях районного, областного, всероссийского и международного уровней	5-15			
	Организация системного мониторинга: - внутреннего (по курирующему направлению), - внешнего	 5 5			
	Отсутствие обоснованных жалоб по курируемым направлениям	5			
	Привлечение к участию в работе с учащимися представителей общественных организаций	5			
	Результативная работа органов общественного управления	5			
	Наличие позитивных отзывов в СМИ о деятельности по курируемым областям	5			
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	1-10			
Выполнение функционала	Исполнительская дисциплина: Качественное ведение документации Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов	5 5			
	Прохождение аттестации в установленные сроки	5			
	Повышение квалификации	5			
	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах профессионального мастерства	10			