

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «КОЛОСОК»  
(ГАУ ДОЛ «КОЛОСОК»)**

---

675000 Амурская область г. Благовещенск ул. Октябрьская 52

**ПРИКАЗ**

28.11.2022

№ 107-од

г. Благовещенск

Об утверждении Положения  
об оплате труда работников  
ГАУ ДОЛ «Колосок»

В целях приведения Положения об оплате труда работников ГАУ ДОЛ «Колосок» в соответствие с действующим законодательством на основании приказа министерства образования и науки Амурской области от 17.10.2022 № 1216 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области»,

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить и ввести в действие Положение об оплате труда работников ГАУ ДОЛ «Колосок».
2. Прекратить действие Положения об оплате труда работников ГАУ ДОЛ «Колосок», утвержденного приказом от 25.03.2022 № 14-од.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.Б. Носкова

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ДЕТСКИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ЛАГЕРЬ «КОЛОСОК»  
(ГАУ ДОЛ «КОЛОСОК»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета  
трудового коллектива  
ГАУ ДОЛ «Колосок»  
В.А. Тимофеев  
28 ноября 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАУ ДОЛ «Колосок»  
А.Б. Носкова  
20 22 года



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
работников государственного автономного Учреждения  
Амурской области  
«Детский оздоровительный лагерь «Колосок»**

г. Благовещенск



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Амурской области «Детский оздоровительный лагерь «Колосок» (далее соответственно – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «Об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (далее – постановление Правительства области от 28.04.2010 № 209), приказом министерства образования и науки Амурской области от 17.10.2022 № 1216 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области» (далее – Примерное положение), уставом Учреждения, Коллективным договором.

Положение регулирует порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работников Учреждения и направлено на усиление материальной заинтересованности работникам Учреждения в повышении эффективности и качества исполнения должностных обязанностей, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

1.2. Положение включает в себя в качестве неотъемлемых его частей:

Общие положения.

Основные условия оплаты труда.

Порядок и условия выплат компенсационного характера (в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209).

Порядок и условия выплат стимулирующего характера (в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209).

Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Особенности оплаты труда педагогических работников.

Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременной премии, не входящих в систему оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) (Приложение № 1).

Перечень должностей педагогических работников, должностей руководителей Учреждения (Приложение № 2).

Перечень должностей административно-управленческого персонала (Приложение № 3).

Перечень должностей (профессий) вспомогательного персонала (Приложение № 4).

Положение о Порядке стимулирования работников Учреждения на основе показателей эффективности и критериев оценки их деятельности (Приложение № 5).



1.3. Заработная плата работников Учреждения (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников, и является обязательной для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (часть первая статьи 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.10. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.11. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12. Размеры и сроки индексации заработной платы работников Учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.



1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения устанавливается не более 40 процентов.

1.14. Штатное расписание Учреждения утверждается приказом Учреждения по согласованию с министерством образования и науки Амурской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения на начало финансового года.

1.15. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям организации в соответствии с уставом Учреждения.

1.16. В течение финансового года в штатное расписание приказом Учреждения могут вноситься следующие изменения, которые также согласовываются с министерством образования и науки области:

- на основании приказов министерства образования и науки Амурской области в части внесения изменений в размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений;

- на основании пересмотра Учреждением и применения утвержденных норм труда;

- для реализации мероприятий по созданию новых мест в образовательных организациях, передачи функций от исполнительных органов государственной власти Амурской области в учреждения, возложения новых полномочий в соответствии с федеральным законодательством, создания новых объектов социальной инфраструктуры в рамках реализации инвестиционных проектов на территории Амурской области, создания новых объектов с целью достижения показателей реализации национальных проектов.

1.17. Штатное расписание направляется на согласование в министерство образования и науки Амурской области за 30 дней до начала срока его действия.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- настоящего Положения.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по



выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения осуществляется на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных в установленном порядке, с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда так, чтобы направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

2.4. При установлении размеров окладов работникам, занимающим должности, предусматривающие присвоение квалификационной категории (медицинские, педагогические, иные работники), квалификационная категория учитывается по той специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- 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);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными



правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Совета трудового коллектива) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами СОУТ.

Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом директор Учреждения принимает меры по проведению СОУТ, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам СОУТ.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения Учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, за последующие часы – двойного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии со статьей 152



Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Размер доплаты за работу в ночное время – 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- доплата за дополнительные трудовые затраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников).

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются Учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте Учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день).

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения – в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.



#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденному постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам;

б) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу:

- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

в) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий:

- надбавка за наличие ученой степени;

- надбавка за наличие почетного звания;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности.

4.2. В целях стимулирования педагогических работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к объёму учебной нагрузки за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 15 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа Учреждения о присвоении квалификационной категории, действует до окончания срока квалификационной категории и применяется при оплате труда за установленную нагрузку при тарификации.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или ином виде отпуска, а также в период его временной нетрудоспособности, начисление надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в следующих размерах, при стаже работы в данном Учреждении:

от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;

от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;

от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;

свыше 15 лет – 20 процентов.



4.4. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются в виде надбавок за наличие ученой степени и почетного звания.

Надбавки за наличие ученой степени и почетного звания Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в сфере образования и науки применяются как по основной работе, так и работе по совместительству.

Размеры надбавок за наличие ученой степени к объёму учебной нагрузки составляют:

- кандидат наук – 15 процентов;
- доктор наук – 30 процентов.

Размеры надбавок за наличие почетных званий Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации к объёму учебной нагрузки составляют 10 процентов.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации выплата производится по одному из оснований при соответствии их профилю выполняемой работы.

#### 4.5. Премияльные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работников Учреждения за общие результаты работы возможно премирование по итогам работы за отчетный период (месяц, год) при выполнении следующих условий:

- наличие в Учреждении согласованного и утвержденного в установленном порядке Положения о порядке стимулирования работников государственного автономного учреждения Амурской области «Детский оздоровительный лагерь «Колосок»;

- наличие источника премирования – средств областного бюджета и (или) средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

#### 4.6. Премирование осуществляется по решению директора Учреждения:

- заместителей директора Учреждения, руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных директору Учреждения непосредственно;

- руководителей структурных подразделений Учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора – по представлению заместителей директора;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

В Учреждении одновременно могут быть установлены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.



При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей и дисциплинарных взысканий);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности Учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременность и полнота подготовки отчетности;

- иные показатели (оценки) эффективности деятельности работника.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения, устанавливаемых министерством образования и науки Амурской области.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников, разработанных в Учреждении с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Разработка показателей эффективности и критериев оценки деятельности работников осуществляется учреждением с соблюдением следующих принципов:

а) объективности – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.9. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время в сроки, установленные в Учреждении для выплаты заработной платы.

## **5. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителя, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера**



5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства области 28.04.2010 № 209.

Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Заработная плата директору Учреждения, заместителю директора Учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

- директору Учреждения – министром образования и науки Амурской области по согласованию с управлением занятости населения Амурской области и заместителем председателя Правительства Амурской области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

- заместителю директора Учреждения – директором Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и заместителей директора Учреждения (без учета заработной платы директора и заместителей директора Учреждения) устанавливается в кратности от 1 до 3.

По решению министерства образования и науки Амурской области предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей) в кратности от 1 до 3 может быть увеличен в отношении директора Учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и заместителей директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех источников финансового обеспечения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора



Учреждения, по согласованию с министерством образования и науки Амурской области.

5.2. С учетом условий труда заместителям директора Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

5.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2.2. Выплаты стимулирующего характера для заместителей директора Учреждением устанавливаются самостоятельно на основании количественных и качественных показателей их деятельности, в соответствии со спецификой и уставными целями Учреждения с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников, и предельным размером не ограничиваются.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей директора оформляется приказом Учреждения с обязательным указанием причины.

5.2.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются в соответствии с положением о порядке стимулирования работников государственного автономного учреждения Амурской области «Детский оздоровительный лагерь «Колосок»

5.3. Директору Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

5.4. Премирование директора Учреждения по итогам работы осуществляется с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. Индивидуальные показатели оценки эффективности деятельности руководителей учреждений и критерии, позволяющие оценить результативность и качество их работы, устанавливаются приказом министерства образования и науки Амурской области.

Примерный перечень показателей оценки эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения (за месяц, год) приведены в Приложении № 6 к Примерному положению.

5.5. Директору учреждения премия по итогам работы устанавливается с учётом:

достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, устанавливаемых министерством образования и науки Амурской области;

успешного и добросовестного исполнения руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;



качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественной подготовки и своевременной сдачи обязательной отчетности;

участия в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплата премии по итогам работы директору Учреждения производится:

при наличии в учреждении экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

в пределах согласованного управлением занятости населения Амурской области и Правительством Амурской области размера заработной платы руководителя учреждения на текущий год, в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 03.04.2013 № 124 «Об утверждении Порядка согласования условий оплаты труда руководителей государственных учреждений области при заключении трудовых договоров»;

в соответствии с установленной кратностью, с учетом распоряжения Правительства Амурской области от 15.03.2013 № 24-р «Об утверждении Перечня областных учреждений, в которых предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению органа государственной власти области, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя указанного учреждения, его заместителя и главного бухгалтера».

5.6. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий директору Учреждения устанавливается министром образования и науки Амурской области по согласованию с первым заместителем председателя Правительства Амурской области при наличии:

письменного поручения губернатора Амурской области, первого заместителя председателя Правительства Амурской области руководителю областного учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя областного учреждения в общие результаты работы.

5.7. Надбавки за наличие ученой степени, почетных званий, осуществляются в размерах, установленных пунктом 4.5. Примерного положения.

## **6. Особенности оплаты труда педагогических работников**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения



учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

6.3. Размеры и условия дополнительных выплат за фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в качестве компенсационных выплат, помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

## **7. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

- в связи с необходимостью длительного лечения и восстановления здоровья (в том числе за пределами области) работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

Материальная помощь по иным основаниям не оказывается.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а директору Учреждения – министр



образования и науки Амурской области, на основании письменного заявления директора Учреждения.

Размер материальной помощи работникам определяется приказом Учреждения, а директору Учреждения – приказом министерства образования и науки Амурской области.

7.3. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий – до 5 000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – до 3 000 рублей;

в связи с нерабочими праздничными днями и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День защитника Отечества – 23 февраля, Международный женский день – 8 марта, День учителя – 5 октября) – до 3 000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. со дня рождения) – до 3 000 рублей.

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 3 000 рублей.

6.4. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает директор Учреждения, а директору Учреждения – министр образования и науки Амурской области.

Размер премии определяется приказом директора Учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.5. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
государственного автономного учреждения  
Амурской области «Детский  
оздоровительный лагерь «Колосок»

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников государственного автономного учреждения Амурской области «Детский оздоровительный лагерь «Колосок» по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>	
Вожатый	9 200,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>	
Инструктор по физической культуре	13 100,00
Педагог дополнительного образования Детского оздоровительного лагеря	13 900,00
Воспитатель	14 700,00
Старший воспитатель	15 650,00
Педагог-организатор	13 900,00
Методист Центра выявления и поддержки одаренных детей	15 500,00
Педагог дополнительного образования Центра выявления и поддержки одаренных детей	17 800,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>	
Руководитель центра выявления и поддержки одаренных детей	33 680,00
Заместитель руководителя центра выявления и поддержки одаренных детей	30 312,00

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».



Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>	
Горничная	8 555,00
Дворник	8 555,00
Кастелянша	8 555,00
Кладовщик	8 555,00
Уборщик служебных помещений	8 555,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>	
Водитель автомобиля 4 разряда	9 885,00

3. Оклады (должностные оклады) рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Буфетчик	9 190,00
Мойщик посуды	8 790,00
Плотник	8 790,00
Подсобный рабочий	8 790,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 790,00
Оператор котельной 4 разряда	9 885,00
Пекарь-кондитер 4 разряда	9 885,00
Повар 4 разряда	9 885,00
Слесарь-сантехник 4 разряда	9 885,00
Электромонтер 4 разряда	9 885,00

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общепромышленные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов, служащих».

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>	
Комендант	9 200,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>	
Техник-лаборант	10 150,00
Администратор профилактория	10 150,00
Администратор лагеря	10 150,00
Помощник руководителя	10 150,00
Заведующий хозяйством	10 450,00



Заведующий производством	10 730,00
Механик	11 500,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>	
Психолог	14 700,00
Специалист по кадрам	13 100,00
Юрисконсульт	13 100,00

5. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы медицинских работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>	
Медицинская сестра	10 730,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>	
Врач	13 900,00

6. Оклады (должностные оклады) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), руб.
Инженер по оборудованию	13 100,00
Специалист по охране труда и технике безопасности	13 100,00
Специалист по организации интенсивных профильных программ	13 100,00
Специалист по координации и проведению особо значимых мероприятий	13 100,00
Специалист по работе с партнерами	13 100,00
Специалист по связям с общественностью и работе со СМИ	13 100,00
Специалист технической поддержки (IT)	13 100,00
Специалист по организации программ дополнительного образования	13 100,00
Специалист по закупкам	15 000,00



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
государственного автономного  
учреждения Амурской области «Детский  
оздоровительный лагерь «Колосок»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей педагогических работников,  
должностей руководителей Учреждения

1. Должности педагогических работников

Воспитатель  
Инструктор по физической культуре  
Методист  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-организатор  
Старший воспитатель

2. Должности руководителей Учреждения

Директор

3. Должности заместителей руководителей Учреждения, руководителей  
структурных подразделений и их заместителей

Заместитель директора  
Руководитель центра выявления и поддержки одаренных детей  
Заместитель руководителя центра выявления и поддержки одаренных детей



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
государственного автономного  
учреждения Амурской области  
«Детский оздоровительный лагерь  
«Колосок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей административно-управленческого персонала

Работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения:

Директор  
Заместитель директора  
Администратор лагеря  
Администратор профилактория  
Заведующий производством  
Заведующий хозяйством  
Инженер по оборудованию  
Комендант  
Механик  
Помощник руководителя  
Психолог  
Специалист технической поддержки (IT)  
Специалист по кадрам  
Специалист по закупкам  
Специалист по охране труда и технике безопасности  
Специалист по организации интенсивных профильных программ  
Специалист по организации программ дополнительного образования  
Специалист по связям с общественностью и работе со СМИ  
Специалист по работе с партнерами  
Техник-лаборант  
Юрисконсульт

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников государственного  
автономного учреждения Амурской  
области «Детский оздоровительный  
лагерь «Колосок»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей (профессий) вспомогательного персонала

Работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования:

Перечень должностей учебно-вспомогательного персонала  
Вожатый

Перечень должностей медицинских и фармацевтических работников  
Врач-специалист  
Медицинская сестра

Перечень общеотраслевых профессий рабочих  
Буфетчик  
Водитель автомобиля  
Горничная  
Дворник  
Кастелянша  
Кладовщик  
Оператор котельной  
Мойщик посуды  
Пекарь-кондитер  
Плотник  
Повар  
Подсобный рабочий  
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  
Слесарь-сантехник  
Уборщик служебных помещений  
Электромонтер



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке стимулирования работников государственного автономного**  
**учреждения Амурской области «Детский оздоровительный лагерь**  
**«Колосок» на основе показателей эффективности и критериев оценки их**  
**деятельности**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о порядке стимулирования работников государственного автономного учреждения Амурской области «Детский оздоровительный лагерь «Колосок» на основе показателей эффективности и критериев оценки их деятельности (далее – Положение о стимулировании работников), разработано в соответствии с постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, приложением № 5 Примерного положения, действующими локальными нормативными актами Учреждения.

Положение о стимулировании работников предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, определяет их условия, размеры и порядок установления.

На основании Положения о стимулировании работников каждый работник имеет право на получение выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы по итогам и результатам его труда.

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения должны отвечать следующим требованиям и условиям:

- обеспечивать возможность каждому из работников учреждения заработать максимальное количество баллов;
- не содержать те показатели эффективности деятельности, которые не могут быть применены в отношении конкретного работника или группы (категории) работников;
- общая сумма баллов за выполнение всех показателей эффективности деятельности должна содержать не менее 50% баллов за выполнение минимального перечня показателей эффективности.

1.2. Положение о стимулировании работников включает в себя в качестве неотъемлемых его частей:

1.2.1. Перечень показателей эффективности и критериев оценки профессиональной деятельности работников Учреждения (Приложение № 1);

1.2.2. Лист персональной оценки эффективности профессиональной деятельности работников Учреждения (Приложение № 2);

1.2.3. Форму протокола заседания комиссии по оценке профессиональной деятельности работников на основе показателей эффективности деятельности работников и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (Приложение № 3).

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;

премиальные выплаты по итогам работы;

другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда является не гарантированной частью заработной платы.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, экономии средств базовой части, высвобождаемых в течение финансового года в результате организационно-штатных мероприятий.

1.4. Выплаты стимулирующего характера являются составной частью заработной платы (оплаты труда работника), направлены на:

– стимулирование к качественному результату труда и поощрение работников за выполненную работу,

– увеличение материальной заинтересованности в повышении качества работы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работников,

– развитие творческой активности и инициативы.

1.5. Ежемесячная оценка эффективности профессиональной деятельности работника определяется в баллах по перечням показателей эффективности его деятельности директором, уполномоченным должностным лицом по подчиненности.

Сумма стимулирующих выплат, определяемых (устанавливаемых) по показателям оценки эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период каждого работника определяется индивидуально, путём умножения количества набранных работником баллов на стоимость одного балла.



1.6. Для проведения оценки профессиональной деятельности работников и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения создается комиссия по оценке профессиональной деятельности работников на основе показателей эффективности деятельности работников и распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения (далее – Комиссия), в состав которой входят руководители (работники) и члены Совета трудового коллектива.

Состав Комиссии, установление сроков заседаний Комиссии утверждается ежегодно приказом Учреждения.

1.6.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

Председатель Комиссии осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии и председательствует на заседаниях Комиссии. При отсутствии председателя Комиссии заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

Секретарь Комиссии информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии и ведёт протоколы заседания Комиссии, доводит до сведения членов Комиссии материалы по вопросам повестки дня предстоящего заседания Комиссии.

1.6.2. Заседания Комиссии проводятся в сроки, установленные приказом Учреждения.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии.

1.6.3. Решения Комиссия принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседаниях.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

Решение Комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствующими на заседании, с обязательным ознакомлением работников, установление премии по итогам работы (за месяц, год) оформляется приказом Учреждения.

1.6.4. Комиссия имеет право:

- заслушивать работников Учреждения;
- запрашивать дополнительные материалы, письменные пояснения от работников Учреждения в рамках своей компетенции.

1.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, могут осуществляться за счёт:

- средств областного бюджета;
- средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

1.8. Размер стимулирующей выплаты заместителю директора устанавливается приказом Учреждения за отчетный период (месяц, год) в процентах от должностного оклада с учетом суммы набранных баллов по

результатам оценки эффективности деятельности заместителя директора и критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

1.9. Сумма выплат стимулирующего характера, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы за отчётный период, может быть персонально снижена:

в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания в отчётном периоде и (или) наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

неполного количества рабочего времени (отпуск, время болезни, командировка и т.д.) при полной занятости (работа на полную ставку), пропорционально отработанному времени;

на основании приказа Учреждения с указанием причины (причин) её снижения.

В случае применения дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера работникам подлежат снижению не менее чем на один месяц.

1.10. Выплаты стимулирующего характера, определяемые (устанавливаемые) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, являются неотъемлемой частью заработной платы работников и выплачиваются ежемесячно по итогам работы (за месяц, год) в день выплаты основной части заработной платы.



Приложение № 1  
к Положению о порядке  
стимулирования работников ГАУ  
ДОЛ «Колосок» на основе  
показателей эффективности и  
критериев оценки их деятельности

**Перечни показателей эффективности профессиональной деятельности  
работников ГАУ ДОЛ «Колосок»**

**по должности «Заместитель директора»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей сотрудников: Разработка и реализация проектов, направленных на цифровизацию и автоматизацию труда – 10 баллов. Привлечение к сотрудничеству контрагентов качественно выполняющих услуги на экономически выгодных для организации условиях – 10 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Обеспечение непрерывной работы хозяйственных объектов организации для предоставления качественных услуг – 10 баллов 2. Безаварийное функционирование оборудования, обеспечивающего хозяйственную деятельность организации – 10 баллов
	4. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Высокий уровень ведения и содержания документации – 5 баллов 2. Своевременное и качественное предоставление информации – 5 баллов 3. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 10 баллов
	5. Удовлетворенность участников отдыха качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных обращений по ненадлежащему качеству предоставляемых услуг – 10 баллов Благодарности и положительные отклики отдыхающих на качество ЖКХ организации – 10 баллов Пополнение базы данных организации постоянными клиентами – 10 баллов
<b>Итого по показателю Качество выполняемых работ</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение в Учреждении безопасных условий пребывания	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с оздоровляющимися и сотрудниками – 10 баллов
	2. Безаварийное функционирование Учреждения	Качество и своевременность организации ремонтных работ: - наличие и реализация перспективных планов текущего и капитального ремонта зданий,

		помещений, инженерных коммуникаций – 10 баллов; - безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатация транспортных средств на территории Учреждения – 5 баллов; - своевременная подготовка ремонтно-строительных смет, заключение договоров – 10 баллов; - бесперебойная работа тепло-водо-канализационных сетей, вентиляции, электрооборудования, противопожарной сигнализации, в том числе используя подчиненные службы и персонал – 10 баллов
	3. Высокий уровень организации работ: - по охране труда; - по пожарной безопасности; - по электробезопасности	1. Реализация эффективных мер по обеспечению условий: - охраны труда; - требований пожарной и электробезопасности; - антитеррористической защищенности – 10 баллов 2. Обучение, повышение квалификации сотрудников – 5 баллов
	4. Высокий уровень организации и контроля работы Учреждения	1. Качественная обеспеченность санитарно-гигиенических условий Учреждения в соответствии с действующими нормативами: - выполнение работ по уборке помещений, благоустройство территории Учреждения в соответствии с планом мероприятий – 5 баллов; - своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10 баллов 2. Результативный контроль финансово-хозяйственной и экономической деятельности Учреждения: - своевременное обеспечение материально-технической базы – 5 баллов; - обеспечение использования бюджета – 10 баллов
	5. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу Учреждения, устному распоряжению руководителя)	Отсутствие замечаний – 5 баллов
	6. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>Итого по показателю Интенсивность и высокие результаты работы</b>		<b>100 баллов</b>

## Структурное подразделение: Детский оздоровительный лагерь

### по должности «Заведующий производством»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов Содержание рабочего места, специальной одежды и



		внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии – 5 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд – 10 баллов 2. Своевременный контроль соблюдения работниками столовой правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 5 баллов 3. Строгий и постоянный контроль за содержанием пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, по результатам внутреннего контроля – 10 баллов
	3. Высокий уровень ведения и содержания документации	1. Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов; 2. Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов
	4. Своевременное и качественное предоставление отчетности	Содержание качественного и количественного анализа данных в отчетной документации – 10 баллов; Наличие предложений по совершенствованию работы столовой Учреждения – 5 баллов
	5. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Своевременное ведение документации – 5 баллов 2. Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи) – 5 баллов 3. Отсутствие предписаний надзорных органов – 10 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 5 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Организация обеспечения сохранности оборудования, инвентаря, пищевых продуктов, СИЗ и эффективный контроль соблюдения требований и норм при организации питания – 15 баллов 2. Систематическое пополнение картотеки блюд и введение в рацион новых блюд – 15 баллов 3. Своевременная подача заявок на поставку продуктов – 15 баллов 4. Своевременное составление ежедневного меню – 15 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Своевременный контроль соблюдения работниками столовой правил и норм охраны труда, техники безопасности, трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – 5 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Увеличение объема выполняемой работы – 10 баллов 2. Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.) – 10 баллов
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Положительные отзывы – 10 баллов Не более двух жалоб – 5 баллов Три и более жалобы – 0 баллов

	5. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
	<b>итого</b>	<b>100 баллов</b>

**по должности «Заведующий хозяйством»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей сотрудников – 10 баллов. Привлечение к сотрудничеству контрагентов качественно выполняющих услуги на экономически выгодных для организации условиях – 10 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Обеспечение непрерывной работы хозяйственных объектов организации для предоставления качественных услуг – 10 баллов 2. Безаварийное функционирование оборудования, обеспечивающего хозяйственную деятельность организации – 10 баллов
	4. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Высокий уровень ведения и содержания документации – 10 баллов 2. Своевременное и качественное предоставление информации – 10 баллов 3. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 10 баллов
	5. Удовлетворенность участников отдыха качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных обращений по ненадлежащему качеству предоставляемых услуг – 10 баллов Благодарности и положительные отклики отдыхающих на качество ЖКХ организации – 10 баллов
	<b>итого</b>	<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение в Учреждении безопасных условий пребывания	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с оздоравливающимися и сотрудниками – 10 баллов
	2. Безаварийное функционирование Учреждения	Качество и своевременность организации ремонтных работ: - наличие и реализация перспективных планов текущего и капитального ремонта зданий, помещений, инженерных коммуникаций – 10 баллов; - безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатация транспортных средств на территории Учреждения – 5 баллов; - своевременная подготовка ремонтно-строительных смет, заключение договоров – 10 баллов; - бесперебойная работа тепло-водо-канализационных сетей, вентиляции, электрооборудования, противопожарной



		сигнализации, в том числе используя подчиненные службы и персонал – 10 баллов
	3. Высокий уровень организации работ: - по охране труда; - по пожарной безопасности; - по электробезопасности	1. Реализация эффективных мер по обеспечению условий: - охраны труда; - требований пожарной и электробезопасности; - антитеррористической защищенности – 10 баллов 2. Обучение, повышение квалификации сотрудников – 5 баллов
	4. Высокий уровень организации и контроля работы Учреждения	1. Качественная обеспеченность санитарно-гигиенических условий Учреждения в соответствии с действующими нормативами: - выполнение работ по уборке помещений, благоустройство территории Учреждения в соответствии с планом мероприятий – 10 баллов; - своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 10 баллов 2. Результативный контроль финансово-хозяйственной и экономической деятельности Учреждения: - своевременное обеспечение материально-технической базы – 10 баллов;
	5. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Отсутствие замечаний – 5 баллов
	6. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
	<b>итого</b>	<b>100 баллов</b>

### по должности «Педагог-организатор»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов Личное присутствие на всех мероприятиях обозначенных в плане -графике общих активностей на сменах – 5 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Разработка и реализация не менее 1 профильной, оздоровительной смен для детей в месяц с общим количеством участников не менее 60 человек – 8 баллов 2. Разработка и реализация не менее 2 мероприятий в месяц с общим количеством участников 60 человек – 5 баллов 3. Наличие предложений по совершенствованию работы с детьми, родителями, педагогами – 5 баллов 4. Регулярный и строгий контроль исполнительской дисциплины педагогического состава, работающего на сменах –

		<p>проведение внутренних проверок деятельности педагогического состава</p> <p>еженедельно – 3 баллов</p> <p>ежедневно – 5 баллов</p> <p>5. Доля мероприятий Учреждения, включенных в ГИР:</p> <p>5-15% - 3 баллов</p> <p>15-25% - 5 баллов</p> <p>25-50% - 7 баллов</p>
	3. Высокий уровень ведения и содержания документации	<p>1. Формирование электронной базы данных отдыхающих в Учреждении детей и их родителей:</p> <p>до 50 человек – 5 баллов;</p> <p>от 100 человек – 7 баллов;</p> <p>от 200 человек – 10 баллов.</p> <p>2. Размещения программ профильных и оздоровительных смен на сайте, в инстаграм и навигаторе образовательных услуг</p> <p>За 6 месяцев до мероприятия – 5 баллов</p> <p>За 1 месяц до мероприятия – 3 баллов</p> <p>3. Корректность и своевременность внесения данных в реестр предоставленных услуг (ФИО, сроки предоставления услуги, обратная связь от родителей по качеству услуги)</p> <p>100% - 10 баллов</p> <p>До 75% - 7 баллов</p> <p>До 50% - 5 баллов</p> <p>4. Содержание качественного и количественного анализа данных в отчетной документации – 5 баллов</p>
	4. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	<p>1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 10 баллов</p> <p>2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 5 баллов</p>
	5. Удовлетворенность участников отдыха качеством предоставляемых услуг	<p>Сохранность контингента в период проведения смен:</p> <p>100% - 10 баллов</p> <p>80%-99% - 5 баллов</p>
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Информационная открытость (осуществление взаимодействия со СМИ, участие в работе интернет-сайта и пр.)	<p>Подготовка и размещение информационного материала о деятельности Учреждения в СМИ, сайт и инстаграм Учреждения:</p> <p>анонсирование и освещение 100% проводимых мероприятий – 10 баллов;</p> <p>Анонсирование и освещение не менее 80% проводимых мероприятий – 5 баллов</p>
	2. Реализация мероприятий по привлечению педагогических работников	<p>Разработка, проведение и участие в педагогических и методических советах организаций общего, дополнительного, высшего и среднего профессионального образования – 5 баллов</p> <p>Разработка и реализация семинаров для педагогов области по специфике работы Учреждения – 10 баллов</p>
	3. Своевременное и качественное выполнение государственного задания	<p>Выполнение планового объема по набору детей – 10 баллов</p> <p>Выполнение плана набора детей на коммерческие программы – 10 баллов</p>
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)	<p>При положительной оценке мероприятия:</p> <p>руководитель – 10 баллов</p> <p>участник – 5 баллов</p>



	5. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Качественное выполнение поручений: от 1 до 5 поручений – 3 баллов от 6 до 10 поручений – 5 баллов
	6. Развитие социального партнерства	Уровень развития социального партнерства (заключение соглашений и договоров о сотрудничестве и их реализация): - 5 и более – 10 баллов - 3 и 4 – 5 балла - 1 и 2 – 3 балла - отсутствие – 0 баллов
	7. Реализация программ смен, лагеря	Реализация профильных и оздоровительных смен, мероприятий согласно плана-графика % 100% – 5 баллов 99%- 90% - 3 балла 89% - 80% - 2 балла
	8. Обеспечение в Учреждении безопасных условий пребывания воспитанников, педагогических работников (соблюдение правил внутреннего распорядка, правил ПБ, требований СанПин и охраны труда)	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогических работников – 10 баллов
	9. Эстетические условия, оформление лагеря, корпусов и благоустройство территории	Создание условий и контроль исполнения, участие в оформлении и озеленении лагеря – 5 баллов
	10. Высокий уровень организации работ с воспитанниками: - по антитеррору - по ГОЧС - по охране труда - по пожарной безопасности - по электробезопасности	Ознакомление с инструкциями, проведение тематических бесед, мероприятий – 5 баллов
	<b>итого</b>	<b>100 баллов</b>

### по должности «Юрисконсульт»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 15 баллов 2. Исполнение поручений руководителя в обозначенные сроки – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Инициация и своевременное внесение изменений и разработка внутренних нормативно-правовых актов в соответствии с действующими нормами законодательства РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ – 10 баллов 2. Участие в семинарах, педагогических советах, совещаниях с информационными и практическими кейсами по вопросам юридического сопровождения процессов Учреждения – 5 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства и других ведомств, организаций, лиц (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов

		2. Решение спорных вопросов с контрагентами и партнерами в досудебном и судебном порядке в пользу Учреждения: 91% - 100% – 15 баллов 89% - 90% - 10 баллов 79% - 70% - 5 баллов
	4. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	1. Своевременное ведение претензионной работы – 10 баллов 2. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных документов – 10 баллов
	5. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Участие в разработке и согласовании внутренних нормативно-правовых актов Учреждения – 10 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Качественная правовая экспертиза локальных актов, хозяйственных договоров – 25 баллов 2. Качественная и своевременная разработка документов правового характера – 25 баллов 3. Эффективное ведение претензионной работы – 30 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда – 5 баллов
	3. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Качественное выполнение поручений: от 1 до 5 поручений – 5 баллов от 6 до 10 поручений – 10 баллов
	4. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Специалист по кадрам»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов 2. Исполнение поручений руководителя в обозначенные сроки – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы Учреждения в целом и повышения его имиджа – 10 баллов 2. Разработка и реализация мероприятий по привлечению квалифицированных сотрудников (заключение соглашений с организациями ВО и СПО области по прохождению практики студентов на базе Учреждения, участие в «Ярмарках вакансий» и т.д.) – 10 баллов



	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства и других ведомств, организаций, лиц (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Отсутствие дефицита кадров (открытых вакансий) в Учреждении – 10 баллов
	4. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	1. Отсутствие замечаний по ведению документации – 5 баллов 2. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленной отчетной и иной информации по основному функционалу – 5 баллов 3. Своевременное ознакомление сотрудников с приказами и распоряжениями администрации Учреждения – 10 баллов 4. Содержание качественного и количественного анализа данных в отчетной документации – 5 баллов; 5. Наличие предложений по совершенствованию работы Учреждения – 5 баллов
	5. Соответствие деятельности Учреждения требованиям трудового законодательства	1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 10 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 5 баллов
	<b>итого</b>	<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Соблюдение сроков проведения обязательных (периодических) медицинских осмотров сотрудников – 15 баллов 2. Соответствие кадрового делопроизводства нормам трудового законодательства (качественная подготовка и ведение документации по учету кадров; своевременное и правильное оформление трудовых книжек, качественное оформление и ведение личных дел сотрудников; своевременная подготовка проектов приказов по кадрам, отпускам) – 20 баллов 3. Своевременное составление табеля учета рабочего времени АУП и ОП и проверка табелей всех структурных подразделений – 15 баллов 4. Обеспечение доступности информации об учреждении, об имеющихся вакансиях в центре занятости, на сайте Учреждения в сети Интернет, в СМИ – 10 баллов 5. Инициация и организация обучения/профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников в соответствии с требованиями к уровню квалификации сотрудника по занимаемой должности – 10 баллов 6. Доля сотрудников, прошедших повышение квалификации/профессиональную переподготовку в течении трех лет: 90%-100% - 10 баллов 89%-70% - 5 баллов 69%-50% - 3 балла
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда – 5 баллов
	3. Своевременное, качественное, результативное выполнение	Качественное выполнение поручений: от 1 до 5 поручений – 5 баллов

	дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	от 6 до 10 поручений – 10 баллов
	4. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Администратор лагеря», «Администратор профилактория»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы Учреждения в целом и повышения его имиджа – 10 баллов 2. Подготовка и распространение информации о платных услугах организации для населения – 5 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наполняемость профилактория и лагеря: От 40% до 50% – 5 балла; От 51% до 70% - 10 баллов; От 71% до 100% - 15 баллов. 2. Разработка предложений по цифровизации и информатизации процессов, а также их реализация - 10 баллов 3. Участие в наполнении страницы платных услуг на сайте организации – 15 баллов.
	4. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	1. Ведение электронной базы данных графика предоставлений услуг Учреждения – 10 баллов 2. Инициация разработки и включения новых опций в реестр услуг организации – 10 баллов
	5. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Заключение договоров на оказание платных образовательных и оздоровительных услуг: До 10 – 5 баллов; До 20 – 10 баллов; До 30 – 15 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Внедрение и использование в работе новых инновационных технологий, современных методов, автоматизированных процессов работы – 20 баллов 2. Владение нормами и правилами делового этикета, отсутствие конфликтных ситуаций – 20 баллов 3. Участие в мероприятиях, направленных на развитие платных услуг и увеличение внебюджетных средств Учреждения – 20 баллов
	2. Информационная открытость (осуществление взаимодействия со СМИ, участие в работе интернет-сайта и пр.)	Размещение информации о деятельности загородного оздоровительного лагеря на стендах, в СМИ, на сайте: 80-100% – 15 баллов



		50-79% - 10 баллов до 50% - 5 баллов
	3. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Информирование отдыхающих о нормах охраны труда и техники безопасности (брошюры, памятки и т.д.) – 10 баллов
	4. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Качественное выполнение поручений: от 1 до 5 поручений – 5 баллов от 6 до 10 поручений – 10 баллов
	5. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Помощник руководителя»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы Учреждения в целом и повышения его имиджа – 10 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства и других ведомств, организаций, лиц (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Подготовка запросов по поручению руководителя на получение документов и информации в органах государственной власти и управления, общественных организациях и получение соответствующей информации и документов - 10 баллов
	4. Организация исполнения решений руководителя	1. Документальное оформление решений руководителя, доведение до сведения работников организации устных и письменных распоряжений руководителя – 15 баллов 2. Координация деятельности по исполнению решений руководителя – 10 баллов 3. Контроль исполнения решений руководителя – 15 баллов 4. Подготовка отчетов о выполнении поручений и решений руководителя – 15 баллов
	5. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Отсутствие жалоб – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Внедрение и использование в работе новых инновационных технологий, современных методов, автоматизированных процессов работы – 25 баллов

		2. Владение нормами и правилами делового этикета, отсутствие конфликтных ситуаций – 30 баллов
	Организация деловых контактов и протокольных мероприятий	Организация заседаний, совещаний и мероприятий, проводимых руководителем – 10 баллов Подготовка материалов для совещаний, ведение и оформление протоколов – 10 баллов Подготовка презентаций по указанию руководителя – 5 баллов
	3. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда – 5 баллов
	4. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Качественное выполнение поручений: от 1 до 5 поручений – 5 баллов от 6 до 10 поручений – 10 баллов
	5. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Механик»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 20 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 15 баллов.
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора и других ведомств, организаций, лиц, (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Работоспособность автотранспорта Учреждения: 100% - 20 баллов; 90-80% - 10 баллов. 3. Экономия горючего – 20 баллов
	3. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	1. Отсутствие замечаний по ведению документации – 10 баллов 2. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Своевременное и качественное проведение ежедневного осмотра автотранспорта до выпуска на линию и по возвращению с обязательной отметкой в путевом листе – 10 баллов 2. Контроль за своевременной подготовкой и прохождением технического осмотра автотранспорта, оформление страхового полиса – 10 баллов 3. Контроль за своевременным обеспечением и обоснованными расходами материалов и средств при эксплуатации автотранспорта – 10 баллов 4. Своевременное проведение инструктажей и обучения водителей – 10 баллов 5. Отсутствие нарушений при соблюдении санитарно-гигиенических норм содержания транспортного средства и в гараже – 5 баллов



	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда – 10 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 15 баллов 2. Участие в благоустройстве, озеленении территории – 5 баллов.
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Положительные отзывы – 10 баллов Не более двух жалоб – 5 баллов Три и более жалобы – 0 баллов
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Качественное выполнение поручений: от 1 до 5 поручений – 5 баллов от 6 до 10 поручений – 10 баллов
	6. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Водитель 4 разряда»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 10 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 10 баллов.
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Экономия горючего – 10 баллов
	3. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	1. Отсутствие замечаний по ведению документации – 5 баллов 2. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Своевременное и качественное прохождение технического осмотра автотранспорта – 15 баллов 2. Соблюдение техники безопасности, оснащение автотранспорта средствами обеспечения безопасности движения и оказания первой помощи – 10 баллов 3. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии автотранспорта – 15 баллов 4. Отсутствие нарушений ПДД в ходе перевозки – 15 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда – 10 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 10 баллов 2. Участие в благоустройстве, озеленении территории – 5 баллов.
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Положительные отзывы – 10 баллов Не более двух жалоб – 5 баллов Три и более жалобы – 0 баллов

	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Качественное выполнение поручений: от 1 до 5 поручений – 5 баллов от 6 до 10 поручений – 10 баллов
	<b>итого</b>	<b>100 баллов</b>

### по должности «Комендант»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 5 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов
	3. Высокий уровень ведения и содержания документации	1. Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 5 баллов; 2. Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 5 баллов
	4. Своевременное и качественное предоставление отчетности	1. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 5 баллов 2. Обеспечение сохранности МТО и МТЦ – 10 баллов 3. Обеспечение работы системы учета и контроля за МТО и МТЦ в профилактории – 5 баллов
	5. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 3 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 2 баллов
	6. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных обращений на качество предоставляемых услуг – 5 баллов
	<b>итого</b>	<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Высокий уровень организации работ: - по охране труда; - по пожарной безопасности; - по электробезопасности	Отсутствие замечаний по реализации эффективных мер по обеспечению условий: - охраны труда; - требований пожарной и электробезопасности; - антитеррористической защищенности – 3 баллов
	2. Эффективность и качество выполнения работ	1. Качественная обеспеченность санитарно-гигиенических условий Учреждения в соответствии с действующими нормативами: - питьевого режима, теплового режима, освещенности – 5 баллов; - работы по уборке помещений, территории, площадки для ТБО, благоустройство территории Учреждения – 5 баллов; - своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок – 5 баллов 2. Качественное обеспечение сохранности и рационального использования материальных ценностей, предотвращение хищения и порчи имущества Учреждения – 5 баллов



		<p>3. Эффективная организация работы с проживающими:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие задолженности оплаты за проживание – 5 баллов;</li> <li>- соблюдение санитарно-гигиенических норм в жилых комнатах и в местах общего пользования – 3 баллов;</li> <li>- соблюдение правил внутреннего распорядка – 3 баллов</li> </ul> <p>4. Осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту – 3 баллов</p> <p>5. Своевременное обеспечение технического персонала качественным уборочно-хозяйственным инвентарём, моющими и обеззараживающими средствами – 5 баллов</p>
	3. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Отсутствие замечаний – 3 баллов
	4. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>

### по должности «Техник-лаборант»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	<p>1. Участие в командной работе по организации и проведению очных массовых мероприятий Центра – 5 баллов;</p> <p>2. Наладка и запуск оборудования, для использования в образовательных активностях Центра – 10 баллов;</p> <p>3. Предложения по модернизации и закупки необходимого для реализации образовательных программ оборудования – 5 баллов</p>
	3. Высокое качество выполненных работ	<p>1. Наличие благодарностей, положительных отзывов от участников образовательного процесса о работе оборудования (репосты, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов</p> <p>2. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение материально технического обеспечения работы Центра и качества работы оборудования – 5 баллов.</p> <p>3. Ведение учёта оборудования, материальных ценностей и ПО – 15 баллов</p> <p>5. Отсутствие нарушений эксплуатации МТО – 15 баллов</p>
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	<p>Своевременное оформление отчетной документации без корректировок и замечаний – 5 баллов</p> <p>Наличие и выполнение еженедельных планов работы в соответствии с поставленными целью и задачами – 5 баллов</p> <p>Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов;</p> <p>Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов</p>

<b>итога</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	1. Высокая эффективность использования МТО и ПО в образовательном процессе Учреждения – 10 баллов 2. Обеспечение образовательных площадок необходимыми расходными материалами – 10 баллов 3. Своевременное списание расходных материалов с площадок распределённой модели – 10 баллов
	2. Совершенствование профессиональной компетентности	Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов
	3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)	Организация и участие во внешних мероприятиях с партнерами и контрагентами по вопросам совместной деятельности/ популяризации деятельности Учреждения – 10 баллов
	4. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Деятельность в составе комиссий Учреждения: Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итога</b>		<b>50 баллов</b>

### по должности «Инженер по оборудованию»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Участие в командной работе в по организации и проведению очных массовых мероприятий Центра – 5 баллов; 2. Предложения по модернизации и закупки необходимого для реализации образовательных программ оборудования – 5 баллов 3. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение материально технического обеспечения работы Центра и качества работы оборудования – 5 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие благодарностей, положительных отзывов от участников образовательного процесса о работе оборудования Центра (репосты, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов 2. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества проведения мероприятий – 5 баллов за каждое 3. Ведение учёта оборудования. материальных ценностей и ПО на образовательных площадках – 15 баллов 4. Наладка и запуск оборудования, для использования в образовательных активностях Учреждения (ДО) От 3-х - 10 баллов; 5. Высокий показатель работы оборудования, расположенного в образовательных площадках – 10 баллов
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	Своевременное оформление отчетной документации без корректировок и замечаний – 5 баллов Наличие и выполнение еженедельных планов работы в соответствии с поставленными целью и задачами – 5 баллов Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов;



		Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	1. Высокая эффективность использования МТО и ПО в образовательном процессе Учреждения – 15 баллов 2. Разработка / публикация / участие в конкурсных и грантовых проектах с методическими разработками/проектами/программами – 5 баллов
	2. Информационная открытость	1. Информационные поводы о работе Центра и его партнеров для размещения на сайте/инстаграм/СМИ – 5 балла 2. Наличие собственного, профессионального сайта/инстаграм – 5 баллов 3. Передача/масштабирование личного профессионального опыта, методических и профессиональных наработок – 5 баллов
	3. Совершенствование профессиональной компетентности	1. Наличие публикаций: - 1-2 – 5 баллов - 3 и более – 10 баллов 2. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов 3. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях: - международный, всероссийский – 10 баллов - региональный – 7 баллов - городской – 5 баллов
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)	1. Организация и участие во внешних мероприятиях с партнерами и контрагентами по вопросам совместной деятельности/ популяризации деятельности Учреждения – 5 баллов 2. Своевременная обеспечение оборудованием площадок образовательного процесса – 10 баллов 6. Обеспечение образовательных площадок необходимыми расходными материалами – 10 баллов 7. Своевременное списание расходных материалов, находящихся в образовательных площадках – 10 баллов
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Деятельность в составе комиссий Учреждения: Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Специалист по охране труда и технике безопасности»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
----------------------	---------------------------------------	--

Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 15 баллов 2. Исполнение поручений руководителя в обозначенные сроки – 15 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов
	3. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	1. Отсутствие замечаний по ведению документации – 15 баллов 2. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 15 баллов 4. Содержание качественного и количественного анализа данных в отчетной документации – 10 баллов; 5. Наличие предложений по совершенствованию работы Учреждения – 10 баллов
	4. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 10 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 5 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение безопасных условий пребывания	Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с оздоравливающимися и сотрудниками – 20 баллов
	2. Эффективность и качество выполнения работ	1. Качественная и своевременная разработка локальных нормативных актов с учетом требований законодательства – 15 баллов 2. Своевременное проведение работ по аттестации рабочих мест и оборудования на соответствие требованиям охраны труда – 15 баллов 3. Обеспечение безопасности при проведении массовых и открытых мероприятий в учреждении – 10 баллов
	3. Высокий уровень организации работ: - по охране труда; - по пожарной безопасности; - по электробезопасности	1. Отсутствие замечаний по реализации эффективных мер по обеспечению условий: - охраны труда; - требований пожарной и электробезопасности; - антитеррористической защищенности – 10 баллов 2. Наличие у сотрудников необходимых допусков и иных документов, повышения квалификации – 10 баллов
	4. Высокий уровень организации и контроля работы Учреждения	Качественная обеспеченность санитарно-гигиенических условий Учреждения в соответствии с действующими нормативами: - питьевого режима, теплового режима, освещенности; - работы по уборке помещений, благоустройство территории Учреждения – 10 баллов
	5. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по	Отсутствие замечаний – 5 баллов



	приказу, устному распоряжению руководителя)	
	6. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Слесарь-сантехник 4 разряда», «Электромонтер 4 разряда»,  
«Оператор котельной 4 разряда»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 10 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 10 баллов. 3. Отсутствие нарушений при соблюдении правил эксплуатации инструмента – 10 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Отсутствие замечаний на качество и сроки выполнения работ – 10 баллов 2. Своевременные текущие ремонтные, восстановительные и профилактические работы, исключающие выход из строя МТО и МТЦ – 10 балла за каждое
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Высокое качество безопасного функционирования лагеря, обслуживания и ремонтных работ – 10 баллов 2. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, СИЗ – 5 баллов 3. Ремонт инструмента, состояние сданного инструмента – 5 баллов 4. Подготовка объектов к зимней эксплуатации, летней оздоровительной компании – 15 баллов 5. Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок – 15 баллов 6. Качественный и своевременный осмотр состояния котельной, мазутопровода и технических объектов отопительной системы – 10 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности – 10 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 10 баллов 2. Участие в благоустройстве, озеленении территории – 5 баллов.
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Положительные отзывы – 10 баллов Не более двух жалоб – 5 баллов Три и более жалобы – 0 баллов
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий»,  
«Плотник», «Дворник»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 10 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 10 баллов. 3. Отсутствие нарушений при соблюдении правил эксплуатации инструмента – 10 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Отсутствие замечаний на качество и сроки выполнения работ – 10 баллов 2. Своевременные текущие ремонтные, восстановительные и профилактические работы, исключающие выход из строя МТО и МТЦ – 10 балла за каждое
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Высокое качество безопасного функционирования лагеря, обслуживания и ремонтных работ – 5 баллов 2. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, СИЗ – 3 баллов 3. Ремонт инструмента, состояние сданного инструмента – 2 баллов 4. Подготовка объектов к зимней эксплуатации, летней оздоровительной компании – 7 баллов 5. Эффективная профилактическая работа по предупреждению неполадок – 10 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности – 3 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 10 баллов 2. Участие в благоустройстве, озеленении территории – 5 баллов.
	4. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>

### по должности «Повар 4 разряда», «Пекарь-кондитер 4 разряда», «Буфетчик»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 15 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 10 баллов. 3. Отсутствие нарушений при соблюдении правил эксплуатации инструмента – 10 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Наличие благодарностей, положительных отзывов от отдыхающих о качестве предоставления услуг (книга отзывов, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов 3. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества предоставления услуг столовой, буфета – 5 баллов за каждое



<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Высокое качество работы пищеблока, пищевого склада, буфета – 10 баллов 2. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, пищевых продуктов, СИЗ и эффективный контроль соблюдения санитарных требований и норм – 5 баллов 3. Содержание производственных помещений и кухонной, столовой посуды, инвентаря в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями – 10 баллов 4. Строгое выполнение поварами закладки по меню - требованию и сроков приготовления пищи – 15 баллов 5. Соблюдение сроков реализации продуктов питания – 10 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, СанПин – 10 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 10 баллов 2. Оформление и подача блюд, а также пространства в столовой, буфете по текущей потребности отдыхающих (праздничные даты, тематические дни смен, «визитные карточки» от персонала отдыхающим – 10 баллов.
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Отсутствие жалоб – 10 баллов Не более двух жалоб – 3 балла Три и более жалобы – 0 баллов
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Оперативная работа по функционалу вышедшего (заболевшего) сотрудника – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Кладовщик»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 15 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 10 баллов. 3. Отсутствие нарушений при соблюдении правил эксплуатации инструмента – 10 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Наличие благодарностей, положительных отзывов от отдыхающих о качестве предоставления услуг (книга отзывов, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов 3. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества предоставления услуг склада – 5 баллов за каждое
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Высокое качество работы складов промышленных и продовольственных (смешанных) товаров – 10 баллов 2. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, смешанных товаров, СИЗ и эффективный

		контроль соблюдения санитарных требований и норм – 15 баллов 3. Содержание производственных помещений и смешанных товаров в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями – 10 баллов 4. Соблюдение сроков реализации продуктов питания – 15 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, СанПиН – 10 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 10 баллов 2. Участие в оформлении и озеленении лагеря – 10 баллов.
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Отсутствие жалоб – 10 баллов Не более двух жалоб – 3 балла Три и более жалобы – 0 баллов
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Оперативная работа по функционалу выбывшего (заболевшего) сотрудника – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Мойщик посуды», «Подсобный рабочий»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 15 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 15 баллов. 3. Отсутствие нарушений при соблюдении правил эксплуатации инструмента – 10 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 3. Внесение предложений, направленных на улучшение работы и качества предоставления услуг столовой, буфета – 5 баллов за каждое
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Высокое качество работы пищеблока, пищевого склада, буфета – 5 баллов 2. Обеспечение сохранности оборудования, инвентаря, пищевых продуктов, СИЗ и эффективный контроль соблюдения санитарных требований и норм – 5 баллов 3. Содержание производственных помещений и кухонной, столовой посуды, инвентаря в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями – 5 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, СанПиН – 5 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 10 баллов
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Отсутствие жалоб – 5 баллов Не более двух жалоб – 3 балла Три и более жалобы – 0 баллов



	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Оперативная работа по функционалу выбывшего (заболевшего) сотрудника, а также выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями – 15 баллов
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>

**по должности «Уборщик служебных помещений», «Горничная»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 15 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 10 баллов. 3. Отсутствие нарушений при соблюдении правил эксплуатации инструмента – 10 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Наличие благодарностей, положительных отзывов от отдыхающих о качестве предоставления услуг (книга отзывов, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов 3. Внесение предложений, направленных на улучшение работы и качества предоставления услуг – 5 баллов за каждое
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Соблюдение правил санитарии и гигиены на убираемом участке – 5 баллов 2. Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, СИЗ – 5 баллов 3. Качественное проведение генеральных уборок – 5 баллов 4. Состояние сданного помещения, оборудования, инвентаря – 5 баллов 5. Своевременное оформление докладных записок, а также заявок на выполнение ремонтных, восстановительных и профилактических работ в корпусах и зданиях – 3 балла
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности – 4 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 5 баллов 2. Участие в благоустройстве, озеленении территории – 5 баллов.
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Не более двух жалоб – 3 баллов Три и более жалобы – 0 баллов
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Оперативная работа по функционалу выбывшего (заболевшего) сотрудника, а также выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>50 баллов</b>

**по должности «Кастелянша»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Качественное и добросовестное выполнение функциональных обязанностей – 10 баллов 2. Оперативность выполнения (исполнения) заданий, заявок, текущих дел – 10 баллов.
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества предоставления услуг – 10 баллов за каждое
	3. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	Учет мягкого инвентаря: - отсутствие замечаний по ведению документации – 5 баллов - отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 10 баллов
<b>Итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Своевременный ремонт мягкого инвентаря и постельных принадлежностей – 5 баллов 2. Организация обеспечения сохранности мягкого инвентаря, имущества, СИЗ – 5 баллов 3. Качественная и своевременная стирка белья, спецодежды, полотенца – 6 баллов 4. Соблюдение графика смены белья – 6 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Отсутствие нарушений при выполнении требований законодательства и иных нормативно-правовых актов по охране труда, пожарной безопасности, СанПин – 5 баллов
	3. Внеплановые мероприятия	1. Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий экстремальных и непредвиденных ситуаций – 5 баллов 2. Участие в благоустройстве, озеленении территории – 5 баллов.
	4. Отсутствие обоснованных жалоб и претензий на качество работы	Не более двух жалоб – 3 баллов Три и более жалобы – 0 баллов
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Оперативная работа по функционалу выбывшего (заболевшего) сотрудника, а также выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями – 10 баллов
<b>Итого</b>		<b>50 баллов</b>

**по должности «Старший воспитатель», «Воспитатель», «Вожатый», «Инструктор по физической культуре»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Четкое выполнение правил внутреннего трудового распорядка (качественное и своевременное оформление и сдача документов, отчетов, отсутствие опозданий) – 20 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Разработка и реализация сценариев обще-лагерных мероприятий – 15 баллов 2. Инициация и реализация мероприятий направленных на улучшение, эстетическое совершенствование территории лагеря – 15 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Количество призовых мест в обще-лагерных мероприятиях: От 11 до 21 мест – 10 баллов От 5 до 10 мест – 5 баллов 2. Участие в мероприятиях отряда воспитателей и вожатых:



		От 11 до 21 мероприятий – 10 баллов От 5 до 10 мероприятий – 5 баллов
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов; Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов
	5. Своевременное и качественное предоставление отчетности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов, информации по отдельным запросам директора, его заместителей, детей и их родителей/законных представителей – 5 баллов
<b>Итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Удовлетворенность участников отдыха качеством предоставляемых услуг	1. Сохранность контингента в отряде: от 100% до 90% – 10 баллов 2. Положительные отзывы от отдыхающих и их законных представителей (книга отзывов, инстаграм, сайт, 2 ГИС): От 10 отзывов – 5 баллов Менее 10 отзывов – 3 балла
	2. Уровень организации каникулярного отдыха, совершенствование форм и содержания	Участие детей в отрядных и обще-лагерных мероприятиях, детских объединениях по интересам. Охват детей разными формами отдыха: до 90% от количества воспитанников отряда – 5 баллов; более 90% от количества воспитанников отряда – 10 баллов.
	3. Открытость педагогической деятельности Учреждения	Размещение фотоматериалов, программ, отчетов о деятельности, ежедневные сведения по отряду в информационном поле лагеря и сети интернет (по согласованию с администрацией): – 5 баллов за каждую информацию
	4. Оценка качества работы	1. Активность участия детей в отрядных и лагерных мероприятиях: 90-100% – 10 баллов. 2. Выполнение плана отряда, программы лагеря: - 90-100% – 5 баллов
	5. Эффективное участие и качественная подготовка воспитанников к участию в мероприятиях различного уровня	Количество отобранных детских номеров для заключительного – отчетного концерта лагеря и выездных мероприятий от 5 до 3 – 10 баллов; 1,2 – 5 баллов.
	6. Обеспечение в Учреждении безопасных условий пребывания воспитанников, педагогических работников (соблюдение правил внутреннего распорядка, правил ПБ, требований СанПин и охраны труда)	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогических работников – 10 баллов
	7. Высокий уровень организации работ с воспитанниками: - по антитеррору - по ГОЧС - по охране труда - по пожарной безопасности - по электробезопасности	Ознакомление с инструкциями, проведение тематических бесед, мероприятий – 5 баллов
	8. Эстетические условия, оформление лагеря, корпусов и благоустройство территории	1. Контроль сохранности оборудования, инвентаря и соблюдения санитарных требований и норм в помещениях лагеря – 10 баллов 2. Участие в оформлении и озеленении лагеря – 5 баллов
	9. Качественное выполнение дополнительных видов	Участие в составе комиссии, жюри, экспертной оценки: От 10 мероприятий – 10 баллов

	работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	До 10 мероприятий – 5 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Специалист технической поддержки (ИТ)»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Участие в командной работе по организации и проведению очных массовых мероприятий Центра – 5 баллов; 2. Количество разработанных и проведенных образовательных программ (мероприятий) Учреждения Центра. от 3 мероприятий с охватом не менее 60 человек – 5 баллов; более 3 мероприятий с охватом не менее 100 человек – 10 баллов. 3. Наладка и запуск оборудования, для использования в образовательных активностях Учреждения (ДО) От 3-х - 10 баллов;
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие благодарностей, положительных отзывов от участников образовательного процесса о работе Центра (репосты, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов 2. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества проведения мероприятий – 5 баллов за каждое 3. Ведение учёта оборудования. материальных ценностей и ПО – 15 баллов 4. Бесперебойная работа информационных систем, локальных сетей и сетей Интернет – 10 баллов
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	Своевременное оформление отчетной документации без корректировок и замечаний – 5 баллов Наличие и выполнение еженедельных планов работы в соответствии с поставленными целью и задачами – 5 баллов Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов; Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	1. Высокая эффективность использования МТО и ПО в образовательном процессе Учреждения – 10 баллов 2. Разработка / публикация / участие в конкурсных и грантовых проектах с методическими разработками /проектами/программами – 5 баллов 3. Победы, призовые места в конкурсных проектах с ИТ разработками/проектами/программами Центра – 10 баллов
	2. Информационная открытость	1. Информационные поводы о работе Центра и его партнеров для размещения на сайте/инстаграм/СМИ – 3 балла 2. Наличие собственного, профессионального сайта/инстаграм – 5 баллов 3. Передача/масштабирование личного профессионального опыта, методических и профессиональных наработок – 5 баллов



		4. Динамика сопровождения работы творческих групп детей на регулярной основе – 5 баллов. 5. Ведение сайта Учреждения и Центра - 10 баллов
	3. Совершенствование профессиональной компетентности	1. Наличие публикаций: - 1-2 – 5 баллов - 3 и более – 7 баллов 2. Наставничество призеров и победителей 1-3 – 3 балла 4-5 – 5 баллов Более 5 – 10 баллов 3. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов 4. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях: - международный, всероссийский – 10 баллов - региональный – 7 баллов - городской – 5 баллов
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)	1. Организация и участие во внешних мероприятиях с партнерами и контрагентами по вопросам совместной деятельности/ популяризации деятельности Учреждения – 5 баллов 2. Нестандартные, креативные решения в организации и проведении организационных моментов и культурно-развлекательных модулей в образовательных мероприятиях Центра – 5 баллов.
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Деятельность в составе комиссий Учреждения: Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### По должности «Врач»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 15 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Полный охват лечебно-профилактической помощью отдыхающих и сотрудников организации – 25 баллов
	3. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 15 баллов; Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 15 баллов
	4. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 10 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 5 баллов
	5. Удовлетворенность участников отдыха качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных обращений на качество предоставляемых услуг – 15 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

Интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение в Учреждении безопасных условий пребывания	1. Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с оздоровляющимися и сотрудниками – 10 баллов 2. Недопущение массовых инфекционных и неинфекционных заболеваний детей и подростков – 15 баллов
	2. Эффективность и качество выполнения работ	1. Контроль за полнотой оснащения медицинского кабинета и изолятора оборудованием, инструментарием, медикаментами, медицинской документацией – 10 баллов 2. Качественный и своевременный контроль за соответствием условий оздоровления санитарно-гигиеническим нормам – 10 баллов 3. Организация оздоровления (разработка и соблюдение распорядка дня, режима, рационального питания, проведение закаливания и др.) – 10 баллов 4. Создание условий для формирования у детей культуры и навыков здорового образа жизни – 10 баллов 5. Своевременный контроль за соответствием педагогической и воспитательной работы задачам оздоровления детей – 10 баллов
	3. Динамика численности детей	Наполняемость детского оздоровительного лагеря: более 200 детей – 10 баллов от 150 до 200 детей – 5 баллов до 150 детей – 0 баллов
	4. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Положительные отзывы – 10 баллов Не более двух жалоб – 5 баллов Три и более жалобы – 0 баллов
	5. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Медицинская сестра»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Высокое качество выполненных работ	1. Полный охват лечебно-профилактической помощью отдыхающих и сотрудников организации – 15 баллов
	3. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 5 баллов; Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 5 баллов
	4. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 5 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 3 баллов



	5. Удовлетворенность участников отдыха качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных обращений на качество предоставляемых услуг – 7 баллов
<b>Итого</b>		<b>50 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Обеспечение в Учреждении безопасных условий пребывания	1. Отсутствие случаев травматизма (несчастных случаев) с оздоравливающимися и сотрудниками – 10 баллов 2. Недопущение массовых инфекционных и неинфекционных заболеваний детей и подростков – 15 баллов
	2. Эффективность и качество выполнения работ	1. Контроль за полнотой оснащения медицинского кабинета и изолятора оборудованием, инструментарием, медикаментами, медицинской документацией – 10 баллов 2. Качественный и своевременный контроль за соответствием условий оздоровления санитарно-гигиеническим нормам – 10 баллов 3. Организация оздоровления (разработка и соблюдение распорядка дня, режима, рационального питания, проведение закаливания и др.) – 10 баллов 4. Создание условий для формирования у детей культуры и навыков здорового образа жизни – 10 баллов 5. Своевременный контроль за соответствием педагогической и воспитательной работы задачам оздоровления детей – 10 баллов
	3. Динамика численности детей	Наполняемость детского оздоровительного лагеря: более 200 детей – 10 баллов от 150 до 200 детей – 5 баллов до 150 детей – 0 баллов
	4. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Положительные отзывы – 10 баллов Не более двух жалоб – 5 баллов Три и более жалобы – 0 баллов
	5. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>Итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Специалист по закупкам»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	1. Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 15 баллов 2. Исполнение поручений руководителя в обозначенные сроки – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы Учреждения в целом и повышения его имиджа – 15 баллов

	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов
	4. Высокий и качественный уровень ведения документации и отчетности	1. Отсутствие замечаний по ведению документации – 20 баллов 2. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 20 баллов
	5. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 10 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 5 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1. Проверка на достоверность полученной информации о ходе исполнения обязательств поставщика (подрядчика, исполнителя), в том числе о сложностях, возникающих при исполнении контракта – 15 баллов 2. Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке – 15 баллов 3. Обеспечение эффективности процесса закупок – 15 баллов 4. Контроль процесса осуществления закупок – 15 баллов 5. Своевременное и правильное размещение информации в системах ЕИС – 15 баллов
	2. Соблюдение норм охраны труда и техники безопасности	Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда – 10 баллов
	3. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Положительные отзывы – 10 баллов Не более двух жалоб – 5 баллов Три и более жалобы – 0 баллов
	4. Деятельность в составе комиссий Учреждения	Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
	<b>итого</b>	<b>100 баллов</b>

**Структурное подразделение: Центр выявления и поддержки одаренных детей (далее – Центр)**

**по должности «Руководитель Центра» ,  
«Заместитель руководителя Центра»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы



		Учреждения/Центра в целом и повышения его имиджа – 10 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1.Выполнение плана мероприятий Центра: 100%-90% – 20 баллов 89% - 70% - 10 баллов
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	Отсутствие замечаний по ведению документации – 15 баллов
	5. Своевременное и качественное предоставление отчетности	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 15 баллов
	6. Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства	1. Отсутствие предписаний надзорных органов – 10 баллов 2. Обеспечение выполнения требований надзорных органов – 10 баллов
	7. Удовлетворенность качеством предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных обращений на качество предоставляемых услуг – 10 баллов
	<b>итого</b>	<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность и качество выполнения работ	1.Работа по организации муниципальных закупок. Качественная подготовка конкурсной документации 10 баллов 2. Реализация образовательных программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей: - деятельность по увеличению дополнительных программ, направленных на выявление и развитие одаренных детей – 5 баллов; - организация работы по формированию системы индивидуального сопровождения освоения образовательных программ для разных категорий детей – 5 баллов; - наличие системы обеспечения индивидуальных образовательных маршрутов воспитанников – 5 баллов 3. Наличие проектов в сетевой форме организации, в том числе на договорной основе с организациями разного уровня образования детей (охват детей) – 10 баллов 4. Материально-техническая, ресурсная обеспеченность – 10 баллов
	2. Информационная открытость (осуществление взаимодействия со СМИ, участие в работе интернет-сайта и пр.)	Наличие информации о деятельности Центра, в СМИ, на сайте – 5 баллов
	3. Деятельность по формированию кадрового обеспечения Центра	Сохранение и приумножение контингента педагогических работников – 10 баллов
	4. Своевременное и качественное выполнение государственного задания	10 баллов
	5. Организация работы государственно-общественного управления	Привлечение социальных партнеров к управлению развитием Учреждения на принципах государственно-общественного управления – 5 баллов
	6. Своевременное, качественное, результативное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Отсутствие замечаний – 5 баллов
	7. Развитие социального партнерства	Уровень развития социального партнерства (наличие договоров, планов о совместной деятельности): - 5 и более – 5 баллов - 3 и 4 – 3 балла - 1 и 2 – 1 балла - отсутствие – 0 баллов

	8. Обеспечение безопасных условий пребывания воспитанников, педагогических работников (соблюдение правил внутреннего распорядка, правил ПБ, требований СанПин и охраны труда)	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников и педагогических работников – 5 баллов
	9. Высокий уровень организации работ с воспитанниками: - по антитеррору - по ГОЧС - по охране труда - по пожарной безопасности - по электробезопасности	Проведение мероприятий по антитеррористической защищенности, противопожарной безопасности, охраны труда, ГО и ЧС – 5 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Педагог дополнительного образования»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	Внесение предложений и (или) их реализация по наиболее эффективному выполнению функциональных обязанностей или направленных на эффективность работы Учреждения в целом и повышения его имиджа – 15 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие поощрений по приказу директора, а также от вышестоящего руководства и других ведомств, организаций, лиц (за исключением премии и награждения ценным подарком) – 5 баллов 2. Участие обучающихся в конкурсных мероприятиях ГИР 1-2 участника – 5 баллов 3-5 участников – 10 баллов более 5 участников – 20 баллов 3. Наставничество призеров и победителей ГИР 1-2 – 5 баллов 3-5 – 10 баллов Более 5 – 20 баллов
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	1. Своевременное оформление учебной документации без корректировок и замечаний – 15 баллов 2. Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставленных отчетов – 15 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	1. Организация и проведение мониторинга индивидуальных достижений воспитанников – 10 баллов 2. Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении – 10 баллов



		<p>3. Реализация авторской образовательной программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- автор – 7 баллов</li> <li>- педагог, реализующий программу – 5 балла</li> </ul> <p>4. Результативность участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. разного уровня:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-3 призе́ра – 3 балла</li> <li>- 4-6 призе́ров – 5 баллов</li> <li>- 7 и более призе́ров – 7 баллов</li> </ul> <p>5. Участие в профориентационных мероприятиях Учреждения – 5 баллов</p> <p>6. Реализация проектов, мероприятий с привлечением социальных партнёров – 5 баллов</p>
	2. Информационная открытость	<p>1. Использование соц. сетей, системность в обновлении информации на сайте Учреждения – 5 баллов</p> <p>2. Наличие собственного , профессионального сайта/ инстаграм – 7 баллов</p>
	3. Совершенствование профессиональной компетентности	<p>1. Наличие публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-2 – 5 баллов</li> <li>- 3 и более – 7 баллов</li> </ul> <p>3. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов</p> <p>4. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- международный, всероссийский – 10 баллов</li> <li>- региональный – 7 баллов</li> <li>- городской – 5 баллов</li> </ul>
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)	При положительной оценке мероприятия: руководитель – 7 баллов участник – 5 баллов
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Отсутствие замечаний – 5 баллов
	6. Оценка деятельности педагога	Положительные отзывы, отсутствие жалоб – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

#### по должности «Методист»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	<p>1. Включение в программы Центра инновационных методов обучения и достижений психолого-педагогической науки и практик образования – 10 баллов;</p> <p>2. Разработке курсовых и межкурсовых мероприятий по повышению квалификации педагогических кадров (лекции, вебинары, ППК) – 5 баллов</p>
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Участие наставников в отборах на программы ФТОЦ «Сириус» - 8 баллов;

		<p>2. Участие наставников в программах ФТОЦ «Сириус» - 10 баллов;</p> <p>3. Участие обучающихся Центра в конкурсных мероприятиях ГИР</p> <p>1-3 участника – 3 баллов</p> <p>4-5 участников – 5 баллов</p> <p>Свыше 5 – 7 баллов</p> <p>4. Обучающиеся Центра - победители и призеры в конкурсных мероприятиях ГИР</p> <p>1-3 победителя – 5 баллов</p> <p>3-5 победителей – 7 баллов</p> <p>Свыше 5 победителей – 10 баллов</p> <p>5. Наставничество педагогов Центра в подготовке призеров и победителей ГИР</p> <p>1-3 подопечного – 5 баллов</p> <p>3-5 подопечных – 7 баллов</p> <p>Свыше 5 подопечных – 10 баллов</p>
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	<p>1. Своевременное оформление отчетной документации без корректировок и замечаний – 5 баллов</p> <p>2. Наличие и выполнение еженедельных планов работы в соответствии с поставленными целью и задачами – 5 баллов</p> <p>3. Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов;</p> <p>4. Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов</p>
<b>Итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	<p>1. Пополнение единой базы данных педагогов - наставников/одаренных детей/ партнеров Центра:</p> <p>До 5 – 5 баллов;</p> <p>От 6 – 10 баллов.</p> <p>2. Разработка / публикация / участие в конкурсных и грантовых проектах с методическими разработками/проектами/программами – 10 баллов</p> <p>3. Победы, призовые места в конкурсных проектах с методическими разработками/проектами/программами Центра</p> <p>1-3 – 3 балла</p> <p>Свыше 3 – 5 баллов</p> <p>4. Включение в реализацию дополнительных образовательных программ Центра профессиональных модулей по овладению первой профессией/ компетенций Worldskills.Junior/ компатриот – 10 баллов</p>
	2. Информационная открытость	<p>1. Информационные поводы о работе Центра и его партнеров для размещения на сайте/инстаграмм/СМИ – 3 балла</p> <p>2. Наличие собственного, профессионального сайта/инстаграм – 5 баллов</p> <p>3. Передача/масштабирование личного профессионального опыта, методических и профессиональных наработок – 5 баллов</p>
	3. Совершенствование профессиональной компетентности	<p>1. Наличие публикаций:</p> <p>- 1-2 – 5 баллов</p> <p>- 3 и более – 7 баллов</p> <p>2. Наставничество</p> <p>1-3 подопечных – 3 балла</p> <p>Свыше 3-х – 5 баллов</p> <p>3. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов</p> <p>4. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях:</p> <p>- международный, всероссийский – 9 баллов</p>



		- региональный – 7 баллов - городской – 5 баллов
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)	1. Организация и участие во внешних мероприятиях с партнерами и контрагентами по вопросам совместной деятельности/ популяризации деятельности Учреждения – 5 баллов 2. Высокий уровень посещаемости мероприятий Центра (методический Совет, педагогический совет/Экспертный совет): От 90% - 5 баллов; От 70% - 3 балла
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Деятельность в составе комиссий Учреждения: Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
	6. Оценка деятельности методиста	Положительные отзывы, отсутствие жалоб – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Специалист по организации программ дополнительного образования», «Специалист по координации и проведению особо значимых мероприятий», «Специалист по организации интенсивных профильных программ»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Участие в командной работе по организации и проведению очных массовых мероприятий Центра – 10 баллов; 2. Участие в профориентационной работе Центра (родительские собрания/классные часы/педагогические и методические советы) – 5 баллов 3. Наполняемость учебных групп/смен/мероприятий: Свыше запланированного количества участников - 10 баллов; Плановое количество участников – 5 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие благодарностей, положительных отзывов от участников образовательного процесса (репосты, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов 2. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества проведения мероприятий – 5 баллов за каждое 3. Увеличение количества подписчиков в инстаграм по окончании мероприятий – 5 баллов 4. Наличие конкурсного отбора на программы Центра не менее 2 человек на бюджетное место – 10 баллов 5. Расширение географии участников мероприятий Центра: От 20 до 28 территорий – 10 баллов; От 19 до 10 территорий – 5 баллов.
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	1. Своевременное оформление отчетной документации без корректировок и замечаний – 5 баллов 2. Наличие и выполнение еженедельных планов работы в соответствии с поставленными целью и задачами – 5 баллов

		3. Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов; 4. Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	1. Пополнение единой базы данных педагогов - наставников/одаренных детей/ партнеров Центра: До 5 – 5 баллов; От 6 – 10 баллов; От 10 – 15 баллов. 2. Разработка / публикация / участие в конкурсных и грантовых проектах с методическими разработками/проектами/программами – 5 баллов 3. Победы, призовые места в конкурсных проектах с методическими разработками/проектами/программами Центра 1-3 – 3 балла Свыше 3 – 5 баллов 4. Сохранение и сопровождение проектных команд учащихся Центра для работы в рамках заключения договоров о целевом поступлении с работодателями-партнерами Центра – 10 баллов
	2. Информационная открытость	1. Информационные поводы о работе Центра и его партнеров для размещения на сайте/инстаграмм/СМИ – 3 балла 2. Наличие собственного, профессионального сайта/инстаграм – 5 баллов 3. Передача/масштабирование личного профессионального опыта, методических и профессиональных наработок – 5 баллов 4. Динамика сопровождения работы творческих групп педагогов – наставников на регулярной основе – 5 баллов.
	3. Совершенствование профессиональной компетентности	1. Наличие публикаций: - 1-2 – 5 баллов - 3 и более – 7 баллов 2. Наставничество призеров и победителей ГИР 1-3 – 3 балла Более 3-х – 5 баллов 3. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов 4. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях: - международный, всероссийский – 10 баллов - региональный – 7 баллов - городской – 5 баллов
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)	1. Организация и участие во внешних мероприятиях с партнерами и контрагентами по вопросам совместной деятельности/ популяризации деятельности Учреждения – 10 баллов 2. Нестандартные, креативные решения в организации и проведении оргмоментов и культурно-развлекательных модулей в образовательных мероприятиях Центра – 5 баллов.
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Деятельность в составе комиссий Учреждения: Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Психолог»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
----------------------	---------------------------------------	--



Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Участие в командной работе по организации и проведению очных массовых мероприятий Центра – 5 баллов; 2. Количество разработанных и проведенных профориентационных мероприятий Центра (родительские собрания/классные часы/педагогические и методические советы): от 3 мероприятий с охватом не менее 60 человек – 5 баллов; более 3 мероприятий с охватом не менее 100 человек – 10 баллов. 3. Наполняемость учебных групп/смен/мероприятий: Свыше запланированного количества участников - 10 баллов; Плановой количество участников – 5 баллов 4. Разработка и реализация дополнительных программ психологической направленности (тренинги/лекции/практикумы) для обучающихся, специалистов и педагогов Центра 1-3 программы – 3 балла 4 и более – 5 баллов 5. Реализация программы (программ) профессионального самоопределения обучающихся: 1 программа с охватом не менее 10 учащихся в экспериментальной группе – 10 баллов; Более 2 программ с охватом более 20 обучающихся – 20 баллов.
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие благодарностей, положительных отзывов от участников образовательного процесса о работе психолога Центра (репосты, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов 2. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества проведения мероприятий – 5 баллов за каждое 4. Наличие конкурсного отбора на программы Центра не менее 2 человек на бюджетное место – 10 баллов
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	Своевременное оформление отчетной документации без корректировок и замечаний – 5 баллов Наличие и выполнение еженедельных планов работы в соответствии с поставленными целью и задачами – 5 баллов Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 5 баллов; Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 5 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	1. Осознанный выбор обучающимися индивидуального образовательного маршрута/готовность заключить договор о целевом поступлении в ВО с работодателями Амурской области – 10 баллов. 2. Разработка / публикация / участие в конкурсных и грантовых проектах с методическими разработками /проектами/программами – 5 баллов 3. Победы, призовые места в конкурсных проектах с методическими разработками /проектами/программами Центра – 10 баллов 4. Сохранение и сопровождение проектных команд учащихся Центра для работы в рамках заключения

		договоров о целевом поступлении с работодателями-партнерами Центра – 10 баллов
2. Информационная открытость		1. Информационные поводы о работе Центра и его партнеров для размещения на сайте/инстаграм/СМИ – 3 балла 2. Наличие собственного, профессионального сайта/инстаграм – 5 баллов 3. Передача/масштабирование личного профессионального опыта, методических и профессиональных наработок – 5 баллов 4. Динамика сопровождения работы творческих групп педагогов – наставников на регулярной основе – 5 баллов.
3. Совершенствование профессиональной компетентности		1. Наличие публикаций: - 1-2 – 5 баллов - 3 и более – 7 баллов 2. Наставничество призеров и победителей 1-3 – 3 балла 4-5 – 5 баллов Более 5 – 10 баллов 3. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов 4. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях: - международный, всероссийский – 10 баллов - региональный – 7 баллов - городской – 5 баллов
4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)		1. Организация и участие во внешних мероприятиях с партнерами и контрагентами по вопросам совместной деятельности/ популяризации деятельности Учреждения – 5 баллов 2. Нестандартные, креативные решения в организации и проведении оргмоментов и культурно-развлекательных модулей в образовательных мероприятиях Центра – 5 баллов.
5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)		Деятельность в составе комиссий Учреждения: Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

### по должности «Специалист по связям с общественностью и работе со СМИ»

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Участие в командной работе по организации и проведению очных массовых мероприятий Центра – 5 баллов; 2. Участие в профориентационной работе Центра (родительские собрания/классные часы/педагогические и методические советы) – 5 баллов 3. Наполняемость учебных групп/смен/мероприятий: Свыше запланированного количества участников - 10 баллов; Плановой количество участников – 5 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие благодарностей, положительных отзывов от участников образовательного процесса и организаций-партнёров Центра (репосты, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов



		<p>2. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества рекламной политики Центра – 5 баллов</p> <p>3. Увеличение количества подписчиков в инстаграм по окончанию мероприятий – 5 баллов</p> <p>4. Наличие конкурсного отбора на программы Центра не менее 2 человек на бюджетное место – 10 баллов</p> <p>5. Расширение географии участников мероприятий Центра: От 20 до 28 территорий – 10 баллов; От 19 до 10 территорий – 5 баллов.</p>
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	<p>Своевременное оформление отчетной документации без корректировок и замечаний – 5 баллов</p> <p>Наличие и выполнение еженедельных планов работы в соответствии с поставленными целью и задачами – 5 баллов</p> <p>Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов;</p> <p>Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов</p> <p>Своевременное размещение релизов согласно утверждённому медиаплана Центра – 5 баллов</p>
<b>Итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	<p>1. Пополнение единой базы данных педагогов - наставников/одаренных детей/ партнеров Центра: До 5 – 5 баллов; От 6 – 10 баллов.</p> <p>2. Разработка / публикация / участие в конкурсных и грантовых проектах с методическими разработками /проектами/программами – 5 баллов</p> <p>3. Победы, призовые места в конкурсных проектах с методическими разработками /проектами/программами Центра – 10 баллов</p> <p>4. Сохранение и сопровождение проектных команд учащихся Центра для последующего освящения мероприятиями Центра и организации-партнёра Центра – 10 баллов</p>
	2. Информационная открытость	<p>1. Информационные поводы о работе Центра и его партнеров для размещения на сайте /инстаграмм/в СМИ – 3 балла</p> <p>2. Наличие собственного, профессионального сайта/инстаграм – 5 баллов</p> <p>3. Передача/масштабирование личного профессионального опыта, методических и профессиональных наработок – 5 баллов</p> <p>4. Динамика сопровождения работы творческих групп педагогов – наставников на регулярной основе – 5 баллов.</p>
	3. Совершенствование профессиональной компетентности	<p>1. Наличие публикаций: - 1-2 – 5 баллов - 3 и более – 7 баллов</p> <p>2. Наставничество призеров и победителей 1-3 – 3 балла 4-5 – 5 баллов Более 5 – 10 баллов</p> <p>3. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов</p> <p>4. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях: - международный, всероссийский – 10 баллов - региональный – 7 баллов - городской – 5 баллов</p>
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения	1. Организация и участие во внешних мероприятиях с партнерами и контрагентами по вопросам совместной деятельности/ популяризации деятельности Учреждения – 5 баллов

	(конкурсы, мастер-классы и иные)	2. Нестандартные, креативные решения в организации и проведении оргмоментов и культурно-развлекательных модулей в образовательных мероприятиях Центра – 5 баллов.
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	Деятельность в составе комиссий Учреждения: Председатель – 5 баллов Секретарь – 3 балла Член комиссии – 2 балла
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

**по должности «Специалист по работе с партнёрами»**

Наименование раздела	Показатель эффективности деятельности	Критерии оценки показателя эффективности деятельности и максимальный балл оценки
Качество выполняемых работ	1. Личное соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих руководителей, а также обоснованных жалоб со стороны третьих лиц о ненадлежащем исполнении работником определенных должностной инструкцией, иным локальным актом, функциональных обязанностей – 10 баллов
	2. Активность и инициативность при выполнении функциональных обязанностей	1. Участие в командной работе по организации и проведению очных массовых мероприятий Центра – 5 баллов; 2. Количество разработанных и проведённых партнёрских образовательных программ (мероприятий) Учреждения Центра. от 3 мероприятий с охватом не менее 60 человек – 5 баллов; более 3 мероприятий с охватом не менее 100 человек – 10 баллов. 3. Количество и качество спикеров, привлечённых к реализации программ и мероприятий Центра От 3 спикеров – 5 балла От 5 спикеров – 10 баллов
	3. Высокое качество выполненных работ	1. Наличие благодарностей, положительных отзывов от участников образовательного процесса о работе приглашённого спикера (репосты, СМИ, инстаграм, сайт организации, 2 ГИС) – 5 баллов 2. Внесение предложений и реализация проектов, направленных на улучшение работы и качества проведения мероприятий с привлечением партнеров Центра – 5 баллов за каждое 3. Ведение учёта оборудования. материальных ценностей и ПО – 10 баллов 5. Качество заказываемой продукции Без замечаний – 10 баллов
	4. Высокий уровень ведения и содержания документации	1. Своевременное оформление документации без корректировок и замечаний – 10 баллов 2. Наличие и выполнение еженедельных планов работы в соответствии с поставленными целью и задачами – 5 баллов 3. Ведение документов согласно утвержденной в учреждении номенклатуре дел – 10 баллов; 4. Внесение предложений о корректировке и доработке содержания документов и участие в их оформлении – 10 баллов
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>
Интенсивность и высокие результаты работы	1. Эффективность учебно-воспитательной работы	1. Высокая эффективность использования партнёрской работы на образовательных активностях Центра – 5 баллов 2. Разработка / публикация / участие в конкурсных и грантовых проектах с методическими разработками/проектами/программами – 5 баллов 3. Победы, призовые места в конкурсных проектах разработками /проектами/программами Центра – 10 баллов



		<p>Высокий уровень положительных отзывов от организаций-партнёров по проведённым активностям</p> <p>От 3 отзывов – 5 баллов</p> <p>От 5 отзывов – 10 баллов</p>
	2. Информационная открытость	<p>1. Информационные поводы о работе Центра и его партнеров для размещения на сайте/инстаграм/СМИ – 3 балла</p> <p>2. Наличие собственного, профессионального сайта/инстаграм – 5 баллов</p> <p>3. Передача/масштабирование личного профессионального опыта, методических и профессиональных наработок – 5 баллов</p> <p>4. Динамика привлечения организаций-партнеров к работе творческих групп обучающихся Центра и педагогов-наставников – 10 баллов</p>
	3. Совершенствование профессиональной компетентности	<p>1. Наличие публикаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1-2 – 5 баллов</li> <li>- 3 и более – 7 баллов</li> </ul> <p>2. Наставничество – 5 баллов</p> <p>3. Обучение на курсах повышения квалификации – 5 баллов</p> <p>4. Выступление на конференциях, семинарах, круглых столах, проведение мастер-классов на различных уровнях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- международный, всероссийский – 10 баллов</li> <li>- региональный – 7 баллов</li> <li>- городской – 5 баллов</li> </ul>
	4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (конкурсы, мастер-классы и иные)	<p>1. Организация и участие во внешних мероприятиях с партнерами и контрагентами по вопросам совместной деятельности/ популяризации деятельности Учреждения – 10 баллов</p> <p>2. Нестандартные, креативные решения в организации и проведении оргмоментов и культурно-развлекательных модулей в образовательных мероприятиях Центра – 5 баллов.</p>
	5. Качественное выполнение дополнительных видов работ (по приказу, устному распоряжению руководителя)	<p>Деятельность в составе комиссий Учреждения:</p> <p>Председатель – 5 баллов</p> <p>Секретарь – 3 балла</p> <p>Член комиссии – 2 балла</p>
<b>итого</b>		<b>100 баллов</b>

Приложение № 2  
к Положению о порядке  
стимулирования работников ГАУ  
ДОЛ «Колосок» на основе  
показателей эффективности и  
критериев оценки их деятельности

**Лист персональной оценки  
 эффективности профессиональной деятельности  
 Фамилия, имя, отчество  
 Должность/структурное подразделение**

за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года  
 (месяц)

№ п/п	Критерии оценки показателя эффективности деятельности	Шкала оценки критерия	Оценка в баллах
<b>Раздел 1: показатель эффективности деятельности: Качество выполняемой работы</b>			
Общая (максимальная) сумма баллов по разделу 1:			
<b>Раздел 2: показатель эффективности деятельности: Интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Общая (максимальная) сумма баллов по разделу 2:			
Общая (максимальная сумма баллов:			

\_\_\_\_\_ (дата)

Директор

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

Непосредственный руководитель

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

Ознакомлен:

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО работника)

Приложение № 3  
 к Положению о порядке  
 стимулирования работников ГАУ  
 ДОЛ «Колосок» на основе  
 показателей эффективности и  
 критериев оценки их деятельности



**Форма Протокола  
заседания комиссии по оценке эффективности профессиональной  
деятельности работников на основе показателей эффективности  
деятельности работников и распределению стимулирующей части фонда  
оплаты труда Учреждения**

№ \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (место проведения заседания)

Присутствовали:

\_\_\_\_\_

Повестка дня:

1. \_\_\_\_\_

Докладчик:

2. \_\_\_\_\_

Докладчик:

Предложили: \_\_\_\_\_

Решили: \_\_\_\_\_

Рекомендовать директору Учреждения предложенную оценку профессиональной деятельности работников Учреждения и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с настоящим Протоколом.

Голосовали:

За -

Против -

Воздержались -

Председатель комиссии:

Секретарь комиссии:

Члены комиссии: