

**Методические рекомендации
по формированию (изменению) системы оплаты труда
работников муниципальных учреждений
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

Раздел I. Общие положения

1.1. Методические рекомендации по формированию (изменению) системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее – Методические рекомендации, учреждения, автономный округ) разработаны в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях обеспечения единого подхода к регулированию заработной платы работников учреждений.

1.2. Настоящие рекомендации учитываются органами местного самоуправления муниципальных образований (далее – орган местного самоуправления) при разработке (изменению) муниципальных правовых актов по оплате труда работников учреждений (далее – Положение).

1.3. В Методических рекомендациях используются следующие основные понятия и определения:

система оплаты труда – совокупность норм, устанавливающих условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в особых условиях труда, отклоняющимися от нормальных;

стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты – выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, автономного округа.

Раздел II. Установление и изменение системы оплаты труда

2.1. Орган местного самоуправления при разработке положения по оплате труда для муниципальных учреждений (далее – Положение) учитывает следующие принципы построения системы оплаты труда:

верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

недопущение снижения размеров и (или) ухудшения условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической (тренерской) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), либо почасовую оплату труда, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат.

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Система оплаты труда устанавливается и изменяется с учетом:

обеспечения достигнутого уровня соотношений средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы к среднемесячному доходу от трудовой деятельности (иным установленным показателям) в соответствии со значениями, установленными Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и других частей заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработной платы работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах экономической деятельности;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и (или) выборного органа первичной профсоюзной организации;

порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

нормирования труда, определяемого работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемого коллективным договором или локальным нормативным актом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени,

нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации;

формирования фонда оплаты труда на календарный год;

2.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4. Орган местного самоуправления при разработке Положения и внесении изменений в действующие положения обеспечивает повышение эффективности системы оплаты труда в муниципальном образовании.

Раздел III. Структура и содержание Положения

3.1. Положение включает следующие основные разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

Положение может быть дополнено разделом «Заключительные положения» в случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением, включая вопросы:

взаимодействия между органом местного самоуправления и учреждением, в том числе при осуществлении согласования структуры и предельной штатной численности учреждения, эффективности формирования отдельных выплат, осуществлении иных функций, включая контрольные;

иные вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных разделов Положения.

3.2. Раздел «Общие положения» должен содержать:

общее описание системы оплаты труда и ее основные элементы;

основные понятия и определения, применяемые в Положении, не противоречащие Трудовому кодексу Российской Федерации;

иные вопросы общего характера.

При формировании раздела «Общие положения» не рекомендуется устанавливать, а также дублировать понятия и термины, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.3. Раздел «Основные условия оплаты труда» должен содержать:

указание на приказы федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, которыми утверждены профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, применяемые в Положении;

профессиональные квалификационные группы должностей работников и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с примерной формой согласно таблице 1;

размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – должности служащих), в соответствии с примерной формой согласно таблице 2;

размеры почасовой оплаты труда работников учреждения, имеющих соответствующие допуски к работе под водой.

3.3.1. Наименования должностей работников, применяемые в Положении, должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, предусмотренным единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

3.3.3. При определении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не допускается:

устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливать диапазоны размеров окладов (должностных окладов) по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить профессии рабочих и должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической

(тренерской) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо должностных окладов заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической (тренерской) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы.

3.3.4. Увеличение фондов оплаты труда работников, в том числе при проведении индексации заработной платы работников, рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

3.4. Раздел «Порядок и условия осуществления компенсационных выплат» должен определять наименования, условия осуществления, основание и размеры компенсационных выплат.

3.4.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплата работникам, допущенных к водолазным спускам;

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.4.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями Положения, учитывающего специфические особенности отрасли и отдельного учреждения.

3.4.4. Выплата работникам, допущенным к водолазным спускам, устанавливается в соответствии с Приказом МЧС России от 14 декабря 2019 года № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

3.4.5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.4.6. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации в том случае, если учреждение наделено соответствующими полномочиями (либо соответствующим статусом).

3.4.7. Перечень и размеры компенсационных выплат устанавливаются Положением в соответствии с примерной формой согласно таблице 3.

3.4.8. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.4.9. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

3.5. Раздел «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» должен определять наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

3.5.1. При установлении стимулирующих выплат следует исходить из необходимости определения условий (качественных и количественных показателей для каждой конкретной выплаты), при достижении которых они осуществляются. Перечень стимулирующих выплат должен отвечать основным целям деятельности учреждения, а также показателям оценки эффективности его работы.

Принципы, в соответствии с которыми устанавливаются показатели эффективности работы:

объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижения коллективных результатов труда;

адекватность (соразмерность) – вознаграждение должно быть адекватно (соразмерно) трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Не допускается установление стимулирующих выплат, не имеющих четких и понятных условий их выплаты.

3.5.2. Орган местного самоуправления утверждает показатели эффективности деятельности учреждения.

3.5.3. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.¹

3.5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуются степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

высокую результативность работы;

участие в выполнении важных и сложных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы работника или в абсолютном размере.

Выплата устанавливается на срок не более года.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать:

¹ В подпункте 3.5.3 приведен исчерпывающий перечень видов стимулирующих выплат, которые могут применяться в оплате труда работников всех учреждений. Однако это положение не означает, что в каждой отрасли нужно использовать полный перечень стимулирующих выплат, указанных в подпункте 3.5.3.

Органы местного самоуправления руководствуются при формировании (изменении) Положений подпунктом 3.5.3 и из приведенного перечня стимулирующих выплат выбирают виды стимулирующих выплат, необходимые для системы оплаты труда работников соответствующего учреждения.

систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение работником учреждения важных и сложных работ, не определенных трудовым договором

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения).

3.5.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников локальным нормативным актом учреждения.

В качестве оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от оклада (должностного) оклада или ставки заработной платы работника или в абсолютном размере.

При установлении размера выплаты за качество выполняемых работ следует учитывать:

качество выполняемой работы;

персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

3.5.6. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается в Положении и соотносится с выполнением поставленных задач и показателей. Положением определяется примерный перечень показателей и условий для премирования, а также размеры повышающих (понижающих) коэффициентов, учитывающие результаты труда.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии средств по фонду оплаты труда в размере до 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). Предельный размер и условия выплаты устанавливаются в Положении с учетом фактически отработанного времени.

3.5.7. Перечень стимулирующих выплат устанавливается Положением по форме согласно таблице 4.

3.5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 3.8 Методических рекомендаций.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета муниципального образования, сложившиеся в результате

невыполнения муниципальных заданий или планового объема предоставляемых услуг.

3.6. Раздел «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» должен содержать:

размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

3.6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

3.6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

3.6.3. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами автономного округа, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных пунктом 3.4 Методических рекомендаций.

3.6.4. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на повышение заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности работы учреждения, качества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Установление стимулирующих выплат осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливают органы местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в следующих случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий органа местного самоуправления и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года.

3.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы в соответствии с локальным актом учреждения.

3.6.6. Иные выплаты могут быть установлены руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в порядке и размерах установленных Положением и (или) трудовым договором в соответствии с пунктом 3.7.1 Методических рекомендаций.

3.6.7. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счет всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления, в размере, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год,

определяется органом местного самоуправления в кратности от 1 до 6 с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при условии выполнения руководителем всех показателей эффективности деятельности учреждения и получения премии по итогам работы за месяц, год в максимальном размере.

3.6.9. Руководителю учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с перечнем показателей, утверждаемыми органами местного самоуправления.

3.6.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации.

3.7. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» включает в себя регулирование вопросов по иным выплатам, в том числе по оплате труда отдельных категорий работников.

3.7.1. К иным выплатам могут быть отнесены следующие выплаты:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

надбавка за разъездной характер работы;

надбавка за вахтовый метод работы;

выплаты, предусматривающие особенности и специфику работы.

3.7.2. При установлении единовременной выплаты молодым специалистам следует учитывать, что молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам определяется Положением и не может превышать 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается 1 раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

3.7.3. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Порядок и условия предоставления указанной выплаты, а также ее размер определяются Положением.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере до 2 должностных окладов (окладов), ставок заработной платы с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника².

3.7.4. В Положении могут быть установлены условия единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

При этом должно быть установлено, что выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам могут осуществляться в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется не позднее праздничного дня или профессионального праздника.

Размер единовременного премирования к праздничным дням и профессиональным праздникам не может превышать 10 тысяч рублей.

3.7.5. Органы местного самоуправления в Положениях дополнительно могут устанавливать выплаты с учетом специфики условий работы учреждения, а также порядок и условия таких выплат.

К таким выплатам могут быть отнесены:

надбавка за разъездной характер работы;

надбавка за вахтовый метод работы.

3.7.5.1. Надбавка за разъездной характер устанавливается работникам учреждений, постоянная работа которых имеет разъездной характер.

² Рекомендован к применению с 1 января 2025 года

Если работа носит разъездной характер, но работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, то при ее продолжительности 12 и более дней в месяц работникам выплачивается надбавка в размере до 20%, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц – до 15% месячной тарифной ставки (должностного оклада). Надбавка выплачивается пропорционально фактическому количеству дней нахождения работника в поездках к месту работы и обратно и не учитывается для исчисления других выплат, доплат и надбавок.

Перечень работ, профессий, должностей, а также размер и порядок возмещения расходов, связанных с разъездным характером работы, утверждаются Положением, а также локальным нормативным актом учреждения.

В трудовом договоре с работником должны быть отражены условия, связанные с разъездным характером работы.

3.7.5.2. Надбавка за вахтовый метод работы может быть установлена работникам учреждения при выполнении условий, установленных главой 47 Трудового кодекса Российской Федерации.

За каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя или пункта сбора до места выполнения работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка в размере – 75% тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Размер надбавки за вахтовый метод работы не должен превышать размера установленной нормы расходов на выплату суточных, предусмотренных работникам учреждений за каждый день их нахождения в служебной командировке в Российской Федерации.

Исчисление надбавки за вахтовый метод работы за месяц осуществляется путем деления месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество календарных дней соответствующего месяца и умножения на сумму календарных дней пребывания работника в местах производства работ в период вахты и фактических дней его нахождения в пути от места расположения работодателя или пункта сбора до места выполнения работ и обратно в этом месяце и на установленный настоящим подпунктом размер надбавки.

Надбавка за вахтовый метод работы начисляется без применения районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок применения вахтового метода в учреждении устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

В трудовом договоре с работником должны быть отражены условия, связанные с вахтовым методом работы.

3.7.6. Положением могут быть установлены иные выплаты, предусматривающие особенности систем оплаты труда в соответствующей отрасли в случае, если указанные особенности не могут быть реализованы при формировании систем оплаты труда или учтены в составе стимулирующих выплат согласно Методическим рекомендациям.

3.7.7. Иные выплаты, указанные в пункте 3.7.1 Методических рекомендаций, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с пунктом 3.8 Методических рекомендаций.

3.7.8. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется исходя из доведенных исполнительными органами автономного округа целевых показателей до органов местного самоуправления на соответствующий год.

3.8. Раздел «Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения» определяет порядок формирования фонда оплаты труда учреждения на календарный год.

3.8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, в том числе:

в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях - исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

в муниципальных казенных учреждениях – исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений (включая выполнение ими муниципальных заданий) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанных учреждений.

3.8.2. Заработная плата работников учреждения формируется в соответствии с источниками финансирования их деятельности. При расчете среднего заработка работника в соответствии с законодательством источник выплаты средств определяется пропорционально источнику финансирования выплат, используемых для расчета такого среднего заработка.

3.9. Орган местного самоуправления осуществляет рассмотрение и согласование структуры и предельной штатной численности учреждения исходя из обеспечения норм труда, эффективной занятости, повышения производительности труда и качества оказания муниципальных услуг.

3.10. Органы местного самоуправления устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты учреждения (не более 40%), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

3.11. Органы местного самоуправления при утверждении перечня должностей руководствуются следующими критериями:

основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом (положением) учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

Раздел IV. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования, в том числе дополнительного образования

4.1. Органам местного самоуправления при формировании систем оплаты труда педагогических и иных работников необходимо учитывать следующее.

4.1.1. Обеспечивать прозрачность порядка, условий и критериев установления педагогическим работникам и иным работникам сферы образования, в том числе дополнительного образования, выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера с учетом:

методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных руководителям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования (письмо Минобрнауки России от 29 декабря 2017 года № ВП-1992/02);

методических рекомендаций органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях, подготовленных совместно

с Общероссийским Профсоюзом образования (письмо Минпросвещения России от 12 мая 2020 года № ВБ-1011/08);

разъяснений по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 года, от 7 сентября 2020 года № ВБ-1700/08);

разъяснений об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения, согласованных с Общероссийским Профсоюзом образования, а также одобренных Экспертным советом Министерства просвещения Российской Федерации по вопросам дополнительного образования детей и взрослых, воспитания и детского отдыха (письмо Минпросвещения России от 30 августа 2021 года № АБ-1389/05 «О направлении информации»);

положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций автономного округа, подведомственных Департаменту образования и науки автономного округа, утвержденного приказом Департамента образования и науки автономного округа от 13.11.2023 № 27-нп.

4.1.2. Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

4.1.3. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности принять меры по повышению размеров ставок заработной платы (должностных окладов) педагогических работников, не допуская различий в их размерах по одним и тем же наименованиям должностей, отнесенных к одному и тому же квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), в том числе применение к ним повышающих коэффициентов в зависимости: от стажа педагогической работы (стажа непрерывной работы); уровня образования; квалификационных категорий; наличия государственных и ведомственных

наград, званий, ученой степени; от особенностей работы в отдельных образовательных организациях; в сельской местности, а также иных оснований, дающих в отдельных системах оплаты труда право на повышение размеров ставок заработной платы (должностных окладов), т.е. установление их в новых размерах.

4.1.4. Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам (учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным дополнительным программам в области физической культуры и спорта; логопедам медицинских организаций и организаций социального обслуживания; учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций) за норму часов педагогической работы соответственно 18 часов в неделю, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачивать указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, которая именуется «другая часть педагогической работы» и регулируется в порядке, установленном разделом II приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приложение к приказу № 536).

4.1.5. При переводе тренеров на должности тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей рекомендуется не допускать снижения общего размера их заработной платы, выплачиваемой по ранее занимаемой должности тренера, с учетом сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел V. Особенности формирования систем оплаты труда работников сфер культуры и молодежной политики

5.1. Органам местного самоуправления при установлении и изменении (совершенствовании) систем оплаты труда сфер культуры и молодежной политики работников рекомендуется:

для повышения качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ) выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливать с учетом выполнения предусмотренных показателей эффективности деятельности;

творческим работникам в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, оплачивать время, в течение которого они по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, рассчитанного пропорционально указанному времени. Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивать в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

учитывать системы нормирования труда, установленные в учреждениях на основе типовых отраслевых норм труда и методических рекомендаций по формированию штатной численности с учетом отраслевой специфики, утвержденных приказами Министерства культуры Российской Федерации;

обеспечивать формирование систем оплаты труда, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам муниципальных учреждений культуры выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера.

5.2. Органам местного самоуправления установление и изменение (совершенствование) системы оплаты труда работников сферы культуры рекомендуется производить с учетом приказа Департамента культуры автономного округа от 1 марта 2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

5.3. Органы местного самоуправления при формировании систем оплаты труда работников в учреждениях культуры, молодежной политики, расположенных в сельской местности, вправе применять повышающий коэффициент и (или) повышение, устанавливаемые в процентах (в абсолютных величинах).

VI. Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы физической культуры и спорта

6.1. Органам местного самоуправления при формировании систем оплаты труда тренеров и других работников сферы физической культуры и спорта необходимо учитывать следующее:

6.1.1. Обеспечивать формирование систем оплаты труда, в том числе прозрачность порядка, условий и критериев установления работникам сферы физической культуры и спорта выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера с учетом приказа Департамента физической культуры и спорта автономного округа от 10 апреля 2017 года № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных Департаменту физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6.2. В целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы рекомендуется устанавливать системы оплаты труда тренеров и других работников сферы физической культуры и спорта, включая ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), рассчитанные с учетом установленной в учреждении системы нормирования труда, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные для данной категории работников, с учетом мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

При разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов учреждений физической культуры и спорта рекомендуется предусматривать особенности нормирования и оплаты труда работников с учетом специфики их трудовой деятельности и особенностей, установленных в трехстороннем отраслевом соглашении по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации, заключенном между Министерством спорта Российской Федерации, Общероссийским профессиональным союзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации и Общероссийским отраслевым объединением работодателей «Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес- и спортивной индустрии».

6.3. Органам местного самоуправления рекомендуется учитывать, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать локальным нормативным актом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.4. Повышение заработной платы тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, в условиях нормальной продолжительности рабочего времени осуществляется с учетом уровня средней заработной платы в автономном округе.

Повышение оплаты труда осуществляется за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, средств, поступающих

от приносящей доход деятельности, а также получаемых по результатам проведения мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

6.5. Повышение оплаты труда работников физической культуры и спорта, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.6. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников сферы физической культуры и спорта рекомендуется применять повышающие коэффициенты за наличие спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени, ведомственных наград в сфере физической культуры и спорта.

6.7. Учреждениям физической культуры и спорта, имеющим в соответствии с законодательством право использовать в своих наименованиях слова «олимпийский», «паралимпийский», «сурдлимпийский» или образованные на их основе слова и словосочетания, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 15 процентов.

6.8. Работникам сферы физической культуры и спорта, связанных с работой с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

6.9. Тренерам и иным специалистам сферы физической культуры и спорта рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства.

К ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) тренеров и иных специалистов сферы физической культуры и спорта рекомендуется применять повышающие коэффициенты и (или) повышения за наличие квалификационной категории.

6.10. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в учреждения, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

6.11. Тренеру при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки, рекомендуется устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы.

6.12. Тренерам и иным специалистам сферы физической культуры и спорта, осуществляющим наставничество над тренерами и иными специалистами сферы физической культуры и спорта, в целях их адаптации и приобретения профессиональных навыков, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы.

6.13. Органам местного самоуправления рекомендуется устанавливать работникам сферы физической культуры и спорта, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

6.14. Органы местного самоуправления вправе предусматривать стимулирующие выплаты для тренеров учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, расположенных в сельской местности.

6.15. Тренерам и иным специалистам сферы физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

6.16. Тренеры и иные специалисты сферы физической культуры и спорта, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях, имеют право на стимулирующую выплату с момента показанного спортсменом результата в течение 12 месяцев, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

6.17. Органам местного самоуправления рекомендуется формировать в годовом фонде оплаты труда учреждения средства на стимулирующие выплаты работникам сферы физической культуры и спорта за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

6.18. При бригадном методе работы установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

6.19. Тренерам рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы за каждого обучающегося,

переданного для дальнейшего обучения по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки из физкультурно-спортивной или образовательной организации организации, в профильное образовательное учреждение в сфере физической культуры и спорта на период обучения.

Таблица 1

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
Профессиональные квалификационные группы
должностей работников и размеры окладов (должностных
окладов), ставок заработной платы

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей служащих (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4
1.	<Наименование профессиональных квалификационных групп>		
1.1.	<Наименование уровня профессиональной квалификационной группы>		
1.1. 1.	<Наименование квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы>		

Таблица 2

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
служащих, не включенным в профессиональные квалификационные
группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.		
2.		

Таблица 3

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.			
2.			

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
Перечень и размеры стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.				
2.				

<*> По решению органа местного самоуправления муниципального образования размеры стимулирующих выплат могут формироваться в разрезе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).