



ПРАВИТЕЛЬСТВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.03.2026

г. Красноярск

№ 226-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Красноярского края», подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Красноярского края, и о внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края в связи с созданием краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Красноярского края»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 103 Устава Красноярского края, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Красноярского края», подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Красноярского края, согласно приложению.

2. Внести в постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» следующее изменение:

перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности дополнить разделом XIII следующего содержания:

« XIII. По виду экономической деятельности «Деятельность в области права»	
1. Учреждения, подведомственные агентству по обеспечению деятельности мировых судей Красноярского края	
1.1. Краевое государственное казенное учреждение	начальник юридического отдела; главный юрисконсульт;

«Государственное юридическое бюро Красноярского края»	ведущий юрисконсульт	».
--	----------------------	----

3. Внести в постановление Правительства Красноярского края от 04.12.2009 № 630-п «Об утверждении перечня учреждений по сопровождению деятельности органов государственной власти края и (или) органов местного самоуправления» следующее изменение:

перечень учреждений по сопровождению деятельности органов государственной власти края и (или) органов местного самоуправления дополнить пунктом 25 следующего содержания:

«25. Краевое государственное казенное учреждение «Государственное юридическое бюро Красноярского края».».

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

5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.



Первый заместитель
Губернатора края –
председатель
Правительства края

А.М. Медведев

**Примерное положение об оплате труда работников
краевого государственного казенного учреждения «Государственное
юридическое бюро Красноярского края», подведомственного агентству
по обеспечению деятельности мировых судей Красноярского края**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Красноярского края», подведомственного агентству по обеспечению деятельности мировых судей Красноярского края (далее – Примерное положение, Учреждение, агентство), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон края № 9-3864) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

условия, размеры и порядок выплаты единовременной материальной помощи.

1.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

1.4. Ежемесячная заработная плата работников Учреждения при полностью отработанной норме рабочего времени не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, определяемые по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Минимальные размеры должностных окладов, руб.
2 квалификационный уровень	4943

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Минимальные размеры должностных окладов, руб.
4 квалификационный уровень	7167
5 квалификационный уровень	8367

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Минимальные размеры должностных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	8993

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Минимальные размеры должностных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	3481

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Минимальные размеры должностных окладов, руб.
1 квалификационный уровень	4053

3. Виды, размер и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются 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) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);
 доплату за расширение зон обслуживания;
 доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.3. Размер доплат, указанных в абзацах втором – четвертом пункта 3.2 Примерного положения, определяется трудовым договором по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50 % оклада (должностного оклада).

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения

4.1. Работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера 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;

выплаты по итогам работы;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, осуществляемых конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_6 \times B,$$

где:

C – размер выплат стимулирующего характера, осуществляемых конкретному работнику Учреждения;

C₆ – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;

B – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда конкретного работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

Стоимость 1 балла рассчитывается не реже одного раза в квартал по каждой выплате стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, по формуле:

$$C_6 = (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим.рук.}}) / \text{SUM } B,$$

где:

Q_{стим.} – фонд оплаты труда Учреждения, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения в плановом периоде, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты. Плановым периодом является финансовый год;

Q_{стим.рук.} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя Учреждения и заместителя руководителя Учреждения без учета 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;

SUM Б – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки критериев результативности и качества труда работников Учреждения, рассчитанное в соответствии с Примерным положением, за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

4.3. Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников 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 руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения и работникам Учреждения в отчетном периоде, за который производилась оценка результативности и качества труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.4. 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 месяц и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении № 1 к Примерному положению, с учетом фактически отработанного времени.

4.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения в целях стимулирования совершенствования профессиональной деятельности, проявления инициативы, выполнения 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 месяц и выплачивается ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении № 2 к Примерному положению, с учетом фактически отработанного времени.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения в целях стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя Учреждения конкретному работнику Учреждения по итогам работы за месяц и выплачивается ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных

в приложении № 3 к Примерному положению, с учетом фактически отработанного времени.

4.7. Выплаты по итогам работы устанавливаются работникам Учреждения:

по итогам работы за месяц;

по итогам работы за год.

4.8. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются работникам Учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу.

Размер выплат по итогам работы за месяц определяется на основании формулы:

$$Q_{\text{стим.}} = (Q_{\text{зп.}} - Q_{\text{гар.}} - Q_{\text{отп.}}) / PK,$$

где:

$Q_{\text{зп.}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам Учреждения должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, 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, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на финансовый год;

$Q_{\text{гар.}}$ – гарантированный фонд оплаты труда с учетом сумм компенсационных и персональных выплат, специальной краевой выплаты, определенный согласно штатному расписанию Учреждения на финансовый год, 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;

$Q_{\text{отп.}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, на финансовый год;

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

Размер выплат по итогам работы за месяц устанавливается ежемесячно приказом руководителя Учреждения индивидуально каждому работнику Учреждения с учетом отсутствия замечаний к конкретным работникам (в срок до 20-го числа каждого месяца) с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, указанных в приложении № 4 к Примерному положению, и исчисляется пропорционально отработанному работником Учреждения времени.

В случае отсутствия замечаний оценочные листы не оформляются, а выплаты производятся в полном объеме при условии наличия средств фонда

оплаты труда на указанные цели.

4.9. Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальных нормативных актах Учреждения.

4.10. Выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем Учреждения и утверждается приказом Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам Учреждения, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

Выплаты по итогам работы за год работникам Учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

Осуществление работникам Учреждения выплат по итогам работы за год производится с учетом результатов следующих критериев оценки результативности и качества труда:

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда; своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Персональные выплаты работникам Учреждения устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, работы в городском округе город Норильск Красноярского края, за работу на северных территориях, водителям автомобилей при условии наличия квалификационной категории с учетом классности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2¹ статьи 4 Закона края № 9-3864.

4.12. Персональные выплаты работникам Учреждения, за исключением водителей автомобилей, за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются в размере до 100 % 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.

4.13. 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.

Конкретный размер персональных выплат работникам Учреждения устанавливается руководителем Учреждения.

4.14. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается работникам Учреждения в соответствии со статьей 5.1 Закона 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 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, 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.

4.15. Размер персональной выплаты за работу в городском округе город Норильск Красноярского края рассчитывается по формуле:

$$\text{ПН} = \text{Зп} \times \text{Ккв},$$

где:

ПН – размер персональной надбавки за работу в городском округе город Норильск Красноярского края;

Зп – размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Красноярского края;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы лицам, работающим и проживающим в локальной природно-климатической зоне Крайнего Севера (0,44 – для главного юрисконсультанта юридического отдела, 0,88 – для водителя автомобиля).

При определении размера заработной платы (Зп) учитываются все виды выплат, за исключением:

региональной выплаты;

персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

персональной надбавки за работу в городском округе город Норильск Красноярского края;

персональной выплаты за работу на северных территориях;

специальной краевой выплаты.

Персональная выплата за работу в городском округе город Норильск Красноярского края выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, который не может быть направлен на иные цели.

Персональная выплата за работу в городском округе город Норильск Красноярского края устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работника Учреждения при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

4.16. 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.

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

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 10 855 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 или надбавка за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

5. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается на основании объемных показателей, определенных в приложении № 5 к Примерному положению.

5.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением № 1 к Закону края № 9-3864.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников Учреждений, относимых к основному персоналу по виду

экономической деятельности, устанавливаемым Правительством Красноярского края.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения) определяется агентством в размере, не превышающем:

для руководителя Учреждения – 1,9;

для заместителя руководителя Учреждения – 1,6;

для главного бухгалтера Учреждения – 1,4.

5.5. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 Примерного положения.

5.6. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера (далее – выплаты):

специальная краевая выплата;

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;

выплаты по итогам работы (месяц, год).

5.6.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру 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 10 855 рублей.

Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру 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 или надбавка за работу в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

5.6.2. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением специальной краевой выплаты и единовременной материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются приказом

агентства.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, за исключением специальной краевой выплаты и единовременной материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5.6.3. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения и составляет до 31 должностного оклада руководителя Учреждения с учетом районного коэффициента, 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 пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников Учреждений на текущий финансовый год.

5.6.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 20–30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6.5. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по выплатам стимулирующего характера руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

5.6.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются: руководителю Учреждения – ежемесячно по решению руководителя агентства; заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения – по решению руководителя Учреждения по предварительному согласованию с руководителем агентства с учетом критериев оценки результативности и качества труда, указанных в приложении № 6 к Примерному положению, по итогам работы и выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 14 процентов от должностного оклада в пределах допустимого фонда оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения и (или) по итогам работы за год (предельными размерами не ограничивается) и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда с целью поощрения руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения за результаты труда с учетом результатов следующих критериев оценки результативности и качества труда:

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Интерпретация критериев оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) в процентах
1	2	3
Обеспечение качественной подготовки и проведение	отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной	5

1	2	3
мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения	деятельности	
	подготовка и своевременная сдача отчетности	5
	проявление инициативы, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда	4

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения оказывается на основании решений руководителя Учреждения, а руководителю Учреждения – на основании решения агентства в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения, руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии со статьей 5 Закона края № 9-3864.

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3000 рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 Примерного положения.

Приложение № 1
к Примерному положению
об оплате труда работников краевого
государственного казенного
учреждения «Государственное
юридическое бюро Красноярского
края», подведомственного агентству
по обеспечению деятельности
мировых судей Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Красноярского края» (далее – Учреждение) при определении условий и размера выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
Начальник юридического отдела	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	обеспечение контроля за соблюдением работниками правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10
		своевременное планирование деятельности отдела	6
		осуществление контроля за соблюдением, изменением действующего законодательства по направлению деятельности	10
		своевременное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя, заместителя руководителя Учреждения	10
Главный юрисконсульт	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10
		осуществление контроля за соблюдением, изменением действующего законодательства по направлению деятельности	10
		своевременное и квалифицированное исполнение должностных	16

1	2	3	4
		обязанностей, приказов и поручений руководителя Учреждения, начальника юридического отдела	
Ведущий юрисконсульт	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10
		своевременное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя Учреждения, начальника отдела	11
		соблюдение законодательства Российской Федерации и краевого законодательства в области обеспечения граждан бесплатной юридической помощью	10
Старший инспектор по кадрам	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	5
		своевременное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя, заместителя руководителя Учреждения	7
		соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников	5
		соблюдение законодательства по направлению деятельности	5
Ведущий бухгалтер	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	7
		своевременное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя и главного бухгалтера Учреждения	10
		ведение бухгалтерского учета в соответствии с законодательством	7
		контроль за целевым исполнением бюджетной сметы Учреждения	7
Ведущий инженер – программист	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	10
		своевременное и квалифицированное	11

1	2	3	4
		исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя, заместителя руководителя Учреждения	
		обеспечение бесперебойной работы информационных систем, серверного оборудования, оргтехники	10
Заведующий канцелярией	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности, своевременное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя Учреждения	7
		контроль за официальной электронной почтой Учреждения с последующим доведением информации до руководителя	7
		обеспечение своевременного и полного ведения документации Учреждения, обеспечение систематизации и сохранности поступившей в Учреждение документации	8
Водитель	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	6
		своевременное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя Учреждения	6
		соблюдение правил дорожного движения, обеспечение безаварийной эксплуатации транспортных средств	6
Уборщик производственных и служебных помещений	профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	3
		своевременное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя Учреждения, начальника отдела	3
		соблюдение санитарно-гигиенических требований к уборке помещений	3

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников краевого
государственного казенного
учреждения «Государственное
юридическое бюро Красноярского
края», подведомственного агентству
по обеспечению деятельности
мировых судей Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Красноярского края» (далее – Учреждение) при определении условий и размера выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
Начальник юридического отдела	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	своевременность, полнота и качество реализации задач отдела	12
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	12
		выполнение срочных/важных/разовых заданий и поручений руководителя, заместителя руководителя Учреждения в установленный срок	12
Главный юрисконсульт	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	12
		выполнение срочных/важных/разовых заданий и поручений руководителя Учреждения, начальника отдела	12
		взаимодействие с органами государственной власти, организациями, физическими лицами по направлению деятельности	12
Ведущий юрисконсульт	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	выполнение срочных работ по направлению деятельности	10
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	11
		взаимодействие с органами государственной власти,	10

1	2	3	4
		организациями, физическими лицами по направлению деятельности	
Старший инспектор по кадрам	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	выполнение срочных работ по направлению деятельности	7
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	8
		взаимодействие с органами государственной власти, организациями, физическими лицами по направлению деятельности	7
Ведущий бухгалтер	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	выполнение срочных работ по направлению деятельности	10
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	11
		взаимодействие с органами государственной власти, организациями, физическими лицами по направлению деятельности	10
Ведущий инженер – программист	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	выполнение срочных работ по направлению деятельности	10
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	11
		взаимодействие с органами государственной власти, организациями, физическими лицами по направлению деятельности	10
Заведующий канцелярией	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	выполнение срочных работ по направлению деятельности	10
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	12
Водитель	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	выполнение срочных работ по направлению деятельности	9
		контроль за техническим состоянием автомобиля, своевременное устранение неполадок в автомобиле	9
Уборщик производственных и служебных помещений	достижение высоких результатов в работе, интенсивность	выполнение срочных работ по направлению деятельности	4
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных), соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	5

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников краевого
государственного казенного
учреждения «Государственное
юридическое бюро Красноярского
края», подведомственного агентству
по обеспечению деятельности
мировых судей Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро Красноярского края» (далее – Учреждение) при определении условий и размера выплат за качество выполняемых работ

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Предельное количество баллов для установления выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
Начальник юридического отдела	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойной работы отдела (структурного подразделения)	15
		осуществление координации, контроля за деятельностью сотрудников отдела (структурного подразделения) в части содержания, объема их должностных обязанностей	15
		своевременное, качественное выполнение плановых заданий, а также иных поручений руководителя Учреждения в соответствии с должностными обязанностями	15
		проведение консультативной и методической работы по направлению деятельности отдела (структурного подразделения)	15
		своевременная подготовка отчетов, аналитических материалов, информационных справок, писем и т.д.	15
Главный юрисконсульт	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	разработка документов правового характера в рамках компетенции отдела	23
		осуществление претензионной работы по заключенным контрактам	23
		участие в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины	22
Ведущий	качественное	качественное и своевременное	30

1	2	3	4
юрисконсульт	и своевременное исполнение должностных обязанностей	исполнение должностных обязанностей для обеспечения эффективной работы Учреждения	
		своевременная подготовка юридических документов, в том числе исковых заявлений, аналитических записок, подготовка ответов на запросы контролирующих органов, оформление доверенностей, справок, претензий, договоров	25
Старший инспектор по кадрам	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения эффективной работы Учреждения	13
		надлежащее хранение документации по направлению деятельности	11
		ведение системы учета персональных данных, воинского учета	11
Ведущий бухгалтер	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения эффективной работы Учреждения	20
		своевременное отражение операций в бухгалтерском учете	20
		формирование ежемесячной, квартальной, годовой отчетности	15
Ведущий инженер – программист	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения эффективной работы Учреждения	20
		обеспечение сетевой безопасности	20
		сопровождение бесперебойного процесса работы оргтехники	15
Заведующий канцелярией	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	оперативное исполнение заданий и поручений руководителя Учреждения	20
		оперативность доведения поступившей информации, приказов и распоряжений руководителя Учреждения до исполнителей	15
Водитель	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	бережное отношение к вверенному имуществу	7
		своевременное оформление и предоставление путевых листов	11
		содержание транспортного средства в чистоте	7
Уборщик производственных и служебных помещений	качественное и своевременное исполнение должностных обязанностей	проведение генеральных уборок	6
		отсутствие случаев утраты или порчи материальных ценностей Учреждения	4

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников краевого
государственного казенного
учреждения «Государственное
юридическое бюро Красноярского
края», подведомственного агентству
по обеспечению деятельности
мировых судей Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда работников краевого
государственного казенного учреждения «Государственное юридическое бюро
Красноярского края» (далее – Учреждение) при определении условий и размера
выплат по итогам работы за месяц

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Предельное количество баллов
1	2	3
1. Начальник юридического отдела		
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	выполнение в полном объеме в установленные сроки приказов руководителя Учреждения	17
	отсутствие нарушений требований техники безопасности и охраны труда, зафиксированных документально	10
2. Главный юрисконсульт, ведущий юрисконсульт, ведущий бухгалтер, ведущий инженер – программист		
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	своевременное и квалифицированное исполнение должностных обязанностей, приказов и поручений руководителя Учреждения, начальника юридического отдела	10
3. Старший инспектор по кадрам, заведующий канцелярией		
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	выполнение в полном объеме в установленные сроки приказов руководителя Учреждения	8
	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	7
4. Водитель		
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	9
	соблюдение правил дорожного движения, обеспечение безаварийной эксплуатации транспортных средств	8
7. Уборщик производственных и служебных помещений		
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	соблюдение требований техники безопасности и охраны труда	5
	соблюдение санитарно-гигиенических требований к уборке помещений	4

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников краевого
государственного казенного
учреждения «Государственное
юридическое бюро Красноярского
края», подведомственного агентству
по обеспечению деятельности
мировых судей Красноярского края

Показатель для установления группы по оплате труда руководителя
краевого государственного казенного учреждения
«Государственное юридическое бюро Красноярского края»

Показатель	Группа по оплате труда руководителя			
	I	II	III	IV
Количество случаев оказания бесплатной юридической помощи	свыше 850	от 500 до 850	от 200 до 500	до 200

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников краевого
государственного казенного
учреждения «Государственное
юридическое бюро Красноярского
края», подведомственного агентству
по обеспечению деятельности
мировых судей Красноярского края

Критерии оценки результативности и качества труда руководителя, заместителя
руководителя и главного бухгалтера краевого государственного казенного
учреждения «Государственное юридическое бюро Красноярского края»
(далее – Учреждение) при определении условий и размера выплат за важность
выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности
при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ,
за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), %
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение статуса Учреждения	освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации или социальных сетях, мессенджерах	размещение материалов в средствах массовой информации, социальных сетях или мессенджерах один и более раз в месяц	100
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	эффективность финансово- экономической деятельности Учреждения	отсутствие замечаний учредителя	100 %	25
	кадровая обеспеченность	укомплектованность Учреждения работниками	75–100 %	25
	выплаты за качество выполняемых работ			
	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний учредителя	100 %	20
		организация работы по своевременному предоставлению	80–100 %	20

1	2	3	4	5	
		бесплатной юридической помощи			
		обеспечение качественного и своевременного представления отчетности учредителю	представление отчетности в установленные сроки	15	
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	организация и проведение мероприятий, направленных на повышение статуса Учреждения	освещение деятельности Учреждения в средствах массовой информации или социальных сетях, мессенджерах	размещение материалов в средствах массовой информации, социальных сетях или мессенджерах три и более раз в месяц	100	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	эффективность финансово-экономической деятельности Учреждения	освоение лимитов бюджетных обязательств за отчетный период	90–100 %	25	
		отсутствие предписаний со стороны контрольных и надзорных органов по результатам финансового контроля (в случае проведения проверок)	100 %	25	
	выплаты за качество выполняемых работ				
	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей	выполнение плана работы Учреждения за отчетный период	100 %	10	
		отсутствие замечаний учредителя	100 %	15	
		обеспечение качественного и своевременного представления отчетности учредителю	представление отчетности в установленные сроки		15
			отсутствие ошибок в отчетности		15
Главный бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	ведение бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством	соответствие бухгалтерской документации действующему законодательству	100 %	100	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	эффективность	освоение лимитов	90–100 %	25	

1	2	3	4	5
	финансово-экономической деятельности Учреждения	бюджетных обязательств за отчетный период		
		отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя и руководителя Учреждения	100 %	25
выплаты за качество выполняемых работ				
успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей		качественное и своевременное представление отчетности учредителю	представление отчетности в установленные сроки	25
			отсутствие ошибок в отчетности	15
		своевременное и качественное представление информации в соответствии с письмами и поручениями учредителя	отсутствие замечаний учредителя	15