

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14.10.2016 № 1063-п
г. Ярославль

О внесении изменений в
постановление Правительства
области от 10.12.2008 № 645-п

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»

ПРАВИТЕЛЬСТВО ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление Правительства области от 10.12.2008 № 645-п «Об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области» следующие изменения:

1.1. В пункте 4 слова «заместителя Губернатора области Костина В.Г.» заменить словами «заместителя Председателя Правительства области, курирующего вопросы образования, культуры, спорта и молодёжной политики.».

1.2. Положение об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области, утверждённое постановлением, изложить в новой редакции (прилагается).

2. Постановление вступает в силу через 10 дней с момента официального опубликования.

Председатель
Правительства области

Д.А. Степаненко

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства области
от 10.12.2008 № 645-п
(в редакции постановления
Правительства области
от 14.10.2016 № 1063-п)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений
сферы молодёжной политики Ярославской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области (далее – Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области (далее – учреждения), находящихся в функциональном подчинении агентства по делам молодёжи Ярославской области.

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области на основе следующих нормативных правовых актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федеральный закон от 22 августа 2004 года № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казённых учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- Закон Ярославской области от 21 декабря 2004 г. № 64-з «Об оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области»;
- постановление Администрации области от 05.02.2008 № 17 «Об установлении тарифных коэффициентов и тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Ярославской области».

1.3. Положение подготовлено с учётом следующих условий:

- соблюдение основных гарантий, установленных нормами действующего в Российской Федерации трудового законодательства;
- определение условий оплаты труда исходя из особенностей содержания и условий труда работников учреждений;
- установление зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
- усиление стимулирующей роли тарифной части оплаты труда;
- учёт при тарификации работ и работников требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- учёт примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами и учреждениями, ежегодными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- изменение структуры заработной платы, обеспечивающей изменение её стимулирующего воздействия;
- использование системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования;
- установление прав руководителей учреждений в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;
- повышение эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- учёт мнения представительного органа работников об условиях оплаты труда работников.

1.4. Размеры должностных окладов (тарифных ставок) устанавливаются с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей руководителей и специалистов.

2. Оплата труда и квалификация работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений включает:

- должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии);

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

2.2. Оплата труда работников учреждений предусматривает:

- тарифную сетку для оплаты труда рабочих;

- схемы должностных окладов для руководителей и специалистов.

К тарифным ставкам (должностным окладам) устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, установленные действующими нормативными правовыми актами, включая локальные нормативные акты учреждений.

2.3. В схемах должностных окладов руководителей и специалистов учреждений (приложение 1 к Положению) по каждой отдельной должности определяются уровни квалификации, в соответствии с которыми устанавливаются должностные оклады с диапазоном (разница между максимальным и минимальным окладом) до 10 процентов, по отдельным должностям – до 20 процентов.

2.4. Тарифная система оплаты труда рабочих учреждений (приложение 2 к Положению) включает в себя 8 разрядов.

2.5. Уровень квалификации специалиста определяется квалификационной (аттестационной) комиссией на основании имеющегося у специалиста образования и стажа работы.

2.6. Основным критерием для определения размера оплаты труда руководителей учреждений являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: штатная численность работников учреждения, количество обслуживаемого населения, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности и другие показатели. Перечень объемных показателей утверждается приказом агентства по делам молодежи Ярославской области (далее – агентство).

2.7. В соответствии с Порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей (приложение 3 к Положению) выделяют 4 группы учреждений по оплате труда руководителей. Аналогично схемам должностных окладов специалистов для каждой группы по оплате труда руководителей установлен диапазон минимального и максимального размеров должностных окладов руководителей.

2.8. Должностные оклады или тарифные ставки, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за

полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.9. Должностные оклады (тарифные ставки) с учётом повышений и надбавок в соответствии с настоящим Положением не должны быть ниже суммы установленных ранее должностных окладов (тарифных ставок) с учётом повышений и надбавок при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Размер оплаты труда работников учреждений, устанавливаемый локальным нормативным актом учреждения, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определяемого федеральным законодательством.

2.10. В соответствии с действующим законодательством руководители учреждений наделены правами:

- устанавливать и изменять по согласованию с агентством организационную структуру учреждения;
- утверждать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции работников учреждения;
- утверждать штатное расписание учреждения на очередной финансовый год по согласованию с агентством, осуществлять в соответствии с ним подбор и расстановку кадров;
- разрабатывать показатели, размеры и условия премирования работников учреждений, направленные на улучшение качества предоставляемых услуг (выполняемых работ), с учетом мнения представительного органа работников, за счёт всех источников финансирования.

2.11. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения подрядных работ для государственных нужд учреждение вправе осуществлять привлечение других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством.

3. Установление должностных окладов и тарифных ставок

3.1. Должностные оклады руководителей и специалистов, в том числе технических исполнителей, в учреждениях устанавливаются в соответствии с диапазоном окладов, указанных в таблицах 1 – 3 схем должностных окладов руководителей и специалистов учреждений (приложение 1 к Положению).

3.2. Конкретный размер должностного оклада работника в пределах диапазона минимального и максимального размеров по должности устанавливается руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда учреждения, результатом прохождения аттестации и с учетом мнения представительного органа работников данного учреждения.

3.3. При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

3.4. Тарифная сетка, межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки по разрядам оплаты труда рабочих учреждений устанавливаются согласно пункту 1 тарифной системы оплаты труда рабочих учреждений (приложение 2 к Положению).

Тарифные разряды оплаты труда тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений соответствуют тарифным разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

4. Основания для повышения должностных окладов (тарифных ставок)

4.1. Руководителям и специалистам учреждений, имеющим среднее профессиональное или высшее образование независимо от профиля, работающим в сельской местности и малых городах, должностной оклад повышается на 25 процентов.

4.2. В целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава специалистам в возрасте до 30 лет, работающим в сельской местности, должностной оклад повышается на 30 процентов сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения соответствующего документа об образовании;
- впервые поступили на работу или имеют стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Специалистам в возрасте до 30 лет, работающим в сельской местности или малых городах, установленный повышенный должностной оклад повышается дополнительно на 10 процентов сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- окончили с отличием организацию, осуществляющую образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и высшего образования, соответствующую должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по

специальности не позднее 3 месяцев с момента получения соответствующего документа об образовании;

- впервые поступили на работу или имеют стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.3. Руководящему составу учреждений при наличии квалификационной категории по специальности, относящейся к основной деятельности, должностной оклад повышается за первую категорию на 10 процентов, за высшую – на 20 процентов.

4.4. Размеры иных выплат работникам, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из должностного оклада, увеличенного в соответствии с основаниями, указанными в данном разделе Положения.

5. Надбавки стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за почётное звание, учёную степень;
- выплаты молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты за интенсивность работы.

Надбавки за интенсивность работы устанавливаются работникам учреждений за интенсивность работы на определенный срок (на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). При назначении учитывается:

- сложность, интенсивность, специфика деятельности и напряжённость работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- количественные показатели работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.

Руководителям и специалистам всех типов учреждений, работающим в сельской местности и малых городах, устанавливается надбавка за интенсивность в размере до 25 процентов должностного оклада.

Работникам всех типов учреждений (кроме работников учреждений, расположенных в сельской местности и малых городах) устанавливается надбавка за интенсивность в размере до 50 процентов должностного оклада.

Руководителям и специалистам учреждений, участвующим в разработке информационных и методических материалов в целях их использования в работе с молодёжью, в выездной и методической работе с

муниципальными образованиями области, устанавливается надбавка в размере до 30 процентов.

5.3. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается руководителям и специалистам учреждений на определенный срок (на месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в размере до 20 процентов при:

- соблюдении базовых требований к качеству предоставления государственных услуг (выполнения работ), административных регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

- соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

- отсутствии обращений (жалоб) на действия (бездействие) работника учреждения при выполнении работ (оказании услуг);

- наличии высоких показателей оказываемых государственных услуг (выполняемых работ);

- отсутствии случаев сокращения объема бюджетных ассигнований учреждению за выполнение государственного задания в неполном объеме и (или) на уровне качества ниже установленного в государственном задании.

5.4. Выплаты за выслугу лет.

Работникам всех типов учреждений за продолжительность стажа работы в учреждениях устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

- 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – от 1 года до 5 лет;

- 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – от 5 до 10 лет;

- 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки) – свыше 10 лет.

Порядок исчисления стажа работы работников учреждений, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, и ее выплаты приведён в приложении 4 к Положению.

За стаж педагогической работы более 25 лет или за стаж работы в учреждениях более 25 лет (руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений, аттестованным на высшую квалификационную категорию, со стажем руководящей работы более 10 лет) устанавливается надбавка в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета других надбавок.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной при учреждении. Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются руководителем учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

5.5. Выплаты за почётное звание, учёную степень.

Руководителям и специалистам всех типов учреждений производятся надбавки:

- за ученую степень доктора наук – в размере 20 процентов установленного должностного оклада с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – ВАК России) решения о выдаче диплома;

- за ученую степень кандидата наук – в размере 10 процентов установленного должностного оклада с даты принятия ВАК России решения о выдаче диплома;

- за государственную награду (в том числе за почётное звание Российской Федерации), относящуюся к государственной наградной системе Российской Федерации, – в размере 35 процентов установленного должностного оклада по основной должности;

- за награду, учреждаемую федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, – в размере 20 процентов установленного должностного оклада по основной должности.

Надбавки, установленные настоящим пунктом, начисляются только тем работникам, которые имеют ученую степень и (или) награду по профилю, соответствующему занимаемой должности.

Если работник имеет несколько наград, начисление надбавки производится по одной из них по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Выплаты молодым специалистам.

В целях привлечения молодых специалистов и укрепления кадрового состава специалистам в возрасте до 30 лет устанавливается надбавка в размере 30 процентов должностного оклада сроком на первые 5 лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили среднее профессиональное или высшее образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования и приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев с момента получения соответствующего документа об образовании;

- впервые поступили на работу или имеют стаж работы по специальности менее 5 лет после окончания организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.7. По согласованию с агентством руководителям и специалистам учреждений могут устанавливаться дополнительные надбавки, не указанные в Положении, утверждаемые локальным нормативным актом учреждения.

5.8. Работникам учреждений, имеющим одновременно право на несколько надбавок, указанных в данном разделе Положения, размер выплаты определяется суммированием соответствующих надбавок.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.9.1. Премияльные выплаты работникам учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с целью поощрения работников за высокие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премирование по результатам работы производится в соответствии с положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения. Конкретные показатели и размеры премирования за периоды работы и размеры разовых премий определяются локальными нормативными актами учреждений и устанавливаются приказом руководителя.

5.9.2. Размер премии руководителям учреждений определяется агентством.

5.10. Учреждения, осуществляющие предпринимательскую или иную приносящую доход деятельность, могут производить выплаты стимулирующего характера за счет средств, поступающих от этих видов деятельности, в соответствии с локальным нормативным актом, утверждённым руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты премий, других стимулирующих надбавок осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (тарифным ставкам), если иное не установлено законодательными актами, и включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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);
- выплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.2. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными актами Ярославской области, устанавливаются в следующих размерах:

- работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- работникам, занятым на особо тяжёлых работах и работах с особо вредными условиями труда, – до 24 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- работникам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов), – в размере 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки);
- за работу в ночное время – в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Расчёт части тарифной ставки (должностного оклада) за час работы определяется путём деления тарифной ставки (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Всем работникам учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается оплата согласно действующему законодательству Российской Федерации.

Перечень работ, отнесенных к тяжелым и вредным (опасным) условиям труда и (или) особо тяжелым работам и особо вредным (опасным) условиям труда, утверждается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников с учётом проведённой специальной

оценки условий труда в соответствии с федеральным законодательством. Конкретный размер выплаты работникам в этом случае определяется учреждением пропорционально продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6.3. Перечень и размеры надбавок за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, и порядок их установления определяются учреждением в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

6.4. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа. Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.5. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством надбавки к должностным окладам (тарифным ставкам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из должностного оклада (с учетом повышения по другим основаниям) и без учета других надбавок.

7. Заключительные положения

7.1. Руководители учреждений руководствуются Положением в целях обеспечения единого подхода при установлении системы оплаты труда работников учреждений.

7.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимита бюджетных обязательств областного бюджета, субсидий из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Плановый фонд оплаты труда работников учреждений формируется из:
- фонда оплаты труда по тарификации, формируемого на основании тарификационного списка по должностям работников учреждения и включающего:

размер месячной тарифной ставки для категорий рабочих и средний оклад по диапазону окладов для руководителей и специалистов;

размер повышения оклада (ставки), установленного действующими нормативными документами, за работу в сельской местности;

размер выплаты за интенсивность работы;

размер выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

размер выплаты за выслугу лет;

размер выплаты за почётное звание, учёную степень;

размер выплаты молодым специалистам;

размер повышенной оплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

- дополнительного фонда оплаты труда на иные выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), исходя из расчётов планируемых расходов;

- стимулирующего фонда в размере до 25 процентов от суммы фонда оплаты труда по тарификации и дополнительного фонда оплаты труда.

Стимулирующий фонд является источником финансирования следующих выплат, возникающих в течение календарного года:

- изменение должностных окладов (тарифных ставок) работников учреждений в связи с повышением квалификации или по решению руководителя за результаты деятельности;

- изменение по правовым основаниям надбавок и выплат, указанных в разделах 5, 6 настоящего Положения;

- премий за основные результаты деятельности.

Предусмотренные в областном бюджете средства в установленном порядке доводятся до соответствующих учреждений.

Годовой фонд оплаты труда утверждается агентством, в его пределах руководитель учреждения по согласованию с агентством утверждает штатное расписание.

Изменение утвержденного годового фонда оплаты труда производится агентством в случаях перехода на новый штат, повлекшего уменьшение (увеличение) штатной численности работников, введения новых условий оплаты труда и индексации заработной платы.

Согласование агентством штатного расписания подведомственного учреждения производится ежегодно по состоянию на 01 января календарного года в целях осуществления контроля за установлением численности работников учреждений и определения размеров должностных окладов (тарифных ставок).

При составлении штатного расписания численность работников устанавливается исходя из количества и объемов оказываемых услуг (выполняемых работ) в рамках государственного задания, выдаваемого учреждению на отчетный год.

Изменение штатной численности подведомственного учреждения производится после внесения изменений в государственное задание учреждения на оказание государственных услуг (выполнение работ).

При внесении в штатное расписание изменений в части, касающейся численности и (или) наименований должностей работников, а также в случаях проведения в течение года изменений размеров должностных

окладов и надбавок к ним данное штатное расписание представляется на согласование в агентство.

При необходимости пересмотра в течение года размеров фактически установленных работникам учреждения должностных окладов, а также надбавок стимулирующего и выплат компенсационного характера данные изменения производятся в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.3. Настоящее Положение носит рекомендательный характер для работников негосударственных учреждений сферы молодежной политики.

Приложение 1
к Положению

СХЕМЫ
должностных окладов руководителей и специалистов государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области

Таблица 1

Должностные оклады руководящего состава государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области

Наименование должности	Месячные должностные оклады руководителей по группам учреждений по оплате труда (руб.)			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения				
Директор учреждения	10890 – 13962	10112 – 10889	9420 – 10111	8728 – 9419
Управляющие финансово-экономической и административной деятельностью				
Заместитель директора учреждения	9900 – 12694	9193 – 9899	8563 – 9192	7934 – 8562
Главный бухгалтер учреждения	9890 – 10615	9163 – 9889	8528 – 9162	7894 – 8527
Руководители служб и подразделений				
Директор филиала учреждения социального обслуживания подростков и молодежи	9890 – 10615	9163 – 9889	8528 – 9162	7894 – 8527
Руководитель (заведующий) структурного (-ым) подразделения (-ем), начальник отдела, заведующий отделом учреждения	9163 – 10081	8528 – 9162	7894 – 8527	7304 – 7893
Директор подростково-молодежного учреждения (клуба, объединения, центра) по месту жительства граждан	9163 – 10879	7894 – 9162	6668 – 7893	–

Должностные оклады специалистов государственных учреждений сферы
молодежной политики Ярославской области

Перечень должностей, квалификационных категорий	Размер месячного должностного оклада (руб.)
1	2
Специалист по организации работы, имеющий:	
- среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы	4484 – 4663
- среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет	4664 – 4888
- среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4889 – 5122
- среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5123 – 5687
- высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	5688 – 6310
Специалист по социальной работе с молодежью, имеющий:	
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 3 до 5 лет или высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки без предъявления требований к стажу работы	5787 – 6354
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до	6355 – 6973

1	2
10 лет или высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет	
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет или высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет	6974 – 7637
- высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 10 до 20 лет	7638 – 8254
- высшее профессиональное образование по специальности «Социальная работа», «Организация работы с молодежью» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 20 лет или II квалификационную категорию	8255 – 8917
- I квалификационную категорию	8918 – 9582
- высшую квалификационную категорию	9583 – 10344
Специалист по работе с молодежью, имеющий:	
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 3 до 5 лет или высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее	5787 – 6354

1	2
образование при наличии профессиональной переподготовки без предъявления требований к стажу работы	
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет или высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет	6355 – 6973
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет или высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет	6974 – 7637
- высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по	7638 – 8254
направлению профессиональной деятельности от 10 до 20 лет	
- высшее профессиональное образование по специальности «Организация работы с молодежью», «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 20 лет или II квалификационную категорию	8255 – 8917
- I квалификационную категорию	8918 – 9582

1	2
- высшую квалификационную категорию	9583 – 10344
Специалист по методике обучения, методист (включая старшего), имеющий:	
- высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет	5787 – 6354
- высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 8 лет	6355 – 6973
- высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 8 до 12 лет	6974 – 7637
- высшее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 12 лет	7638 – 8254
- II квалификационную категорию	8255 – 8917
- I квалификационную категорию	8918 – 9582
- высшую квалификационную категорию	9583 – 10344
Педагог-психолог, имеющий:	
- среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	5268 – 5786
- среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы по профилю от 2 до 4 лет или высшее профессиональное по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы	5787 – 6354
- среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы по профилю от 4 до 6 лет или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы по профилю от 2 до 4 лет	6355 – 6973
- среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы по профилю свыше 6 лет или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы по	6974 – 7637

1	2
профилю от 4 до 6 лет	
- высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы по профилю от 6 до 10 лет	7638 – 8254
- высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» и стаж работы по профилю свыше 10 лет или II квалификационную категорию	8255 – 8917
- I квалификационную категорию	8918 – 9582
- высшую квалификационную категорию	9583 – 10344
Педагог-организатор, имеющий:	
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, без предъявления требований к стажу работы	5268 – 5786
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет или высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5787 – 6354
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет	6355 – 6973
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет	6974 – 7637
- высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет	7638 – 8254
- II квалификационную категорию	8255 – 8917
- I квалификационную категорию	8918 – 9582
- высшую квалификационную категорию	9583 – 10344
Педагог дополнительного образования, имеющий:	
- среднее профессиональное образование в	4793 – 5786

1	2
области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, без предъявления требований к стажу работы	
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет или высшее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, без предъявления требований к стажу работы	5787 – 6354
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет или высшее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет	6355 – 6973
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения и стаж работы по профилю свыше 10 лет или высшее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет	6974 – 7637
- высшее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения, и стаж работы по профилю свыше 10 лет	7638 – 8254
- II квалификационную категорию	8255 – 8917
- I квалификационную категорию	8918 – 9582
- высшую квалификационную категорию	9583 – 10344
Социальный педагог, имеющий:	
- среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и	5268 – 5786

1	2
педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы	
- среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет или высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика» без предъявления требований к стажу работы	5787 – 6354
- среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет	6355 – 6973
- среднее профессиональное образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет или высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет	6974 – 7637
- высшее профессиональное образование и стаж работы от 10 до 20 лет	7638 – 8254
- высшее профессиональное образование и стаж работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию	8255 – 8917
- I квалификационную категорию	8918 – 9582
- высшую квалификационную категорию	9583 – 10344

Примечание: конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем учреждения в зависимости от уровня квалификации, объема и сложности выполняемой работы, накопленного опыта и профессиональных навыков, уровня образования и стажа работы с учетом требований Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

Должностные оклады общеотраслевых должностей работников государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской области

Наименование должности	Месячные должностные оклады (рублей)
1	2
Специалисты в области гуманитарных отраслей, искусства и культуры	
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) I категории, имеющий высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования II категории не менее 3 лет	6974 – 8402
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) II категории, имеющий высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования не менее 2 лет	5787 – 6973
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам), имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	5268 – 5786
Руководитель кружка I категории, имеющий высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка II категории не менее 3 лет	5787 – 6973

1	2
Руководитель кружка II категории, имеющий высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка не менее 2 лет	5268 – 5786
Руководитель кружка, имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	4793 – 5267
Оператор видеозаписи, имеющий среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена в области кинематографии и телевидения или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки в области кинематографии и телевидения; высшее профессиональное образование	6857 – 7618
Звукорежиссер I категории, имеющий высшее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукорежиссера II категории	7864 – 9437
Звукорежиссер II категории, имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы	7077 – 7863
Звукооператор I категории, имеющий высшее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукооператора II категории	7169 – 8640
Звукооператор II категории, имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы	6450 – 7168

1	2
Ведущий художник-оформитель, имеющий высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 5 лет в должности художника-оформителя I категории	6974 – 8402
Художник-оформитель I категории, имеющий высшее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) и стаж работы не менее 3 лет в должности художника-оформителя II категории	5787 – 6973
Художник-оформитель II категории, имеющий среднее профессиональное образование (театрально-декорационное, художественное) без предъявления требований к стажу работы	5268 – 5786
Культорганизатор I категории, имеющий высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 1 года или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора II категории не менее 3 лет	5268 – 5786
Культорганизатор II категории, имеющий высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности культорганизатора не менее 2 лет	4793 – 5267
Культорганизатор, имеющий среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	4320 – 4792
Музыкальный руководитель, имеющий:	
- высшую квалификационную категорию	8918 – 9810
- I квалификационную категорию	8255 – 8917
- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет или II квалификационную категорию	7637 – 8254

1	2
- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6974 – 7636
- высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	6355 – 6973
- высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	5787 – 6354
- среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5268 – 5786
Концертмейстер, имеющий:	
- высшую квалификационную категорию	9583 – 10542
- I квалификационную категорию	9810 – 9550
- высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию	8255 – 8917
- высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	7637 – 8254
- высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	6974 – 7636
- высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	6355 – 6973
- высшее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее музыкальное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет либо среднее музыкальное образование без предъявления требований к стажу работы	5268 – 6354
Специалисты в области информационно-коммуникационных технологий	
Инженер-программист (программист) I категории, имеющий высшее профессиональное образование (техническое или инженерно-экономическое) и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	8255 – 9810

1	2
Инженер-программист (программист) II категории, имеющий высшее профессиональное образование (техническое или инженерно-экономическое) и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	6974 – 8254
Инженер-программист (программист) III категории, имеющий высшее профессиональное образование (техническое или инженерно-экономическое) и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	5787 – 6973
Инженер-программист (программист), имеющий высшее профессиональное образование (техническое или инженерно-экономическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое или инженерно-экономическое) образование и стаж работы в должности техника I категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	4793 – 5786
Техник-программист I категории, имеющий среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста II категории не менее 2 лет	5268 – 6367
Техник-программист II категории, имеющий среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника-программиста не менее 2 лет	4793 – 5267
Техник-программист, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4320 – 4792
Специалисты в области финансовой деятельности	
Ведущий бухгалтер, имеющий высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет	8255 – 9810

1	2
Бухгалтер I категории, имеющий высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	6974 – 8254
Бухгалтер II категории, имеющий высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	5787 – 6973
Бухгалтер, имеющий среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальную подготовку по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	4793 – 5786
Кассир, имеющий начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	3713 – 4280
Экономист I категории, имеющий высшее профессиональное образование (экономическое) и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет	8573 – 8768
Экономист II категории, имеющий высшее профессиональное образование (экономическое) и стаж работы в должности экономиста либо других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	7865 – 8572
Экономист, имеющий высшее профессиональное образование (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы по учету и контролю в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	7158 – 7864
Специалисты в области охраны труда	
Специалист по охране труда I категории, имеющий высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему	6974 – 8402

1	2
<p>направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет</p>	
<p>Специалист по охране труда II категории, имеющий высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 1 года</p>	5787 – 6973
<p>Специалист по охране труда, имеющий высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда без предъявления требований к стажу работы, либо среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональную переподготовку) в области охраны труда, стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет</p>	5268 – 6367
<p>Специалисты в области права</p>	
<p>Ведущий юрисконсульт, имеющий высшее профессиональное образование (юридическое) и стаж работы в должности юрисконсульта I категории не менее 3 лет</p>	6974 – 8402
<p>Юрисконсульт I категории, имеющий высшее профессиональное образование (юридическое) и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет</p>	5787 – 6973

1	2
Юрисконсульт II категории, имеющий высшее профессиональное образование (юридическое) и стаж работы в должности юрисконсульта или других должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет	5268 – 6367
Юрисконсульт, имеющий высшее профессиональное образование (юридическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	4793 – 5267
Специалисты в области подбора и учета персонала	
Старший инспектор по кадрам, имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 5 лет	6974 – 8402
Специалист по кадрам, имеющий:	
высшее профессиональное образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	5268 – 6367
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности инспектора по кадрам не менее 3 лет	4793 – 5792
Инспектор по кадрам, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) образование, специальную подготовку по установленной программе и стаж работы по профилю не менее 3 лет	4320 – 5275
Специалисты административно-управленческой деятельности	
Заведующий хозяйством, имеющий среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	5268 – 6367
Ведущий документовед, имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа I категории не менее 3 лет	6974 – 8402

1	2
Документовед I категории, имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа II категории не менее 3 лет	5787 – 6973
Документовед II категории, имеющий высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет	5268 – 6367
Документовед, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	4793 – 5267
Старший администратор, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	5268 – 6367
Администратор, имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	3893 – 4752
Делопроизводитель, имеющий начальное профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и специальную подготовку по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	3713 – 4280
Секретарь руководителя, имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	4793 – 5267
Специалист по связям с общественностью, имеющий высшее профессиональное образование по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы или высшее образование и дополнительную подготовку по специальности «Связи с общественностью» без предъявления требований к стажу работы	5788 – 6354
Механик, имеющий высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы по специальности на инженерно-технических должностях не менее 3 лет	5268 – 6367

Приложение 2
к Положению

ТАРИФНАЯ СИСТЕМА
оплаты труда рабочих государственных учреждений сферы молодёжной
политики Ярославской области

1. Межразрядные тарифные коэффициенты и тарифные ставки тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской области:

Разряды оплаты труда	Межразрядный тарифный коэффициент	Размер тарифной ставки, рублей
1	1	4484
2	1,040	4663
3	1,090	4888
4	1,142	5121
5	1,268	5686
6	1,407	6309
7	1,546	6932
8	1,699	7618

2. Перечень профессий рабочих государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской области:

№ п/п	Наименование профессии	Диапазон тарифных разрядов
1	2	3
1.	Водитель автомобиля	4 – 8
2.	Гардеробщик	1
3.	Дворник	1
4.	Кассир билетный	2 – 3
5.	Киномеханик	2 – 6
6.	Кладовщик	1 – 2
7.	Курьер	1
8.	Подсобный рабочий	1 – 2
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 – 4
10.	Сторож (вахтер, охранник)	1 – 2
11.	Слесарь различных наименований	1 – 6
12.	Уборщик производственных и служебных помещений	1 – 2

1	2	3
13.	Уборщик территорий	1
14.	Костюмер	2 – 6
15.	Столяр по изготовлению декораций	1 – 6
16.	Контролер билетов	2
17.	Осветитель	3 – 8

В штаты учреждений могут вводиться должности по профессиям рабочих, относящимся к общепромышленным или другим отраслям (далее – должности), по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих профессий, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

Тарификация в пределах разрядного диапазона, отведенного для должностей, должна осуществляться в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

ПОРЯДОК
отнесения государственных учреждений сферы молодёжной политики
Ярославской области к группам по оплате труда руководителей

1. Основным критерием для определения размеров окладов оплаты труда руководителей государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области (далее – учреждения) являются группы по оплате их труда, определяемые на основе объёмных показателей.

2. К объёмным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обслуживаемых, сменность работы, организационная структура учреждения, функциональность деятельности, количество услуг и клиентов и другие показатели.

3. По объёмным показателям для определения размеров окладов руководителей учреждений установлено 4 группы по оплате их труда.

Отнесение учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки показателей, характеризующих особенности и объём работы учреждения, в соответствии с порядком, устанавливаемым приказом агентства по делам молодёжи Ярославской области (далее – агентство).

4. Плановое отнесение учреждения к группам по оплате труда осуществляется один раз в 3 года. По инициативе учреждения отнесение к группе по оплате труда осуществляется не чаще одного раза в год.

5. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6. Агентство:

- устанавливает учреждениям объёмные показатели для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

- может относить подведомственные учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по объёмным показателям;

- может устанавливать (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителя, определяемой по объёмным показателям) в порядке исключения руководителям учреждений, имеющим высшую квалификацию и большие заслуги, оклад оплаты труда, предусмотренный для руководителей учреждения в следующей группе по оплате труда.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала ремонта, но не более чем на один год.

8. Руководителям учреждений, имеющих в своей структуре детский оздоровительный лагерь, может быть установлен оклад на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, установленной данному учреждению по объёмным показателям.

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы работников государственных учреждений
сферы молодёжной политики Ярославской области, дающего право
на установление надбавки за выслугу лет, и ее выплаты

1. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, всем работникам государственных учреждений сферы молодёжной политики Ярославской области засчитывается время:

- как основной работы, так и работы по совместительству на любых должностях в государственных (муниципальных) учреждениях сферы молодёжной политики, образования, социального обслуживания населения, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта независимо от ведомственной принадлежности;

- работы в централизованных бухгалтериях при органах и государственных (муниципальных) учреждениях сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта при условии, если за ними непосредственно следовала работа в государственных учреждениях сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения и образования, культуры, физической культуры и спорта;

- нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, сокращению штатов или по состоянию здоровья. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

- работы в государственных (муниципальных) учреждениях сферы молодёжной политики, образования, социального обслуживания населения и здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта в период учёбы студентам высших и средних профессиональных образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учёбой, если за ней следовала работа в государственных (муниципальных) учреждениях сферы молодёжной политики;

- работы на государственной и муниципальной службе.

2. В стаж работы включаются другие периоды работы, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавку за выслугу лет:

- время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет.

3. В стаж работы включается без каких-либо условий и ограничений время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену при наличии справки военкомата.

4. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в государственные учреждения сферы молодёжной политики (при отсутствии во время перерыва другой работы):

4.1. Не позднее 1 месяца:

- со дня увольнения из государственных (муниципальных) учреждений сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта – после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в государственных учреждениях сферы молодёжной политики;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей государственных (муниципальных) учреждений сферы молодёжной политики, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведён по этим основаниям;

- со дня увольнения из органов управления молодёжной политики, социальной защиты населения, образования, культуры, физической культуры и спорта;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от формы собственности, осуществляющих функции учреждений сферы молодёжной политики, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения и образования;

- со дня увольнения из приемника-распределителя Министерства внутренних дел Российской Федерации для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

4.2. Не позднее 2 месяцев:

- со дня увольнения из учреждений сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях сферы молодёжной политики, здравоохранения, социального обслуживания населения, образования, культуры, физической культуры и спорта.

Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный 2-месячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семьи, находившихся за границей вместе с работником.

Перерыв в работе удлинится на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

4.3. Не позднее 3 месяцев:

- со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) либо сокращением численности или штата работников учреждения (подразделения);

- со дня увольнения с работы (службы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и с медицинских (фармацевтических) должностей в Вооруженных Силах СССР, Содружества Независимых Государств и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы Комитета государственной безопасности, Федеральной службы безопасности Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, федеральных органов правительственной связи и информации, Федеральной службы железнодорожных войск Российской Федерации, Службы внешней разведки Российской Федерации, Федеральной пограничной службы Российской Федерации и Федеральной службы налоговой полиции, Государственного таможенного комитета Российской Федерации, не считая времени переезда.

4.4. Не позднее 6 месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Не позднее 1 года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта.

5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта:

- эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

- зарегистрированным на бирже труда как безработным;

- получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

- принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учётом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

- покинувшим постоянное место жительства и работы в связи с осложнением межнациональных отношений;

- гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в сфере молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта;

- женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся по собственному желанию с работы из учреждений сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта в связи с переводом мужа-военнослужащего (жены) (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

6. Стаж работы сохраняется также в случаях:

- расторжения трудового договора в связи с уходом за ребёнком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребёнком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребёнком указанного возраста;

- работы в учреждениях, предприятиях и организациях системы здравоохранения (кафедрах, вузах, научно-исследовательских учреждениях и других), не входящих в номенклатуру учреждений здравоохранения, в период обучения в медицинских высших и средних образовательных учреждениях и обучения на подготовительных отделениях в медицинских образовательных учреждениях.

7. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и на предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений сферы молодёжной политики, социального обслуживания населения, здравоохранения, образования, культуры, физической культуры и спорта, за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем Порядке.

8. Размер надбавки за выслугу лет исчисляется из оклада (ставки) конкретного работника с учётом надбавок за работу в сельской местности.