

**МИНИСТЕРСТВО ФИНАНСОВ
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

П Р И К А З

19.06.2025

г. Красноярск

№ 59

Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Краевой архив технической инвентаризации»

В соответствии с пунктом 3 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных агентству по управлению государственным имуществом Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 29.04.2025 № 371-п, подпунктом 32 пункта 3.1 раздела 3, подпунктом 3 пункта 4.3 раздела 4 Положения о министерстве финансов Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 31.07.2008 № 11-п, ПРИКАЗЫВАЮ:

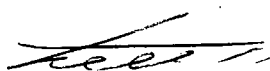
1. Утвердить виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Краевой архив технической инвентаризации» (далее – Порядок), согласно приложению.

2. Опубликовать приказ на «Официальном интернет-портале правовой информации Красноярского края» (www.zakon.krskstate.ru) и в краевой государственной газете «Наш Красноярский край».

3. Приказ вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 21 мая 2025 года, за исключением пунктов 7.5–7.7 Порядка.

Пункты 7.5–7.7 Порядка вступают в силу с 1 сентября 2025 года.

Заместитель председателя
Правительства края –
министр финансов края



В.В. Бахарь

**Виды, условия, размер и порядок
выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки
результативности и качества труда работников краевого
государственного казенного учреждения
«Краевой архив технической инвентаризации»**

1. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Краевой архив технической инвентаризации» (далее – Порядок, Учреждение), регулируют отношения, возникающие между Учреждением и работниками Учреждения в связи с предоставлением работникам Учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения) выплат стимулирующего характера.

2. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

3. В целях предоставления выплат стимулирующего характера Учреждением применяется балльная система, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты.

Размер выплаты стимулирующего характера, предоставляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$P = Ц_{\text{балла}} \times B_i \times K_{\text{исп. раб. врем.}},$$

где:

P – размер выплаты, предоставляемой конкретному работнику Учреждения, за отчетный период по i-му виду выплат стимулирующего характера (руб.);

Ц_{балла} – цена балла для определения i-го размера выплат стимулирующего характера работнику Учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы

в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки к заработной плате за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями) (руб.);

B_i – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i -го работника Учреждения, исчисленное по показателям оценки за отчетный период по i -му виду выплат стимулирующего характера;

$K_{\text{исп.раб.врем.}}$ – коэффициент использования рабочего времени работника Учреждения за отчетный период;

$$K_{\text{исп.раб.врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}},$$

где:

$T_{\text{факт.}}$ – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

$T_{\text{план.}}$ – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

Цена балла рассчитывается на плановый период (месяц, квартал, год) по каждой выплате стимулирующего характера. Плановый период для определения стоимости одного балла устанавливается в локальных нормативных актах Учреждения.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

$$Ц_{\text{1балла}} = Q_{\text{стим.i}} / \text{SUM}B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим.i}}$ – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i -й вид выплат стимулирующего характера в плановом периоде (руб.);

$\text{SUM}B_i$ – максимально возможное количество баллов по работникам Учреждения, оценка результативности и качество труда которых подлежат оценке, за плановый период по i -му виду выплат стимулирующего характера;

$$Q_{\text{стим.}} = (\text{ФОТ}_{\text{штат.}} - \text{ФОТ}_{\text{гар.}} - \text{ФОТ}_{\text{рук.}} - K_{\text{отп.}}) / \text{РК},$$

где:

РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями (руб.);

$\text{ФОТ}_{\text{штат.}}$ – фонд оплаты труда, состоящий из установленных работникам Учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях Красноярского края с особыми

климатическими условиями в плановом периоде, утвержденный бюджетной сметой Учреждения;

ФОТ_{гар.} – гарантированный фонд оплаты труда (сумма должностных окладов работников Учреждения, выплат компенсационного характера, персональных выплат, специальной краевой выплаты с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями в плановом периоде);

ФОТ_{рук.} – фонд оплаты труда руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

К_{отп.} – сумма средств, направляемая на выплаты для оплаты отпусков, пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц, в плановом периоде.

К_{отп.} рассчитывается по формуле:

$$K_{отп.} = \frac{ФОТ_{штат.}}{N \times r} \times N_{отп.},$$

где:

N_{отп.} – количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок в плановом периоде;

N – количество календарных дней в плановом периоде;

r – количество штатных единиц.

4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются работникам Учреждения в целях стимулирования достижения положительных результатов деятельности структурных подразделений и Учреждения в целом.

Размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя Учреждения конкретному работнику Учреждения по итогам работы за отчетный месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении № 1 к Порядку.

5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения в целях стимулирования совершенствования профессиональной деятельности, проявлению

инициативы, выполнению большего объема работ, повышения личного вклада в деятельность Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения конкретному работнику Учреждения по итогам работы за отчетный месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении № 2 к Порядку.

6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения в целях стимулирования достижения более высоких результатов труда.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя Учреждения конкретному работнику Учреждения по итогам работы за отчетный месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении № 3 к Порядку.

7. Персональные выплаты устанавливаются работникам при формировании штатного расписания на очередной финансовый год.

7.1. Персональная выплата за работу на северных территориях работникам Учреждения устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона Красноярского края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

Персональная выплата за работу на северных территориях работникам Учреждения включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, в случае, если при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие начислению процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном объеме и начислению персональной выплаты за работу на северных территориях, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$Пув = Отп_{пн1} - Отп_{пн2},$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

Отп_{пн1} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

Отп_{пн2} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

7.2. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются работникам Учреждения в размере до 250 процентов оклада (должностного оклада).

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается руководителем Учреждения на срок не более одного года и выплачивается ежемесячно. Размер выплаты может быть изменен при изменении степени сложности и напряженности работы.

7.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени. Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для конкретного работника Учреждения как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному конкретным работником Учреждения времени, и величиной

заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

7.4. Персональная выплата в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2¹ статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

7.5. Персональная выплата водителям автомобилей устанавливается при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

25 процентов – за первый класс;

10 процентов – за второй класс.

7.6. Персональная выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

7.7. Персональная выплата работникам учреждений, в том числе территориально обособленных структурных подразделений учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, за работу в сельской местности устанавливается выплата в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

8. Специальная краевая выплата.

Специальная краевая выплата устанавливается работникам Учреждения в целях повышения уровня оплаты труда.

Работникам Учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 6200 рублей.

Работникам Учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

9. Выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения:

по итогам работы за квартал;

по итогам работы за год.

9.1. Выплата по итогам работы за квартал устанавливается по решению руководителя Учреждения конкретному работнику Учреждения по итогам работы за отчетный квартал и выплачиваются ежеквартально с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении № 4 к Порядку.

9.2. Выплата по итогам работы за год устанавливается по решению руководителя Учреждения конкретному работнику Учреждения по итогам работы за отчетный год и выплачиваются в декабре текущего финансового года с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении № 5 к Порядку.

10. Выплаты стимулирующего характера предоставляются с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (комиссии по распределению стимулирующих выплат).

Для оценки результативности и качества труда работников Учреждения с применением балльной системы (далее – оценка) утверждается состав комиссии по распределению стимулирующих выплат в форме приказа руководителя Учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты для работников Учреждения, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежемесячно или ежеквартально на месяц или квартал, следующий за месяцем или кварталом, в котором производилась оценка.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников Учреждения за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и работников Учреждения в отчетном периоде, за который производилась оценка, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

11. Для работников Учреждения количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i -му виду выплат стимулирующего характера определяется по формуле:

$$B_{\text{норм.}i\text{долж.}} = \text{const } i \text{ выпл.max.} \times K,$$

где:

$B_{\text{норм.}i\text{долж.}}$ – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i -му виду выплат стимулирующего характера;

$\text{const } i \text{ выпл.max.}$ – 70 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 70 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 300 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 15 баллов для оценки выплат по итогам квартала, 5 баллов для оценки выплат по итогам за год.

K – коэффициент, рассчитываемый как отношение размера должностного оклада по одноименным должностям к максимальному

должностному окладу в штатном расписании (за исключением должностей руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера).

12. Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

Приложение № 1

к видам, условиям, размеру и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки
результативности и качества труда
работников краевого государственного
казенного учреждения «Краевой архив
технической инвентаризации»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников
краевого государственного казенного учреждения
«Краевой архив технической инвентаризации» для определения
размеров выплаты за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при выполнении
поставленных задач**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Должность	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	обеспечение выполнения функций и задач в соответствии с положением о структурном подразделении и должностными инструкциями без замечаний	начальник отдела, специалист по кадрам I категории, документовед II категории, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	20

		ведущий бухгалтер, контрактный управляющий, ведущий инженер, ведущий юрисконсульт, системный администратор, старший архивариус, архивариус	10
	инициация предложений, направленных на улучшение качества работы структурного	начальник отдела, ведущий юрисконсульт, ведущий бухгалтер,	20
	подразделения и учреждения в целом	контрактный управляющий, системный администратор	
Обеспечение исполнения документов с контрольным сроком	обеспечение подготовки документов в соответствии с требованиями законодательства и локальных нормативных актов учреждения и представление их к установленному сроку	начальник отдела	30
		водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	18
		ведущий бухгалтер, контрактный управляющий, ведущий инженер,	26

		ведущий юрисконсульт, специалист по кадрам I категории	
		системный администратор, старший архивариус	23
		документовед II категории, архивариус	22

Приложение № 2

к видам, условиям, размеру и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки
результативности и качества труда
работников краевого государственного
казенного учреждения «Краевой архив
технической инвентаризации»

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Краевой архив технической инвентаризации» для определения размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Должность	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
Интенсивность труда	исполнение должностных обязанностей, заданий и поручений руководства в условиях напряженного режима работы (увеличенный объем работ и сокращенные сроки их исполнения) без замечаний со стороны руководства	начальник отдела	150
		ведущий бухгалтер, контрактный управляющий, ведущий инженер, ведущий юрисконсульт	120
		специалист по кадрам I категории	100
		документовед II категории	91
		системный администратор	115

		старший архивариус	73
		архивариус	70
		водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	85
Высокие результаты работы	добросовестное выполнение	начальник отдела	150
	должностных обязанностей, заданий и поручений, отсутствие замечаний со стороны руководства	ведущий бухгалтер, контрактный управляющий, ведущий инженер, ведущий юрисконсульт	119
		специалист по кадрам I категории	99
		документовед II категории	90
		системный администратор	114
		старший архивариус	70
		архивариус	65
		водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию зданий	80

Приложение № 3
к видам, условиям, размеру и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки
результативности и качества труда
работников краевого государственного
казенного учреждения «Краевой архив
технической инвентаризации»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников
краевого государственного казенного учреждения
«Краевой архив технической инвентаризации» для определения
размеров выплаты за качество выполняемых работ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
Начальник отдела	стабильная деятельность отдела	отсутствие претензий к деятельности отдела со стороны администрации учреждения	70
Ведущий бухгалтер, контрактный управляющий, ведущий инженер, ведущий юрисконсульт	качественное исполнение обязанностей	своевременное, полное, достоверное представление отчетности	20
		своевременное исполнение поручений руководителя и отсутствие	20

		возвратов документов на доработку	
		отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, других органов	16
Системный администратор	качественное исполнение обязанностей	своевременное исполнение поручений руководителя	30
		отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	23
Специалист по кадрам I категории	качественное исполнение обязанностей	своевременное исполнение поручений руководителя и отсутствие возвратов документов на доработку	15
		своевременное, полное, достоверное представление отчетности	15
		отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, других органов	16
Документовед II категории	качественное исполнение	своевременное, полное,	15

	обязанностей	достоверное представление отчетности	
		своевременное исполнение поручений руководителя и отсутствие возвратов документов на доработку	15
		отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, других органов	12
Старший архивариус	качественное исполнение обязанностей	своевременное исполнение поручений руководителя	33
Архивариус	качественное исполнение обязанностей	своевременное исполнение поручений руководителя	32
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	качественное исполнение обязанностей	бесперебойная работа систем водоснабжения, канализации, электроснабжения	20
		отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил техники безопасности, замечаний со стороны администрации	18

		учреждения	
Водитель автомобиля	качественное исполнение обязанностей	отсутствие дорожно- транспортных происшествий по вине водителя	10
		отсутствие нарушений в расходовании горюче-смазочных материалов и заполнении путевых листов	10
		отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил техники безопасности, замечаний со стороны администрации учреждения	18

Приложение № 4

к видам, условиям, размеру и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки
результативности и качества труда
работников краевого государственного
казенного учреждения «Краевой архив
технической инвентаризации»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников
краевого государственного казенного учреждения
«Краевой архив технической инвентаризации» для определения
размеров выплаты по итогам работы за квартал**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
Работники учреждения	обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений у учреждения и его работниками трудовой дисциплины и требований техники безопасности, требований охраны труда, пожарной безопасности, санитарно- эпидемиологическ их требований	10

		отсутствие нарушений по результатам проверок органов государственного контроля (надзора)	5
--	--	--	---

Приложение № 5

к видам, условиям, размеру и порядку
выплат стимулирующего характера,
в том числе критериям оценки
результативности и качества труда
работников краевого государственного
казенного учреждения «Краевой архив
технической инвентаризации»

**Критерии оценки результативности и качества труда работников
краевого государственного казенного учреждения
«Краевой архив технической инвентаризации» для определения
размеров выплаты по итогам работы за год**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующе го характера
1	2	3	4
Работники учреждения	исполнение государственных функций	исполнение государственных функций по выдаче документов (справок, выписок) архивного фонда, осуществление хранения, комплектования, учета и использования документов архивного фонда, в соответствии с требованиями законодательства и без замечаний со стороны	2,5

		руководства	
		исполнение государственных функций в сфере управления и распоряжения государственным имуществом Красноярского края, в соответствии с требованиями законодательства и без замечаний со стороны руководства	2,5