



УПРАВЛЕНИЕ ЮСТИЦИИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

20 июня 2025

г. Барнаул

№ 190

Об утверждении Положения об оплате труда директора 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 Положение об оплате труда директора краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Алтайского края», подведомственного управлению юстиции Алтайского края (приложение).

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

Начальник управления

О.В. Грохотова

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления
юстиции Алтайского края
от 20 июня 2025 № 190

ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда директора 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 директора краевого государственного казенного учреждения «Государственного юридического бюро Алтайского края» (далее – директор, учреждение), и включает в себя:

- порядок установления должностного оклада директору учреждения;
- порядок отнесения директора учреждения к группе по оплате труда;
- порядок установления повышающих коэффициентов к должностному окладу директора учреждения;

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

- размер, порядок и условия выплаты материальной помощи директору учреждения.

1.3. Условия оплаты труда директора учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата директора учреждения состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от среднесписочной численности работников:

Среднесписочная численность работников учреждения (человек)	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников (раз)
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

Под среднесписочной численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год (далее – среднесписочная численность работников).

Среднемесячная заработная плата работников и директора учреждения определяется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

1.6. Фонд оплаты труда директора учреждения входит в состав фонда оплаты труда работников учреждения (согласно штатному расписанию). Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций этого учреждения в части оплаты труда его работников.

1.7. Выполнение директором учреждения работы по совместительству допускается только после разрешения Учредителя. Предельный размер

оплаты труда директора учреждения за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

2. Порядок установления должностного оклада директору учреждения и порядок отнесения директора учреждения к группе по оплате труда

2.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада директора в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент.

Минимальный размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в соответствии с 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».

2.2. Группа по оплате труда устанавливается с учетом показателей, соответствующих специфике деятельности организации.

Каждый показатель оценивается в соответствии с указанными критериями определенным баллом.

Группа по оплате труда определяется как среднее арифметическое набранных баллов и округляется до целого по правилам математического округления.

Группа по оплате труда директора	Количество баллов
I группа	5
II группа	4
III группа	2
IV группа	2
V группа	1

Плановые (проектные) показатели для отнесения к группе по оплате труда директора учреждения

Показатели, характеризующие объем (содержание) выполняемых учреждением услуг					Среднесписочная численность работников учреждений, человек
Количество случаев оказанной бесплатной юридической помощи		Количество составленных документов правового характера	Количество представлений интересов граждан в судах (участие в судебных заседаниях) и в организациях	Количество выездных мероприятий	
в устной форме	в письменной форме				
свыше 2000 – 5 баллов	свыше 400 – 5 баллов				
от 1501 до 2000 – 4 балла	от 301 до 400 – 4 балла	от 501 до 700 – 4 балла	от 101 до 150 – 4 балла	от 131 до 150 – 4 балла	от 21 до 25 – 4 балла
от 1001 до 1500 – 3 балла	от 201 до 300 – 3 балла	от 351 до 500 – 3 балла	от 71 до 100 – 3 балла	от 111 до 130 – 3 балла	от 16 до 20 – 3 балла
от 577 до 1000 – 2 балла	от 109 до 200 – 2 балла	от 181 до 350 – 2 балла	от 36 до 70 – 2 балла	от 91 до 110 – 2 балла	от 11 до 15 – 2 балла
до 576 – 1 балл	до 108 – 1 балл	до 180 – 1 балл	до 35 – 1 балл	до 90 – 1 балл	до 10 – 1 балл

2.3. Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу директора учреждения устанавливается управлением юстиции Алтайского края (далее – управление) в размере от 1 до 3.

Повышающий коэффициент директору устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.4. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу директора учреждения пересматриваются управлением не чаще одного раза в год (за исключением реорганизуемых учреждений).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, директору учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре директора учреждения.

3.2.1. Выплаты компенсационного характера директору учреждения,

занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Выплаты компенсационного характера директору 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.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, достижению показателей эффективности деятельности учреждения и работы директора, его поощрению за выполненную работу, которые устанавливаются в процентах к должностному окладу в трудовых договорах.

В качестве показателя эффективности работы директора учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края).

В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, и в целях поощрения директора учреждения устанавливаются 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 по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загруженности директора учреждения - за выполнение срочных и ответственных работ. Указанная выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 250 процентов.

Критериями для определения данной выплаты являются:

- привлечение директора к выполнению непредвиденных и особо важных работ;
- особая сложность и ответственность выполняемой работы;
- высокая результативность и оперативность выполняемой работы.

4.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не более 250 процентов к должностному окладу по следующим критериям:

- инициатива и применение в работе современных форм и методов

организации труда;

- качественная подготовка и выполнение поручений работодателя;
- достижение задач, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное обеспечение рабочего процесса;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.4. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ директору учреждения устанавливаются на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены. Если по истечении указанного периода в месячный срок управлением не принято решение об отмене выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты сохраняются на следующий период, установленный работодателем.

4.5. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы директору учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах к должностному окладу)
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 и выше	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 государственной гражданской службы, муниципальной службы независимо от профиля и специальности.

4.6. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук - 10 процентов, но не более 3000 руб. в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук - 25 процентов, но не более 7000 руб. в месяц;

за наличие звания заслуженного работника (при условии соответствия

почетного звания основному профилю профессиональной деятельности) ему устанавливается соответствующая выплата в процентном соотношении к должностному окладу, но не более 20 процентов.

При наличии у директора 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.

4.7. В целях поощрения директора учреждения устанавливаются премии по итогам работы за квартал, полугодие, год в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда с учетом экономии средств фонда оплаты труда за конкретный период работы.

Премии выплачиваются на основании приказа управления с целью поощрения директора за общие результаты работы.

4.8. При принятии решения о выплате премии и определении ее размера учитываются следующие условия:

фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей;

выполнение особо важных и сложных работ и заданий;

соблюдение режима рабочего времени;

личный вклад в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на учреждение;

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей в соответствии с условиями трудового договора и уставной деятельностью учреждения;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию учреждения;

наличие предложений по совершенствованию работы учреждения.

Фактически отработанное время, исчисляемое для выплаты премии за конкретный период работы, включает время исполнения директором учреждения своих должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором, трудовым распорядком учреждения, исчисленное в календарных днях, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, период отстранения от замещаемой должности с сохранением заработной платы по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

При расчете фактически отработанного времени исключаются периоды:

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

нахождения в отпуске без сохранения заработной платы; нахождения в учебном отпуске;

отстранения от замещаемой должности в установленном порядке, без

сохранения заработной платы по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

временной нетрудоспособности (один раз при начислении премии за месяц, в котором был период временной нетрудоспособности, или за иной последующий период (в случае если за месяц, на который приходится период временной нетрудоспособности, премия не начислялась).

5. Размер, порядок и условия выплаты материальной помощи

5.1. Материальная помощь выплачивается директору учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда на основании приказа управления.

Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
при возникновении чрезвычайных обстоятельств;
по семейным обстоятельствам.

5.2. Материальная помощь при предоставлении очередного ежегодного отпуска директору учреждения выплачивается один раз в год в размере до двух должностных окладов.

5.3. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается в размере до двух должностных окладов при предоставлении подтверждающих факт события документов. К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых может быть выплачена материальная помощь, относятся: временная нетрудоспособность в результате длительной болезни, потеря или повреждение имущества в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, смерть близких родственников (супруг, супруга, родители, дети).

5.4. Материальная помощь по семейным обстоятельствам выплачивается в размере до двух должностных окладов в случае рождения ребенка, вступления в брак.

В случае смерти директора учреждения его семья (супруг, супруга, родители, дети) имеет право на получение единовременной материальной помощи в размере 30000 рублей. Указанная материальная помощь выплачивается на основании приказа управления члену семьи умершего, подавшему соответствующее заявление на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих наличие родственных отношений.

5.5. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения и ее конкретном размере принимает начальник управления на основании письменного заявления директора учреждения.

6. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата директору учреждения выплачивается одновременно с выплатой заработной платы всем работникам учреждения в сроки и порядке, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами учреждения.