



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

(УТЗН Алтайского края)

П Р И К А З

17.08.2026

№ 45/П/89

г. Барнаул

Об утверждении Положения об
оплате труда работников краевого
государственного казенного
учреждения «Центр занятости
населения Алтайского края»,
подведомственного управлению
Алтайского края по труду и занятости
населения

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

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Алтайского края», подведомственного управлению Алтайского края по труду и занятости населения.

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

Начальник управления

Н.А. Капура

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления Алтайского
края по труду и занятости населения
от 17.08.2026 № 45/П/89

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного казенного
учреждения «Центр занятости населения Алтайского края»,
подведомственного управлению Алтайского края
по труду и занятости населения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Алтайского края», подведомственного управлению Алтайского края по труду и занятости населения (далее соответственно – «Положение», «Управление»), 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».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Алтайского края», подведомственного Управлению (далее – «учреждение»), и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения;

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работникам учреждения;

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

условия выплаты материальной помощи работникам учреждения.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников и согласовывается с Управлением.

Распределение фонда оплаты труда работников по структурным подразделениям учреждения согласовывается с Управлением.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения, согласовывается с Управлением и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям

учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.7. Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540.

1.8. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Управления.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения и расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы Управления определяются в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375.

2. Порядок установления должностных окладов работников учреждения и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общетраслевых

профессий рабочих устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

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

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

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом пункта 1.8. настоящего Положения директором учреждения в соответствии с размерами, указанными в настоящем Положении, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.5. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для работающих в сельской местности.

2.5.1. Повышающий коэффициент для работающих в сельской местности в размере 1,25 к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливается специалистам учреждения, работающим в сельской местности.

Применение повышающего коэффициента для работающих в сельской местности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.5.2. Персональный повышающий коэффициент работнику учреждения устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) работника учреждения и его размере принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника и не может превышать 4.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника учреждения может быть установлен на определенный период времени.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на установленный коэффициент.

2.6. Заработная плата работников учреждения, устанавливаемая в соответствии с приложениями к настоящему Положению, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до их применения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

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

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);

персонифицированная доплата;

иные компенсационные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат директор учреждения организует проведение специальной оценки условий труда.

Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения

специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации, Алтайского края предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии.

4.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 300 процентов по следующим критериям:

- интенсивность, сложность и напряженность работы;
- участие в разработке и внедрении новых технологий социальных выплат;

участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

4.3. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов от оклада (должностного оклада).

При определении размера указанной выплаты учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу и применение в работе современных форм и методов организации труда;

отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника;

отсутствие нарушений, выявленных в ходе ревизий, проверок, инвентаризаций;

отсутствие нарушений процедур назначения и предоставления (выплаты) мер государственной поддержки в сфере занятости населения (социальных выплат), определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края.

4.4. Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ устанавливаются на срок, не превышающий одного года. По истечении указанного срока размер данных выплат подлежит пересмотру. По результатам пересмотра размер выплат может быть сохранен в прежнем размере, изменен (увеличен или уменьшен) либо полностью отменен.

4.5. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты, процент к окладу (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, учитываемый при установлении указанной ежемесячной выплаты, включаются:

периоды работы в данном учреждении;

периоды работы в учреждениях аналогичного профиля либо по аналогичной специальности (профессии) в иных организациях;

периоды замещения должностей государственной гражданской службы и 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 окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц;

за наличие звания заслуженного работника (при условии соответствия почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности) устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более 20 процентов.

При наличии у работника одновременно ученой степени и почетного звания выплата устанавливается по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

4.7. В целях поощрения работников учреждения за общие результаты труда им устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), в том числе за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказа учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Решение о выплате и размере премии по итогам работы руководителям территориальных центров занятости населения принимается директором учреждения по согласованию с начальником Управления. При этом премия, выплачиваемая руководителям территориальных центров занятости населения по итогам работы за год, устанавливается с учетом достижения показателей эффективности деятельности территориальных центров занятости населения.

При принятии решения о выплате премии по итогам работы и определении ее размера работникам учреждения учитываются следующие условия (в периоде, за который осуществляются выплаты):

своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;

успешное выполнение особо важных и сложных заданий;

оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию;

наличие (отсутствие) дисциплинарного взыскания за отчетный период и основания привлечения к нему;

фактически отработанное время в периоде, за который устанавливается премия.

Премия выплачивается в пониженном размере:

работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание за совершение дисциплинарного проступка за период, в котором к работнику

было применено соответствующее дисциплинарное взыскание;

за низкую результативность работы;

за ненадлежащее качество или несоблюдение установленных сроков выполнения поручений директора учреждения, его заместителей, непосредственного руководителя, отданных в пределах их полномочий;

за несоблюдение требований служебного распорядка учреждения.

Снижение размера премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

Премирование каждого конкретного работника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре.

4.8. Единовременные (разовые) премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, но не более 100 процентов должностного оклада в год, в связи:

с профессиональным праздником – в размере 5 процентов должностного оклада;

с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами, присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края – в размере 30 процентов должностного оклада;

с 50-летием, 60-летием со дня рождения – в размере 15 процентов должностного оклада;

с увольнением по случаю выхода на пенсию – в размере 50 процентов должностного оклада.

4.9. Распределение и выплата работникам учреждения премиальных выплат по результатам труда производятся на основании приказа учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников (при наличии).

4.10. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом требований настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

5. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера

должностного оклада директора учреждения и определяются в трудовых договорах.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей директора и главного бухгалтера учреждения не может превышать 90 процентов заработной платы директора учреждения, предусмотренной трудовым договором. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы директора учреждения и заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера учреждения возлагается на директора учреждения.

5.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

5.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых директором учреждения, а также в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Решение о выплате премии по итогам работы и определение ее размера заместителям директора учреждения согласовывается директором учреждения с начальником Управления.

5.4. Норматив численности заместителей директора учреждения устанавливается с учетом методических рекомендаций по формированию организационной структуры и определению штатной численности государственных учреждений службы занятости (технологическая карта № ЦМО-03-001-3 к стандарту организации деятельности органов службы занятости населения в субъектах Российской Федерации) и пункта 15 Положения об установлении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375.

6. Условия выплаты материальной помощи

6.1. Материальная помощь выплачивается работникам учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда по приказу учреждения.

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

6.2. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретном размере принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам учреждения выплачивается один раз в год в размере двух окладов (должностных окладов), за исключением работников учреждения, назначенных на должность в текущем календарном году.

Выплата материальной помощи при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в конце календарного года пропорционально отработанному времени в текущем календарном году:

работникам учреждения, назначенным на должность в текущем календарном году;

работникам учреждения, не воспользовавшимся правом на материальную помощь к отпуску в течение календарного года.

При прекращении работником учреждения своих полномочий материальная помощь выплачивается пропорционально времени, отработанному в календарном году.

6.4. Материальная помощь при возникновении чрезвычайных обстоятельств выплачивается в размере до двух должностных окладов при предоставлении подтверждающих факт события документов. К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых выплачивается 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).

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

В случае смерти работника учреждения его семья имеет право на получение единовременной материальной помощи. Материальная помощь выплачивается на основании приказа учреждения одному из дееспособных членов семьи умершего, подавшему соответствующее заявление на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих наличие родственных отношений. В случае обращения нескольких членов семьи, материальная помощь выплачивается первому обратившемуся.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Центр занятости населения Алтайского края», подведомственного управлению Алтайского края по труду и занятости населения

Таблица 1

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
 работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, наименование должности	Размер окладов (должностных окладов), рублей
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель	4382
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер, инспектор центра занятости населения, профконсультант, экономист, юрисконсульт	8834
2.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8997
2.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория или производное должностное наименование «старший»	9054
2.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9152
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела	11682

Таблица 2

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
 работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к
 профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий
 рабочих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, наименование должности	Размер окладов (должностных окладов), рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень: истопник, плотник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-сантехник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий	3762
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	6826

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников
краевого государственного казенного
учреждения «Центр занятости населения
Алтайского края», подведомственного
управлению Алтайского края по
труду и занятости населения

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
работников учреждений, занимающих должности, не отнесенные к
профессиональным квалификационным группам и квалификационным
уровням

Таблица 1

Наименование должности	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
Графический дизайнер	8834
Специалист	8834
Специалист по персоналу	8834
Администратор баз данных	8997
Специалист по закупкам	8997
Специалист по охране труда	8997
Ведущий специалист	9152
Заместитель начальника отдела	10175
Начальник контакт-центра	11682
Руководитель пресс-службы (пресс-секретарь)	11682

Таблица 2

Группа по оплате труда	Численность трудоспособного населения в муниципальном образовании, тыс. человек	Размеры окладов (должностных окладов), рублей	
		руководитель территориального центра занятости населения, руководитель территориального центра занятости населения – начальник отдела	заместитель руководителя территориального центра занятости населения, заместитель руководителя территориального центра занятости населения – начальник отдела
I группа	более 250	21834	19651
II группа	50-250	16914	15223
III группа	10-50	15663	14097

Группа по оплате труда	Численность трудоспособного населения в муниципальном образовании, тыс. человек	Размеры окладов (должностных окладов), рублей	
		руководитель территориального центра занятости населения, руководитель территориального центра занятости населения – начальник отдела	заместитель руководителя территориального центра занятости населения, заместитель руководителя территориального центра занятости населения – начальник отдела
IV группа	5-10	14692	13225
V группа	менее 5, ЗАО Сибирский	13784	12406