



МИНИСТЕРСТВО ЮСТИЦИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 63635

от "26" мая 2021

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

ПРИКАЗ

25.02.2021

№ 115

Москва

Об утверждении Положения об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности

В соответствии с абзацем вторым пункта 2(1) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного 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; 2019, № 4, ст. 338), в целях совершенствования оплаты труда работников подведомственных Минцифры России федеральных государственных казенных учреждений, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, а также в целях обеспечения единообразия в вопросах оплаты труда работников указанных учреждений, соблюдения законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и обеспечения защиты трудовых прав работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства

цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности.

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 Е.Ю. Кислякова.

Министр

 М.И. Шадаев

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
цифрового развития, связи
и массовых коммуникаций
Российской Федерации
от 25.02.2021 г. № 116

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников федеральных казенных учреждений,
находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых
коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников федеральных казенных учреждений, находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, по видам экономической деятельности (далее – Положение) разработано в соответствии с 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; 2019, № 4, ст. 338) (далее – Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений), в целях совершенствования оплаты труда работников, находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации федеральных казенных учреждений (далее – Учреждения), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, а также призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников Учреждений, соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников Учреждений.

2. Настоящее Положение носит обязательный характер для Учреждений.

3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2011, № 30, ст. 4590);

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (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) и 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 – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (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 сентября 2009 г., регистрационный № 13146) и от 17 сентября 2010 г. № 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный № 18714) (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников соответствующего Учреждения.

6. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

7. Определение размеров заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Размеры заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

8. Оплата труда каждого работника соответствующего Учреждения зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 29.12.2020).

9. Размер оплаты труда работника соответствующего Учреждения за месяц 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» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, № 26, ст. 2729; Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> 29 декабря 2020), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

10. Положение об оплате труда соответствующего Учреждения утверждается его руководителем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878), вводится в действие приказом по соответствующему Учреждению и распространяется на всех работников Учреждения.

11. Штатное расписание соответствующего Учреждения утверждается его руководителем на основании организационной структуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся.

12. Штатная численность в Учреждениях формируется с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

13. Заработная плата работников Учреждений состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

14. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации в отношении Учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда федеральных государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, и расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений определяются в соответствии с пунктом 2(3) Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных учреждений.

15. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются штатным расписанием соответствующего Учреждения за исполнение его работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

16. Положением Учреждения может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников.

При определении размера персонального повышающего коэффициента учитывается уровень профессиональной подготовки работника Учреждения, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на определенный срок и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника Учреждения.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 4,0.

Размер выплат по персональным повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Применение персональных повышающих коэффициентов не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера, а также выплат компенсационного характера.

17. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

18. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

19. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

20. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в повышенном размере. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2013, № 52, ст. 6986).

Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в целях уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 52, ст. 6991; Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> 30 декабря 2020).

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Порядок, условия и конкретный размер выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

21. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) 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). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

22. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, приказом соответствующего Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

23. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам Учреждений, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2017, № 25, ст. 3594).

По заявлению 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.

24. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждений производится доплата в соответствии

со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878).

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

25. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном 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; Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 26.05.2020).

Размер надбавки фиксируется в трудовых договорах с работниками Учреждений.

26. За работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878) к заработной плате работников соответствующего Учреждения применяются:

- районные коэффициенты;
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и фиксируются в трудовых договорах с соответствующими работниками.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

27. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

28. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждений в зависимости от стажа

работы в соответствующем Учреждении, на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 15 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 20 процентов;
- свыше 10 лет – до 30 процентов.

Стаж непрерывной работы (выслуги лет) в Учреждениях не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) из соответствующего Учреждения и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцать) календарных дней.

29. Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премияльные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение особо важных и срочных работ;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер премияльных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

30. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам единовременно. При назначении учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ.

Конкретный размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

31. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

32. Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждений детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются в локальных нормативных актах Учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах, в зависимости от специфики выполняемых работниками должностных обязанностей и степени их участия в достижении результатов труда.

33. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждений устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами, трудовыми договорами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и оформляются приказом Учреждения.

34. По решению руководителя соответствующего Учреждения работники соответствующего Учреждения могут быть поощрены несколькими видами выплат стимулирующего характера, указанными в пункте 27 настоящего Положения, одновременно.

35. При премировании по любому из оснований, предусмотренному настоящим Положением, учитывается отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

V. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

36. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждений.

37. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 16, ст. 1958; 2018, № 47, ст. 7262).

38. Должностные оклады заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих Учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

39. С учетом условий труда руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III настоящего Положения.

40. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

41. Заместителям руководителей Учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном главой IV настоящего Положения.

42. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений, находящихся в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) установлен приказом Минцифры России от 08.02.2021 № 67 «Об утверждении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера федерального казенного учреждения «Государственные технологии», находящегося в ведении Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)» (зарегистрирован Минюстом России 16.03.2021, регистрационный № 62771).

43. Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (Собрание законодательства Российской Федерации 2007, № 53, ст. 6618; 2016, № 51, ст. 7391).

VI. Другие вопросы оплаты труда

44. Из фонда оплаты труда работников Учреждений может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам Учреждений регулируются локальным нормативным актом о выплатах социального характера или коллективным договором.

45. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основе письменного заявления работника.