



УПРАВЛЕНИЕ ЮСТИЦИИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

20 июня 2025

г. Барнаул

№ 191

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников краевого государственного казенного учреждения
«Государственное юридическое бюро Алтайского края»,
подведомственного управлению юстиции Алтайского края**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Алтайского края», подведомственного управлению юстиции Алтайского края.

2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

Начальник управления

О.В. Грохотова

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу управления
юстиции Алтайского края
от 20 июня 2025 № 191

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного
казенного учреждения «Государственное юридическое бюро
Алтайского края», подведомственного управлению юстиции
Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Алтайского края», подведомственного управлению юстиции Алтайского края (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых исполнительными органами Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Алтайского края», подведомственного управлению юстиции Алтайского края (далее – учреждение), и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для работников учреждения;

условия выплаты материальной помощи работникам учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из

объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения и согласовывается с управлением юстиции Алтайского края (далее - управление), и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения, наименования которых определены в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к ним, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников осуществляется при принятии Правительством Алтайского края решений об индексации (увеличении) оплаты труда.

При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления.

1.10. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной

службы, управления (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на утвержденную в штатном расписании численность государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году), и доводится до директора учреждения, до наступления календарного года.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.11. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы управления.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, определенными Методическими рекомендациями по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемых исполнительными органами Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденными приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения от 24.03.2022 № 45/Пр/35, с применением повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставок заработной платы работников.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам.

2.2. Оклады (должностные оклады), ставка заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности

трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при замещении соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности, с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются директором учреждения с учетом пунктов 1.9 - 1.11 настоящего Положения, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы, в соответствии со следующими размерами:

№ п/п	Наименование должностей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам, руб.
1	Юрисконсульт	4187	1,77	7411
2	Бухгалтер	4187	1,77	7411
3	Специалист по материально-техническому обеспечению	4187	1,77	7411
4	Специалист по связям с общественностью	4187	1,77	7411
5	Водитель	3768	1,09	4107

2.4. Для работников учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждения, не может превышать 4.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы конкретизируется в трудовых договорах работников.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует

нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденными постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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);

персонифицированная доплата;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам учреждения 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) устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), складывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным

размером оплаты труда.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплаты определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы, в том числе выплата за наставничество.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в пределах фонда оплаты труда в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением.

Размер выплат стимулирующего характера определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников в учреждении.

Критериями для определения выплаты являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации федеральных и краевых государственных программ;

- особая сложность и ответственность выполняемой работы;

- высокая результативность и оперативность выполняемой работы.

Решение об установлении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и ее размере принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты

устанавливается не более 250 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. По решению директора учреждения выплата работнику может быть снижена или отменена при несоответствии вышеуказанным критериям или нарушении трудовой дисциплины.

В случае применения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, повлиявшего на указанные условия назначения ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, размер выплаты за отчетный период по решению директора подлежит снижению (при этом снижение размера указанной выплаты и иных допустимых удержаний из заработной платы не должно приводить к уменьшению размера его месячной заработной платы более чем на 20 процентов).

Основанием для изменения размера или прекращения соответствующей выплаты работнику является приказ директора учреждения с указанием причины.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются ежемесячно за фактически отработанное время и устанавливается:

специалистам и служащим в размере не более 200 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

категории рабочих профессий в размере не более 130 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Критериями для установления выплаты за качество выполняемых работ являются:

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творческий подход к делу, применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.4. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за исключением работников, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за стаж непрерывной работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

В стаж для установления названной ежемесячной выплаты включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях (организациях)

аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях.

В стаж для установления названной ежемесячной выплаты также включаются периоды замещения должностей государственной гражданской службы и иные периоды замещения должностей, включаемых в стаж государственной гражданской службы в соответствии с законом Алтайского края от 28.10.2005 № 78-ЗС «О государственной гражданской службе Алтайского края», должностей муниципальной службы, независимо от профиля и специальности.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основному месту работы.

Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

4.5. При наличии у работника ученой степени, почетного звания, ему устанавливается ежемесячная выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук - 8% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц;

при наличии ученой степени доктора наук - 16% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более 7000 рублей в месяц;

при наличии почетного звания - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

При наличии у работников ученой степени и почетного звания устанавливается выплата по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются со дня их присвоения, но не ранее поступления на работу в учреждение.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Устанавливаются следующие виды премий:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ, ответственных поручений.

При выплате указанных премий учитывается осуществление деятельности в качестве наставника.

4.7. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

При разработке критериев учитывается:

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

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарных проступков;

результативность деятельности в качестве наставника.

В случае применения в отчетном периоде дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка, повлиявшего на указанные условия назначения премии, размер премиальных выплат по итогам работы за отчетный период по решению директора подлежит снижению (при этом снижение размера указанных премиальных выплат и иных допустимых удержаний из заработной платы не должно приводить к уменьшению размера его месячной заработной платы более чем на 20 процентов).

4.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, ответственных поручений выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, ответственных поручений с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии утверждается директором учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения, исходя из показателей, установленных для данного учреждения.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения производится выплата материальной помощи в следующих случаях:

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

5.2. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении очередного ежегодного отпуска работнику учреждения в размере 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. При разделении отпуска на части согласно части первой статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная помощь выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска, которая должна составлять не менее 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.3. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по приказу директора.

К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых выплачивается материальная помощь, относятся: временная нетрудоспособность в результате длительной болезни, потеря имущества в результате кражи, пожара или иной чрезвычайной ситуации, смерть супруга

(супруги), близких родственников (мать, отец, дети).

6. Условия оплаты труда заместителя директора

6.1. Оклады (должностные оклады) заместителя директора учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителя директора учреждения не может превышать 90% заработной платы директора учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы директора учреждения и заработной платы заместителя директора возлагается на директора учреждения.

6.2. Норматив численности заместителей директора устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива:

Среднесписочная численность работников учреждения, чел.	Число заместителей директора учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с учредителем

Норматив численности заместителей директора пересматривается управлением не чаще одного раза в год.

На основании представления учреждения управление с учетом мнения заместителя Председателя Правительства Алтайского края - руководителя Администрации Губернатора и Правительства Алтайского края, по согласованию с Губернатором Алтайского края, Председателем Правительства Алтайского края вправе устанавливать норматив, превышающий максимальное число заместителей директора учреждения.

6.3. Для заместителя директора выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Выплаты стимулирующего характера заместителя директора учреждения устанавливается в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Выплаты стимулирующего характера заместителю директора учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых директором учреждения.

6.5. Порядок и размер выплаты материальной помощи заместителю директора учреждения устанавливаются в трудовых договорах в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.