



**МИНИСТЕРСТВО ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ, СВЯЗИ И МАССОВЫХ
КОММУНИКАЦИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

ПРИКАЗ Регистрационный № 57210

от 21 января 2020

29.08.2019

№ 481

Москва

**Об утверждении Условий оплаты труда работников Министерства
цифрового развития, связи и массовых коммуникаций
Российской Федерации**

В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2011, № 30, ст. 4590; 2013, № 19, ст. 2322; 2013, № 52, ст. 6986; 2019, № 31, ст. 4451), пунктом 9 постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985; 2018, № 47, ст. 7262; 2019, № 4, ст. 338)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые Условия оплаты труда работников Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации.

2. Направить настоящий приказ на государственную регистрацию в Министерство юстиции Российской Федерации.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя Министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации О.В. Войтенко.

Министр



К.Ю. Носков

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом Министерства
цифрового развития, связи
и массовых коммуникаций
Российской Федерации
от 29.08.2019 № 481

Условия оплаты труда работников Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации

I. Общие положения

1.1. Настоящие Условия оплаты труда работников Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (далее – Условия), разработаны в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2011, № 30, ст. 4590; 2013, № 19, ст. 2322; 2013, № 52, ст. 6986; 2019, № 31, ст. 4451) (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации), постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 33, ст. 3852; № 40, ст. 4544; 2010, № 52, ст. 7104; 2012, № 21, ст. 2652; 2012, № 40, ст. 5456; 2013, № 5, ст. 396; 2014, № 4, ст. 373; 2016, № 51, ст. 7391; 2017, № 47, ст. 6985; 2018, № 47, ст. 7262; 2019, № 4, ст. 338) и с учетом Методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их территориальных органах работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 августа 2008 г. № 450н (в государственной регистрации не нуждается, письмо Министерства юстиции Российской Федерации от 8 сентября 2008 г. № 01/8977-АБ) с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284).

1.2. Условия включают в себя:

- размеры должностных окладов работников;
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и Разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 738н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13145), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714), приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный № 32284), (далее – Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822);

условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и Разъяснением о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный № 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. № 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный № 13146), от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818);

другие условия оплаты труда.

1.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

При этом месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящая из должностного оклада, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; 2002, № 18, ст. 1722, № 48, ст. 4737; 2003, № 40, ст. 3818; 2004, № 35, ст. 3607; 2005,

№ 1, ст. 24; 2007, № 17, ст. 1930; 2008, № 26, ст. 3010, № 51, ст. 6205; 2009, № 30, ст. 3739; 2011, № 23, ст. 3246; 2012, № 50, ст. 6955; 2013, № 49, ст. 6337; 2014, № 49, ст. 6917; 2015, № 51, ст. 7247; 2016, № 23, ст. 3288, № 52, ст. 7509; 2018, № 1, ст. 5, № 11, ст. 1576, № 53, ст. 8407).

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

II. Порядок и условия установления работникам должностных окладов

2.1. Размеры должностных окладов работников определены на основе отнесения общеотраслевых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. № 718н (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный № 13140):

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
|---|----------------------------|---|------------------------------------|
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель, дежурный, секретарь, учетчик | 6300 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Секретарь руководителя, специалист адресно-справочной работы, специалист паспортно-визовой работы | 6800 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | Бухгалтер, инженер по охране труда, специалист по кадрам, экономист, экономист по планированию, экономист | 8400 |

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование должности | Размер должностного оклада, рублей |
|--|--------------------------|---|------------------------------------|
| | | по финансовой работе, экономист по договорной и претензионной работе | |

2.2. При повышении должностных окладов размеры ежемесячных и иных дополнительных выплат подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. При введении суммированного учета рабочего времени по должностям, график работы по которым установлен «сутки через трое», расчет заработной платы производится исходя из количества отработанных часов в учетном периоде. Часовая ставка определяется путем деления установленного работнику должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от продолжительности рабочей недели в часах, установленной в трудовом договоре с работником.

III. Порядок и условия установления работникам выплат стимулирующего характера

3.1. Условиями оплаты труда работников Минкомсвязи России может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Решение о назначении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Министром цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (далее – Министр) в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников, переведенных на новые системы оплаты труда, и оформляется приказом.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу носят стимулирующий характер.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается работнику при приеме на работу за сложность и важность выполняемой работы, с учетом степени самостоятельности и ответственности, уровня его профессиональной подготовки. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается Министром в отношении конкретного работника, и оформляется приказом. При необходимости персональный повышающий коэффициент может быть пересмотрен. Проекты приказов о назначении на должность и приказов

об изменении персонального повышающего коэффициента готовятся Департаментом организационного развития Минкомсвязи России (далее – ДОР).

Размеры персонального повышающего коэффициента:

по должностям служащих первого уровня от 0,6 до 0,9 от должностного оклада;

по должностям служащих второго уровня от 0,9 до 1,2 от должностного оклада;

по должностям служащих третьего уровня от 1,2 до 1,4 от должностного оклада.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в Минкомсвязи России. Решение об установлении повышающего коэффициента за выслугу лет в отношении конкретного работника оформляется приказом Министра. Проект приказа об установлении повышающего коэффициента за выслугу лет готовится ДОР.

Размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет включительно – 0,05 от должностного оклада;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет включительно – 0,1 от должностного оклада;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет включительно – 0,15 от должностного оклада;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет включительно – 0,2 от должностного оклада;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,3 от должностного оклада.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований федерального бюджета.

3.5. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818, могут быть осуществлены следующие выплаты стимулирующего характера:

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование осуществляется по решению Министра в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников.

Одновременно могут быть произведены несколько выплат за разные периоды работы.

3.6. Основаниями для премирования работников являются:

положительные результаты деятельности Минкомсвязи России;

личный вклад работников в общие результаты работы: оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию, своевременная подготовка документов и выполнение поручений руководства Минкомсвязи России;

участие в подготовке и организации крупных, социально значимых проектов в установленной сфере деятельности.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

3.7. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно:

в размере 3 000 рублей при объявлении благодарности;

в размере 4 000 рублей при награждении ведомственными наградами.

Общая сумма премий за качество выполняемых работ, выплаченных работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

3.8. Премия за интенсивность и высокие результаты работы и премия по итогам работы выплачиваются работникам единовременно с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Департамент экономики и финансов Минкомсвязи России (далее – ДЭФ) сообщает Министру, курирующим деятельность заместителям Министра и руководителям структурных подразделений Минкомсвязи России информацию об объеме денежных средств, предполагаемом к выплате в виде премии за интенсивность и высокие результаты работы и премии по итогам работы работникам, переведенным на новые системы оплаты труда, в расчете на каждое структурное подразделение Минкомсвязи России с учетом штатной численности указанной категории работников.

Руководители структурных подразделений после получения информации от ДЭФ об объеме денежных средств, предполагаемых к выплате в виде премий, в течение трех рабочих дней направляют в ДОР и ДЭФ предложения по премированию работников своего структурного подразделения с указанием индивидуального размера премии по каждому работнику в денежном выражении, согласованные с курирующим деятельность заместителем Министра.

Министр вправе устанавливать индивидуальные размеры премий работникам на основании докладной записки руководителя структурного подразделения Минкомсвязи России, согласованной с курирующим деятельность заместителем Министра.

Проект приказа о премировании работников Минкомсвязи России готовится ДЭФ.

Приказ может быть оформлен в отношении всех работников Минкомсвязи России, работников отдельных структурных подразделений Минкомсвязи России или конкретных работников Минкомсвязи России.

В случае образования экономии по фонду оплаты труда, по решению Министра, производится дополнительное премирование работников по основаниям, предусмотренным настоящими Условиями.

Общая сумма премий, выплаченных работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, а также в соответствии с разъяснением о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822.

4.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышение оплаты труда за работу в ночное время;

повышение оплаты труда за сверхурочную работу;

оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни;

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.3. Работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, № 30, ст. 3640).

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.5. Оплата сверхурочной работы работникам устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.6. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере:

одинарной дневной (часовой) части должностного оклада за день (час) работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной (часовой) части должностного оклада за день (час) работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. В случае если оплата труда работника определяется исходя из количества отработанных часов с установлением графика работы «сутки через трое», за сверхурочную работу (в ночное время или нерабочие праздничные дни) за равное количество часов, отработанных в различных месяцах, работник получает одинаковую плату.

Если у работника согласно графику на нерабочий праздничный день попала смена, то количество часов, приходящихся на него, необходимо оплатить по правилам, предусмотренным статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если согласно графику смена выпадает на субботу или воскресенье, этот день считается рабочим и заработная плата начисляется в одинарном размере. Если работник выйдет на работу в день, не указанный в графике как рабочий, это время должно быть оплачено в повышенном размере.

Подсчет сверхурочных работ ведется по окончании учетного периода, то есть сверхурочными считаются только часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени.

При подсчете сверхурочных часов по окончании учетного периода работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

4.8. Надбавка работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 39, ст. 4083; 2008, № 23, ст. 2727; 2012, № 12, ст. 1410; 2013, № 13, ст. 1559).

Решение об установлении ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и ее размера принимается Министром в отношении конкретного работника, и оформляется

приказом о назначении на должность или приказом об установлении ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну. При необходимости размер ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, может быть пересмотрен.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

50–75% – за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности»;

30–50% – за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно»;

10–15% – за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий;

5–10% – за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» без проведения проверочных мероприятий.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, учитывается объем сведений, к которым работник имеет доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

4.9. Решение о введении дополнительных выплат компенсационного характера, непредусмотренных трудовым законодательством и настоящими Условиями, и их размере принимается Министром.

4.10. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

V. Порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам Минкомсвязи России может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с рождением ребенка – в размере 12500 рублей;

в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев и сестер – в размере 12500 рублей;

5.2. Из фонда оплаты труда работникам Минкомсвязи России по решению Министра и в размере, установленном решением Министра, может быть выплачена единовременная материальная помощь в следующих случаях:

в связи со смертью отчима, мачехи, пасынка, падчерицы;

в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств;

при необходимости в лечении тяжелого заболевания или восстановлении после длительной болезни.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику Минкомсвязи России единовременной материальной помощи является его заявление на имя Министра, согласованное с руководителем соответствующего

структурного подразделения, с приложением подтверждающих документов.

5.4. В случае смерти работника материальная помощь в размере 20000 рублей может выплачиваться за счет бюджетных средств в рамках фонда оплаты труда супругу (супруге) или одному из родителей, детей, дедушек, бабушек, внуков, братьев и сестер работника на основании заявления на имя Министра с приложением соответствующих документов.

5.5. Выплаты осуществляются при наличии экономии фонда оплаты труда и годовых лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников. Общая сумма единовременной материальной помощи, выплаченной работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.
