

Государственное бюджетное учреждение
«Центр мониторинга качества образования
Министерства образования и науки
Республики Саха (Якутия)»

Судаарыстыбаннай бүүддүөт тэрилтэтэ
«Саха өрөспүүбүлүкэтин үөрэххэ уонна
наукаҕа Министиристибэтин үөрэх
хаачыстыбатын кэтээн көрөр киинэ»

ПРИКАЗ

«01» сентября 2026 г.

№ 01-09/31

г. Якутск

Об утверждении Положения об оплате труда работников
ГБУ «Центр мониторинга качества образования
Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)» в новой редакции

В соответствии с постановлениями Правительства Республики Саха (Якутия) от 26.08.2026 года №330 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

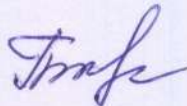
1. Утвердить Положение об оплате труда работников ГБУ «Центр мониторинга качества образования Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)».

2. Обеспечить начисление месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда, в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда с применением сверх минимального размера оплаты труда компенсационных выплат за стаж работы в районах Крайнего Севера: районного коэффициента и процентных надбавок, но не ниже действующего прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год.

3. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников ГБУ «Центр мониторинга качества образования Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)», утвержденное приказом от 29.09.2022 №01-09/53.

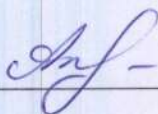
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Иванову Т.Н.

Директор



Н.Г. Попова

Председатель профкома

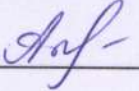


Апросимова С.А. «01»

IX

2026 г.

Согласовано
Председатель профкома
ГБУ «ЦМКО Минобрнауки РС (Я)»

 /С.А. Апросимова/

Утверждаю
Директор
ГБУ «ЦМКО Минобрнауки РС (Я)»

 /Н.Г. Ионов/



**Положение
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
«Центр мониторинга качества образования
Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)»
в новой редакции**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр мониторинга качества образования Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 26 августа 2026 г. № 330 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)".

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр мониторинга качества образования Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)» (далее по тексту – организация) за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия), а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы по занимаемой работником должности, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

условия оплаты труда директору учреждения, заместителю директора.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

1.7. Штатное расписание утверждается директором учреждения по согласованию с Министерством образования и науки Республики Саха (Якутия) в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности

учреждения.

1.8. Размеры выплат и надбавок устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

1.9. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	11 800
	2 квалификационный уровень	11 871
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	12 069
	2 квалификационный уровень	12 263
	3 квалификационный уровень	13 252
	4 квалификационный уровень	13 845
	5 квалификационный уровень	14 834
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	15 032
	2 квалификационный уровень	15 626
	3 квалификационный уровень	16 814
	4 квалификационный уровень	17 800
	5 квалификационный уровень	18 691
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	20 174
	2 квалификационный уровень	20 768
	3 квалификационный уровень	21 163

2.2. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), рублей
---	-------------------------	---

1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	10 351
	2 квалификационный уровень	10 898
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	11 800
	2 квалификационный уровень	12 232
	3 квалификационный уровень	12 751
	4 квалификационный уровень	13 186

2.3. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения устанавливается ниже оклада руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений на 10 процентов.

2.4. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7. Предельная доля расходов на оплату административно - управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не должна превышать 40 процентов.

2.8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи работникам учреждения, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовом договоре работника.

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретный перечень должностей работников и размеры надбавок за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем локальным нормативным актом либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

3.3. В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников

применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанные коэффициенты и надбавки применяются ко всей заработной плате в целом, включая все ее составляющие выплаты и надбавки.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере 2 588,00 рублей в месяц, выплата производится пропорционально отработанному времени.

3.7. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднесуточное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20 процентов от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.8. Выплата за наставничество осуществляется работнику за оказание практической помощи не более чем двум молодым работникам до 35 лет в овладении и развитии профессиональных знаний и навыков для исполнения ими должностных обязанностей. Размер надбавки за наставничество не зависит от количества наставляемых.

Работникам устанавливается надбавка за наставничество в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Надбавка за наставничество устанавливается работнику на основании его письменного согласия трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству на срок не более шести месяцев.

Основания и порядок установления наставничества, показатели эффективности наставнической деятельности определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

3.9. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.10. Надбавки и доплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников учреждения и иными норматив-

ными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.2. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет средств субсидий, поступающих из государственного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), субсидий на иные цели, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования.

4.3. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) за качество выполняемых работ (за ученую степень, почетное звание, ведомственный знак отличия);

2) за выслугу лет;

3) за интенсивность и высокие результаты работы;

4) водителям автотранспорта за классность;

5) вознаграждение по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения работниками показателей и критериев).

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью мотивации работников учреждения к повышению уровня квалификации.

К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты за качество выполняемых работ:

за ученую степень;

за почетное звание;

ведомственный знак отличия.

4.5. Работникам устанавливаются надбавки за наличие ученой степени, наличия государственных и ведомственных наград в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук - 1 000 рублей;

за наличие ученой степени доктора наук - 2 000 рублей;

за наличие почетного звания Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), ведомственного знака отличия Российской Федерации - 1 000 рублей;

за наличие ведомственного знака отличия Республики Саха (Якутия) - 700 рублей.

При наличии у работника почетных званий, ведомственных знаков надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

Работникам, имеющим почетные звания и ведомственные знаки, выплата производится только при условии соответствия почетного звания и знака профилю учреждения или профилю деятельности.

4.6. Руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, учебно-вспомогательному персоналу, работникам, занимающим должности служащих, работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

от 1 до 3 лет - 3 процента;

от 4 до 9 лет - 8 процентов;

от 10 до 15 лет - 10 процентов;

свыше 15 лет - 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

4.7. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персон

нально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда:

занимающим общеотраслевые должности служащих - до 150 процентов;

занимающим общеотраслевые профессии рабочих - до 70 процентов.

4.8. Водителям автотранспорта за классность устанавливаются выплаты в следующих размерах:

водителям 2-го класса - 1 400 рублей;

водителям 1-го класса - 3 400 рублей.

Выплата выплачивается пропорционально за фактически отработанное время.

4.9. При совершенствовании системы оплаты труда работникам в период перехода может быть установлена персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.10. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам предусматривается вознаграждение по итогам работы (премия) в следующих видах:

периодические выплаты (по итогам работ и высокие результаты работы);

единовременные выплаты (за выполнение особо сложных и важных заданий).

4.11. Ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

Экономия фонда оплаты труда формируется за счет разницы между плановым фондом оплаты труда и фактическими расходами на оплату труда за истекший период, в том числе за счет имеющихся вакансий.

Премия начисляется за фактически отработанное время на тарифную ставку (оклад) с учетом доплат и надбавок к тарифной ставке (окладу), выплачиваемых в соответствии с действующим законодательством, в том числе за работу в ночное время.

Показатели премирования включаются в Положение о премировании работников, которое утверждается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о премировании работников.

Премирование осуществляется на основании приказа директора в соответствии с решением комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

4.12. Выплаты к окладам, ставкам заработной платы, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

4.13. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ и выплачиваются за фактически отработанное время.

4.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых

государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора

5.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с директором учреждения.

5.2. Базовый оклад для определения должностного оклада директора устанавливается в размере 33 401 рубля.

5.3. Должностной оклад директора устанавливается путем умножения базового оклада директора на сумму коэффициентов в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения. Коэффициенты могут быть учтены следующие:

- 1) в зависимости от количества штатных единиц в учреждении;
- 2) коэффициент управления имуществом;
- 3) учреждение определено центром по отрасли.

5.4. Размер коэффициентов и срок установления определяются приказом Минобрнауки РС(Я).

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя не может превышать в кратном отношении четырех среднемесячных заработных плат работников учреждения (без учета директора, его заместителя).

5.6. Размеры окладов заместителя директора учреждения устанавливаются ниже должностного оклада директора на 10-30 процентов.

5.7. В целях повышения эффективности и качества работы устанавливается выплата стимулирующего характера:

ежемесячная премия по итогам работы с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности учреждения в пределах премиального фонда;

годовая премия осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения по итогам года, в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.8. Премирование директора, его заместителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств государственного бюджета Республики Саха (Якутия):

в размере до двух процентов средств субсидий, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных, автономных учреждений;

5.9. Порядок и критерии премирования директора устанавливается локальным актом Минобрнауки РС(Я).

5.10. Назначение выплат компенсационного характера, оказание материальной помощи директору, его заместителю по всем источникам финансирования без согласования с Минобрнауки РС(Я) не производится.