

**областное государственное бюджетное учреждение
«Ивановский региональный центр оценки качества образования»**

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ №2 к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

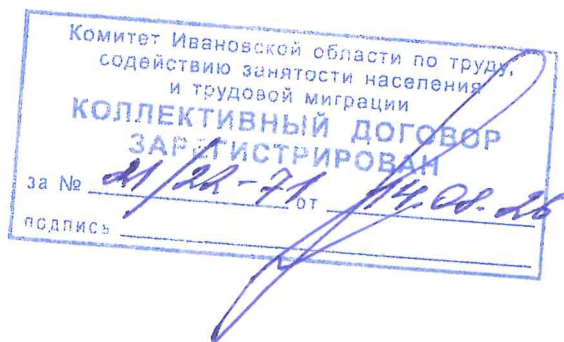
№ 21/22-71 от 04.12.2023

**по регулированию социально-трудовых отношений между
работниками и работодателем
областного государственного бюджетного учреждения
«Ивановский региональный центр оценки качества образования»
на 2023- 2026 год**

от работодателя:

**Директор
областного государственного
бюджетного учреждения
«Ивановский региональный центр
оценки качества образования»**


О.Б. Вилесова
«07» августа 2026 г.



от работников:

**Председатель Совета трудового
коллектива областного
государственного бюджетного
учреждения «Ивановский
региональный центр оценки качества
образования», состоящего из
представителей работников**


Т.В. Грушанская
«07» августа 2026 г.

**Обсужден и принят на собрании
«07» августа 2026 г.
Подписан «07» августа 2026 г.**



**Юридический адрес: г. Иваново, пр. Ленина, 41, телефон – 42 - 26 – 61
Адрес: direge@ivreg.ru; сайт: ivege.ru**

Стороны согласовали следующие дополнения и изменения

В соответствии с внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ, принятыми Постановлениями Правительства Российской Федерации

1. Внести дополнения и изменения в Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работниками и работодателем областного государственного бюджетного учреждения «Ивановский региональный центр оценки качества образования» на 2023-2026 год в связи с внесением изменений в законодательство Российской Федерации:

Раздел 2. «ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА»

дополнить пунктом 2.8. следующего содержания

«2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан

предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения при ликвидации организации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения заместителями директора своих трудовых обязанностей; представления подложных документов при трудоустройстве.»).

2. в разделе **3. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА»:**

абзац 2 пункта 3.2. изложить в новой редакции:

«В соответствии с объемом работы, степени напряженности труда, необходимости работникам выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени для заместителей директора, главного бухгалтера, заведующих отделами, методистов (включая старших); начальника отдела, программиста, инженера-программиста, эксперта, главного специалиста, документоведа вводится ненормированный рабочий день.»

Пункт 3.4. изложить в новой редакции:

«Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества),

государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Пункт 3.19. изложить в новой редакции:

«Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов,

сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с

работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.».

дополнить пунктом 3.22.; 3.23., 3.24., 3.25 следующего содержания:

«3.22. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением особых случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.24. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

3.25. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.».

3. в разделе 4. «ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА»

П.4.5, 4.8. изложить в новой редакции:

«4.5. Каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и составляет 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.».

II. Внести дополнения и изменения в «Правила внутреннего трудового распорядка областного государственного бюджетного учреждения «Ивановский региональный центр оценки качества образования» (Приложение 1 к коллективному договору):

Дополнить разделом 12.1. «**Отстранение от работы**» следующего содержания:

«Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при

выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.».

III. Внести дополнения и изменения в Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Ивановский региональный центр оценки качества образования» (Приложение 2 к коллективному договору):

1. Абзац третий п.3.3.2. изложить в новой редакции:

«Каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и составляет 20 процентов тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.»

2. П.3.3.3. дополнить абзацем следующего содержания:

«Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой

договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3. П. 3.3.4 изложить в новой редакции:

«Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию

здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

IV. Приложение 1 к Положению об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Ивановский региональный центр оценки качества образования» изложить в новой редакции (прилагается), вступает в силу с 01.01.2026 года.

**Показатели эффективности работы работника
для назначения выплат стимулирующего характера
за интенсивность, высокие результаты работы, за особые условия труда и
сложность выполняемых задач**

(кроме заместителя директора (занимающегося АХЧ), бухгалтеров, контрактного управляющего,
инженера-энергетика, уборщика служебных помещений)

Ф.И.О. _____,

должность _____

**областного государственного бюджетного учреждения
«Ивановский региональный центр оценки качества образования»
за _____ 20__ года**

№ п/п	Показатель эффективности работы работника	Значение показателя за текущий период	Единица измерения, %
1.	Оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения, в том числе:		
1.1.	Обеспечение информационной безопасности при работе с региональной информационной системой обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся		Обеспечена - 50%, не обеспечена – 0%
1.2.	Соблюдение технологических этапов подготовки и проведения итоговых аттестаций		Соблюдение - 60%, не соблюдение – 0%
1.3.	Разработка инструктивных, технических, методических документов для проведения государственной итоговой аттестации обучающихся		Наличие - 10%, отсутствие – 0%
1.4.	Участие в технологических апробациях		Участие - 50%, не участие – 0%
1.5.	Качественное ведение документооборота Центра		Обеспечено - 140%, не обеспечено – 0%
2.	Интенсивность и напряженность работы, связанная с большим разнообразием реализуемых программ, в том числе:		
2.1.	Интенсивность работы в период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся		Обеспечена - 70%, не обеспечена – 0%
2.2.	Разработка и освоение новых программ для проведения мониторинговых исследований		Выполнено - 50%, не выполнено – 0%

2.3.	Освоение, разработка и внедрение новых информационных технологий для выполнения поставленных задач		Выполнено - 45%, не выполнено – 0%
3.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ, в том числе:		
3.1.	Участие в подготовке и организации национальных исследований оценки качества образования, всероссийских проверочных работах		Участие - 15%, не участие – 0%
3.2.	Организация региональных мониторингов		Организованы - 50%, не организованы – 0%
3.3.	Участие в подготовке статистико-аналитических материалов		Участие - 25%, не участие – 0%
3.4.	Особые условия труда и сложность выполняемых задач		Обеспечены – 2 мероприятия – 34-35%, 3-4 мероприятий - 100%, 5-6 – 135 %, 7 и более – 170% не обеспечены – 0%
	ИТОГО (%):		

_____ / _____

**Показатели эффективности работы заместителя директора
(занимающегося АХЧ)
для назначения выплат стимулирующего характера
за интенсивность, высокие результаты работы, за особые условия труда и
сложность выполняемых задач**

Ф.И.О. _____, **за** _____ **20** года

№ п/п	Показатель эффективности работы работника	Значение показателя за текущий период	Единица измерения, %
1.	Оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения, в том числе:		
1.1.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта, обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения		Обеспечено - 10%, не обеспечено – 0%
1.2.	Организация закупочной деятельности учреждения при соблюдении норм федерального и регионального законодательства		Выполнено -20%, не выполнено – 0%
1.3.	Разработка инструктивных, технических, организационных документов по уставной деятельности Центра		Наличие -5%, отсутствие – 0%
2.	Интенсивность и напряженность работы, связанная с большим разнообразием реализуемых программ, в том числе:		
2.1.	Обеспечение информационной безопасности при работе с федеральными и региональными информационными системами (по роду должностных обязанностей)		Обеспечена - 2%, не обеспечена – 0%
2.2.	Интенсивность и особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра		Обеспечена - 5%, не обеспечена – 0%
3.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ, в том числе:		
3.1.	Обеспечение ведения федеральных и региональных государственных информационных систем по деятельности учреждения		Обеспечено - 5%, не обеспечено – 0%
3.2.	Наличие мероприятий по экономии энергоресурсов		Наличие -15%, отсутствие – 0%
3.3.	Особые условия труда и сложность выполняемых задач		Обеспечены – 200% не обеспечены – 0%
	ИТОГО (%):		

_____ / _____ /

**Показатели эффективности работы контрактного управляющего
для назначения выплат стимулирующего характера
за интенсивность, высокие результаты работы, за особые условия труда и
сложность выполняемых задач**

Ф.И.О. _____,
 за _____ 20_ года

№ п/п	Показатель эффективности работы работника	Значение показателя за текущий период	Единица измерения, %
1.	Оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения, в том числе:		
1.1.	Организация закупочной деятельности учреждения при соблюдении норм федерального и регионального законодательства		Выполнено - 100%, не выполнено – 0%
1.3.	Разработка инструктивных, технических, организационных документов по уставной деятельности Центра		Наличие - 50%, отсутствие – 0%
2.	Интенсивность и напряженность работы, связанная с большим разнообразием реализуемых программ, в том числе:		
2.1.	Обеспечение информационной безопасности при работе с федеральными и региональными информационными системами (по роду должностных обязанностей)		Обеспечена - 100%, не обеспечена – 0%
3.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ, в том числе:		
3.1.	Обеспечение ведения федеральных и региональных государственных информационных систем по деятельности учреждения		Обеспечено - 70%, не обеспечено – 0%
3.2.	Наличие мероприятий по экономии энергоресурсов		Наличие - 50%, отсутствие – 0%
3.3.	Особые условия труда и сложность выполняемых задач		Обеспечены – 190% не обеспечены – 0%
	ИТОГО (%):		

_____/_____
_____/_____

**Показатели эффективности работы главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, бухгалтера
для назначения выплат стимулирующего характера
за интенсивность, высокие результаты работы, за особые условия труда и
сложность выполняемых задач**

Ф.И.О. _____,

должность _____

областного государственного бюджетного учреждения

«Ивановский региональный центр оценки качества образования»

за _____ 20_ года

№ п/п	Показатель эффективности работы работника	Значение показателя за текущий период	Единица измерения, %
1.	Оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения, в том числе:		
1.1.	Оперативное выполнение заданий вышестоящих органов по проведению эффективного контроля финансовой деятельности учреждения		Выполнено - 45%, не выполнено – 0%
1.2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления: -планов финансово-хозяйственной деятельности (ПФХД)/бюджетных смет; -бухгалтерской, статистической и иной отчетности в Департамент и другие органы, а также информации по запросам Департамента		Соблюдение - 100%, не соблюдение – 0%
1.3.	Содействие в обеспечении эффективной (прибыльной) системы платных услуг и иной приносящей доход деятельности		Наличие - 50%, отсутствие – 0%
1.4.	Отсутствие нарушений в ведении финансовой деятельности		Отсутствие – 100%, наличие - 0%
2.	Интенсивность и напряженность работы, связанная с большим разнообразием реализуемых программ, в том числе:		
2.1.	Повышение качества финансового менеджмента: -количество изменений кассового плана, ПФХД/бюджетных смет (только для главного бухгалтера)		Ни одного – 50%, от одного до двух – 30%, три и более - 0%
2.2.	Обеспечение соблюдения информационной безопасности при работе с персональными данными		Соблюдение - 100%, не соблюдение – 0%
3.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ, в том числе:		
3.1.	Обеспечение ведения государственных информационных систем по деятельности учреждения		Обеспечено - 100%, не обеспечено – 0%

3.2.	Участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ в рамках своих должностных задач		Участие - 50%, не участие – 0%
3.3.	Особые условия труда и сложность выполняемых задач		Обеспечены – 2 мероприятия – 15%, 3 и более - 100% не обеспечены – 0%
	ИТОГО (%):		

_____ / _____ /

**Показатели эффективности работы инженера-энергетика
для назначения выплат стимулирующего характера
за интенсивность, высокие результаты работы, за особые условия труда
и сложность выполняемых задач**

Ф.И.О. _____,
 за _____ 20__ года

№ п/п	Показатель эффективности работы работника	Значение показателя за текущий период	Единица измерения, %
1.	Оперативное выполнение важных, сложных заданий руководства учреждения, в том числе:		
1.1.	Обеспечение выполнения требований электробезопасности		Обеспечено - 100%, не обеспечено – 0%
1.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности		Обеспечено - 110%, не обеспечено – 0%
1.3.	Организация оперативного устранения неполадок электрооборудования		Обеспечено - 50%, не обеспечено – 0%
2.	Интенсивность и напряженность работы, связанная с большим разнообразием реализуемых программ, в том числе:		
2.1.	Интенсивность и особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы электрических систем Центра		Обеспечена - 35%, не обеспечена – 0%
2.2.	Разработка инструктивных, технических документов по уставной деятельности Центра		Наличие -25%, отсутствие – 0%
2.3	Интенсивность работы по направлению «Охрана труда»		Наличие -155%, отсутствие – 0%
3.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ, в том числе:		
3.1.	Наличие мероприятий по экономии энергоресурсов		Наличие -30%, отсутствие – 0%
3.2.	Качественная проверка работы поставляемого оборудования		Наличие -25%, отсутствие – 0%
3.3.	Особые условия труда и сложность выполняемых работ		Обеспечены – 100% не обеспечены – 0%
	ИТОГО (%):		

_____ / _____

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью

17 (семинар-зачет) ЛИСТОВ

Директор  О.Б. Вилесова

«07 августа» 2026 г. М.П.

