



Государственный регистрационный номер
132025013 от 18.07.2025 г.

МИНИСТЕРСТВО
ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ И МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ

П Р И К А З

г. Саранск

от 18 июля 2025 г.

№ 142

Об утверждении положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия

В целях упорядочения оплаты труда, материального стимулирования труда работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия, и повышения эффективности деятельности Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия.

Положение о премировании работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия.

2. Признать утратившими силу:

приказ Министра информатизации и связи Республики Мордовия от 19 декабря 2017 г. № 134 «Об утверждении положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Министерства цифрового развития Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия» («Известия Мордовии» от 25 декабря 2017 г. № 144-63);

Приказ Министерства цифрового развития Республики Мордовия от 25

августа 2023 г. № 138 «О внесении изменений в приказ Министерства информатизации и связи Республики Мордовия от 19 декабря 2017 г. № 134 «Об утверждении положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Министерства информатизации и связи республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия» (официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 29 августа 2023 г. N 1301202308290001).

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2025 года.

Министр



Н.В. Санина

Приложение 1
к приказу Министра цифрового развития
и массовых коммуникаций
Республики Мордовия
от 18.07 2025 г. № 172

Положение
об оплате труда и материальном стимулировании работников
Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций
Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся
должностями государственной гражданской службы Республики
Мордовия

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия (далее - Положение), определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия (далее - работники), порядок установления базовых должностных окладов, повышающих коэффициентов к базовым окладам, выплат стимулирующего характера, а также условия оплаты труда работников.

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008 г. № 202-УГ «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Мордовия», постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 482 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

3. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

4. Заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Система оплаты труда работников включает в себя размеры базовых окладов, повышающие коэффициенты к ним, выплаты стимулирующего характера.

6. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Мордовия.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

7. Базовые оклады работникам устанавливаются в соответствии с Указом Главы Республики Мордовия от 28 октября 2008 г. № 202-УГ «Об установлении размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Республики Мордовия)», на основе отнесения занимаемых ими 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».

8. Настоящим Положением, занимающим должности работникам, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Министром цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия (далее - Министр) с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам в зависимости от отнесения занимаемой им должности к квалификационному уровню ПКГ.

10. В соответствии с пунктом 8 примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Мордовия по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденным постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 г. № 482, персональный повышающий коэффициент устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается Министром персонально в отношении конкретного работника. Размер указанного повышающего коэффициента по занимаемой должности - до 3,0.

11. Работникам производятся выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

12. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

При этом долю премиальных выплат по итогам работы рекомендуется формировать в размере не менее 60% от общей суммы выплат стимулирующего характера.

13. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия.

14. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам приказом Министра на основании решения Комиссии по установлению стажа государственной службы государственных гражданских служащих и стажа работы работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия, Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях соответствующей сферы деятельности.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

при выслуге свыше 15 лет - 30%;

Выплата производится за фактически отработанное время в календарном месяце, производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

Изменение размера выплат производится со дня достижения соответствующего стажа работы.

При увольнении работников выплаты начисляются пропорционально отработанному времени. Выплаты производятся при окончательном расчете.

Приложение 2
к приказу Министра цифрового развития
и массовых коммуникаций
Республики Мордовия
от 18.07 2025 г. № 171

Положение
о премировании работников Министерства цифрового развития и
массовых коммуникаций Республики Мордовия, замещающих
должности, не являющиеся должностями государственной гражданской
службы Республики Мордовия

Настоящее Положение о премировании работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Республики Мордовия (далее - работники), и выплате им материальной помощи, единовременных выплат и поощрений (далее - Положение) определяет условия и порядок выплаты ежемесячных премий, единовременных выплат и поощрений, а также материальной помощи за счет средств республиканского бюджета Республики Мордовия, выделяемых в рамках фонда оплаты труда на содержание работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия.

I. Премии

1. Премирование работников Министерства цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия (далее - Министерство) осуществляется с учетом личного вклада каждого работника Министерства при реализации государственных функций, за выполнение мероприятий и особо важных и сложных заданий, в целях повышения качества выполняемых задач, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, предусмотренных в трудовых договорах и должностных регламентах, направленных на осуществление функций Министерства, установленных Положением о Министерстве цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия, в процентах от должностного оклада работника.

2. Премии по итогам работы могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за выполнение мероприятий и особо важных и сложных заданий, с учетом личного вклада каждого работника Министерства в выполнение показателей (критериев) эффективности деятельности Министерства.

3. Объем денежных средств, предполагаемый к выплате в виде премии за выполнение мероприятий и особо важных и сложных заданий с учетом личного вклада каждого работника Министерства, определяется как экономия

средств республиканского бюджета Республики Мордовия, образовавшаяся между фондом оплаты труда работников Министерства согласно штатному расписанию и фактически выплаченной заработной платой. В случае образования экономии по фонду оплаты труда, по решению Министра цифрового развития и массовых коммуникаций Республики Мордовия (далее - Министр), производится дополнительное премирование работников Министерства по основаниям, предусмотренным настоящим Положением. Максимальный размер премии ограничен суммой экономии фонда оплаты труда.

4. Премирование работников Министерства производится на основании приказа Министра.

5. Проект приказа о премировании работников Министерства и выплате им материальной помощи, единовременных выплат и поощрений готовится организационно-правовым отделом Министерства.

6. Основаниями для премирования работников Министерства являются:

- положительные результаты деятельности Министерства;
- личный вклад работников Министерства в общие результаты работы (оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в их компетенцию, своевременная подготовка документов и выполнение поручений руководства Министерства);

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

7. Оценка работы работника Министерства производится Министром по итогам работы за соответствующий период (месяц).

8. Организационно-правовой отдел до 25 числа текущего месяца представляет Министру таблицу для оценивания работы сотрудников по итогам работы за соответствующий период (месяц) по трем критериям «Качество работы», «Объем работы», «Трудовая дисциплина».

9. Оценка сотрудника Министерства по критериям «Качество работы», «Объем работы», «Трудовая дисциплина» производится по следующей шкале:

Критерии	Оценка
Качество работы	
Постоянно очень высокий уровень аккуратности и точности, не требуется дополнительная проверка, можно полностью положиться на его работу, может выполнять работу практически без помощи руководителя.	5
Аккуратность и точность выше ожидаемого уровня, ошибки встречаются очень редко, хорошо выполняет инструкции, нуждается в незначительной помощи со стороны руководителя.	4
Качество работы соответствует предъявляемым требованиям.	3
Бывает небрежен, встречаются ошибки, иногда приходится	2

проверять его работу.	
Низкое качество работы, постоянные ошибки, требуются постоянные проверки и исправления.	1
Объем работы	
Очень быстрый и энергичный специалист. Постоянно с завидной легкостью делает больше, чем от него ждут.	5
Работает быстро. Часто выполняет больший объем работы, чем запланировано.	4
Работает стабильно, выполняет плановые показатели.	3
Работает медленно. Необходимо подгонять.	2
Работает медленно, теряет много времени впустую, не справляется с запланированным объемом работ.	1
Трудовая дисциплина	
Чрезвычайно надежен. Всегда на работе и вовремя.	5
Надежен. Редко отсутствует, если отсутствует, то по уважительной причине. Всегда ставит заранее в известность об отсутствии руководителя и коллег.	4
Случается отсутствие на работе по уважительной причине, не имеющее серьезных негативных последствий для работы. О своем отсутствии предупреждает заранее,	3
Ненадежен. Не всегда пунктуален. О своем отсутствии иногда забывает своевременно предупредить.	2
Крайне ненадежен. Часто отсутствует или опаздывает. Своевременно никогда не ставит в известность об отсутствии.	1

10. Итоги оценки работы сотрудника Министерства заносятся в таблицу Министром.

Ф.И.О, сотрудника, занимаемая должность	Качество работы	Объем работы	Трудовая дисциплина	Итоговая оценка

11. Сумма оценок по трем критериям соответствует фактическому значению показателя «Своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего служебного распорядка». Максимальное значение показателя составляет 15 баллов, а минимальное соответственно 3 балла.

12. Расчет коэффициента трудового участия

Итоговая оценка	Коэффициент (КТУ)
3 - 4	0,7

5 - 6	0,8
7 - 8	0,9
9 - 10	1,0
11 - 12	1,05
13 - 14	1,1
15	1,15

13. Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Министерства по итогам работы за месяц не может превышать совокупного размера фонда стимулирования за месяц, определенного для Министерства.

14. Выплаты из фонда стимулирования работников Министерства по результатам работы за месяц производятся по решению Министра.

15. Работникам Министерства, имеющим дисциплинарные взыскания, выплата премии за отчетный период работы, в котором совершен дисциплинарный проступок, может не производиться.

16. Фактический месячный фонд стимулирования работников не может быть ниже 60% от планового месячного фонда стимулирования.

Плановое значение премии по итогам работы за месяц для работников Министерства при условии 100-процентного выполнения показателей эффективности работы за месяц установлены:

п/ п	Наименование должности	Плановый размер премии по итогам работы за месяц, в % от базового оклада/должностного оклада
1	Начальник отдела координации информационной безопасности	520
2	Ведущий специалист по защите информации	550
3	Ведущий аналитик	550

17. Плановое значение премии по итогам работы за квартал для работников Министерства при условии 100-процентного выполнения показателей эффективности работы за квартал установлены:

п/ п	Наименование должности	Плановый размер премии по итогам работы за квартал, в должностных окладах
1	Начальник отдела координации информационной безопасности	4,0
2	Ведущий специалист по защите информации	4,0
3	Ведущий аналитик	4,0

II. Единовременные выплаты и поощрения

18. Работникам Министерства выплачивается единовременное поощрение в связи с профессиональными праздниками.

19. Решение о выплате работникам Министерства единовременном поощрении и его конкретном размере принимается Министром.

III. Материальная помощь

20. За счет средств республиканского бюджета Республики Мордовия в рамках фонда оплаты труда работникам Министерства может выплачиваться единовременная материальная помощь в размере одного минимального размера оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с наступлением юбилейной даты (50-летие и последующие пятилетия со дня рождения);
- в связи с регистрацией брака (впервые);
- в связи с рождением или усыновлением ребенка;
- в связи со смертью близкого родственника;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в случае необходимости (кража имущества, пожар, тяжелая продолжительная болезнь, затопление имущества и др.).

21. Решение о выплате работникам Министерства материальной помощи оформляется приказом Министром.

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику Министерства единовременной материальной помощи является его заявление на имя Министра, с приложением подтверждающих документов.