



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 06.08.2026 № 840-п
г. Ярославль

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

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ ПОСТАНОВЛЯЕТ:

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

1.1. Преамбулу изложить в следующей редакции:

«В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации", Законом Ярославской области от 3 апреля 2026 г. № 26-з "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ярославской области"».

1.2. В пункте 3 слова «районов и городских округов» заменить словом «образований».

1.3. Положение об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской области, утвержденное постановлением, изложить в новой редакции (прилагается).

2. Постановление вступает в силу с момента подписания.

Губернатор
Ярославской области

М.Я. Евраев

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Ярославской области
от 10.12.2008 № 645-п
(в редакции постановления
Правительства Ярославской области
от 06.08.2026 № 870-п)

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

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской области (далее – Положение) определяет механизм формирования системы оплаты труда работников государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской области (далее – учреждения), находящихся в функциональном подчинении министерства молодежной политики Ярославской области (далее – министерство).

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации 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 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»;
- Закон Ярославской области от 3 апреля 2026 г. № 26-з «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ярославской области».

1.3. Положение подготовлено с учетом 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;
- изменение структуры заработной платы работников учреждений, обеспечивающее ее стимулирующее воздействие;
- учет примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными

государственными органами и учреждениями, ежегодными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- 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 учреждений и результатов их труда;

- повышение эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда.

1.4. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются с учетом 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.

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности, не превышающей 8.

2. Оплата труда и квалификация работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений включает:

- должностные оклады (оклады) по занимаемой должности (профессии);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и Положением.

2.2. Оплата труда работников учреждений предусматривает:

- должностные оклады для руководителей (руководящего состава) и специалистов;

- оклады для оплаты труда по профессиям рабочих.

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

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

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

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

2.6. Размеры окладов по профессиям рабочих учреждений устанавливаются с учетом профессиональной подготовки, сложности и объема работы, выполняемой в соответствии с должностными обязанностями.

2.7. 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 министерства.

2.8. В соответствии с Порядком отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей таких учреждений (приложение 2 к Положению) выделяется 4 группы учреждений по оплате труда руководителей. Для каждой группы по оплате труда руководителей установлен диапазон минимального и максимального размеров должностных окладов руководителей.

2.9. Должностные оклады (оклады), предусмотренные Положением, устанавливаются работникам учреждений за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.10. Месячная заработная плата работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

- устанавливать и изменять по согласованию с министерством организационную структуру учреждения;

- утверждать положения о структурных подразделениях и должностные инструкции работников учреждения;

- утверждать штатное расписание учреждения по согласованию с министерством, 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 учреждений за счет всех источников финансирования.

2.12. Штатное расписание учреждения включает все должности руководителей, специалистов, профессии рабочих учреждения.

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

3. Установление должностных окладов (оклада) работников учреждений

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

3.2. Оклады по профессиям рабочих в учреждениях устанавливаются в соответствии с диапазоном окладов, указанных в таблице 4 должностных окладов руководителей, специалистов и окладов по профессиям рабочих учреждений (приложение 1 к Положению).

3.3. Конкретный размер должностного оклада (оклада) работника учреждения в пределах диапазона минимального и максимального размеров по должности (профессии) устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с системой оплаты труда учреждения.

4. Надбавки стимулирующего характера

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

- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. 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 (оклада) – при стаже от 1 года до 5 лет;
- 20 процентов должностного оклада (оклада) – при стаже от 5 до 10 лет;
- 30 процентов должностного оклада (оклада) – при стаже свыше 10 лет.

4.2.1. Порядок исчисления стажа работы работников учреждений, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, и ее выплаты приведен в приложении 3 к Положению.

За стаж педагогической работы более 25 лет или за стаж работы в учреждениях более 25 лет работникам учреждений устанавливается надбавка в размере 10 процентов должностного оклада. Руководителям учреждений, их заместителям, руководителям структурных подразделений учреждений,

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 (оклада) работника учреждения без учета других надбавок.

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

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

4.2.3. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за выслугу лет.

4.2.4. В случае если у работника учреждения право на назначение либо изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период получения профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации в учебном заведении, исполнения государственных обязанностей с отрывом от работы, а также в других случаях, при которых за работником учреждения сохраняется средняя заработная плата, надбавка за выслугу лет назначается либо изменяется ее размер с момента наступления этого права, производится соответствующий перерасчет средней заработной платы.

4.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

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

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.

Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), разовые премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения (далее – ФОТ). Конкретные показатели и размеры премирования за периоды

работы и размеры разовых премий определяются локальными нормативными актами учреждения и устанавливаются приказом руководителя. Размер премии, выплачиваемой работнику учреждения, устанавливается как в процентном (кратном) отношении к должностному окладу, так и в абсолютных размерах.

4.3.2. Размеры премий руководителям учреждений определяются министерством. Премирование руководителей учреждений по результатам работы за отчетный период (месяц, квартал, год), разовое премирование осуществляется на основании результатов оценки деятельности руководителей учреждений за соответствующий отчетный период, проводимой министерством. Критерии премирования руководителей учреждений определяются приказом министерства.

4.4. Выплаты премий, других стимулирующих надбавок осуществляются в пределах утвержденного ФОТ.

5. Выплаты компенсационного характера

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

- выплаты работникам учреждений, 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 учреждений.

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

- работникам учреждений, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – до 12 процентов должностного оклада (оклада);
- работникам учреждений, занятым на особо тяжелых работах и работах с особо вредными условиями труда, – до 24 процентов должностного оклада (оклада);
- работникам учреждений, 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 (оклада);

- за работу в ночное время – в размере 50 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Расчет части должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника учреждения 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 в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса 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 учетом проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законодательством. В этом случае конкретный размер выплаты работникам учреждений определяется учреждениями пропорционально продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

5.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются руководителем учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором (соглашением).

5.4. 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 работников. Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

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

5.6. Общий размер и количество выплат компенсационного характера работникам учреждения в течение финансового года не ограничиваются.

6. Заключительные положения

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

6.2. ФОТ формируется на календарный год исходя из объема лимита бюджетных обязательств областного бюджета, субсидий из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Формирование ФОТ производится исходя из максимальных размеров должностных окладов (окладов) работников учреждения без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Размер ФОТ составляет 39,64 должностного оклада (оклада) на 1 штатную единицу в год и включает средства, направляемые:

- на выплату должностных окладов (окладов), – в размере 12 должностных окладов (окладов);

- на выплату стимулирующих надбавок:

- ежемесячной надбавки к должностному окладу (окладу) за выслугу лет – в размере 2,8 должностного оклада;

- премиальных выплат – в размере 23,84 должностного оклада (оклада);

- на выплаты компенсационного характера, – в размере 1,0 должностного оклада (оклада).

6.5. В пределах годового ФОТ по согласованию с министерством руководитель учреждения утверждает штатное расписание.

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

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

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

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

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
руководителей, специалистов и оклады по профессиям рабочих
государственных учреждений сферы молодежной политики Ярославской
области

Таблица 1

Должностные оклады руководящего состава государственных учреждений
сферы молодежной политики Ярославской области

Наименование должности	Месячные должностные оклады руководителей по группам учреждений по оплате труда (рублей)			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения				
Директор учреждения	25492 – 32680	23670 – 25490	22049 – 23668	20431 – 22047
Управляющие финансово-экономической и административной деятельностью				
Заместитель директора учреждения	23175 – 29715	21520 – 23173	20047 – 21518	18572 – 20043
Главный бухгалтер учреждения	23150 – 24849	21451 – 23148	19961 – 21449	18481 – 19959
Руководители служб и подразделений				
Руководитель структурного подразделения (заведующий структурным подразделением), начальник отдела, заведующий отделом учреждения	21451 – 23598	19961 – 21449	18481 – 19959	17098 – 18479

Должностные оклады специалистов государственных учреждений
сферы молодежной политики Ярославской области

Перечень должностей, квалификационных категорий	Размер месячного должностного оклада (рублей)
1	2
Специалист по организации работы, имеющий:	
- среднее (полное) общее образование (без предъявления требований к стажу работы)	10496 – 10919
- среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет	10920 – 11445
- среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы)	11446 – 11990
- среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или высшее образование (без предъявления требований к стажу работы)	11992 – 13311
- высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	13313 – 14770
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 образование по специальности «Организация работы с молодежью» либо «Государственное и муниципальное управление», или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки (без предъявления требований к стажу работы)	13544 – 14873
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 10 лет, или высшее образование по специальности «Организация работы с молодежью» либо «Государственное и муниципальное управление», или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 2 до 5 лет	14875 – 16322

1	2
- среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю работы, и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 10 лет, или высшее образование по специальности «Организация работы с молодежью» либо «Государственное и муниципальное управление», или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по профилю от 5 до 10 лет	16324 – 17877
- высшее образование по специальности «Организация работы с молодежью» либо «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 10 до 20 лет	17879 – 19320
- высшее образование по специальности «Организация работы с молодежью» либо «Государственное и муниципальное управление» или высшее образование при наличии профессиональной переподготовки и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 20 лет либо II квалификационную категорию	19322 – 20875
- I квалификационную категорию	20877 – 22427
- высшую квалификационную категорию	22429 – 24212
Старший методист, имеющий:	
- высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 2 до 5 лет	13544 – 14873
- высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 5 до 8 лет	14875 – 16322
- высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности от 8 до 12 лет	16324 – 17877
- высшее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности свыше 12 лет	17879 – 19320
- II квалификационную категорию	19322 – 20875
- I квалификационную категорию	20877 – 22427
- высшую квалификационную категорию	22429 – 24212
Педагог-психолог, имеющий:	
- среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо «Психология» (без предъявления требований к стажу работы)	12333 – 13542
- среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо «Психология» и стаж работы по профилю от 2 до 4 лет или высшее образование по направлению подготовки	13544 – 14873

1	2
«Педагогика и психология» либо «Психология» (без предъявления требований к стажу работы)	
- среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо «Психология» и стаж работы по профилю от 4 до 6 лет или высшее образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо «Психология» и стаж работы по профилю от 2 до 4 лет	14875 – 16322
- среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо «Психология» и стаж работы по профилю свыше 6 лет или высшее образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо «Психология» и стаж работы по профилю от 4 до 6 лет	16324 – 17877
- высшее образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо «Психология» и стаж работы по профилю от 6 до 10 лет	17879 – 19320
- высшее образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо «Психология» и стаж работы по профилю свыше 10 лет или II квалификационную категорию	19322 – 20875
- I квалификационную категорию	20877 – 22427
- высшую квалификационную категорию	22429 – 24212

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 специалистов
государственных учреждений сферы молодежной политики
Ярославской области

Наименование должности	Размер месячного должностного оклада (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 образование (в сфере культуры и искусства, педагогическое либо техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования II категории не менее 3 лет	16326 – 19667
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) II категории, имеющий высшее образование (в сфере культуры и искусства, педагогическое либо техническое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование (в сфере культуры и искусства, педагогическое либо техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования не менее 2 лет	13546 – 16324
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам), имеющий среднее профессиональное образование (в сфере культуры и искусства, педагогическое либо техническое) (без предъявления требований к стажу работы)	12335 – 13544
Специалисты в области информационно-коммуникационных технологий	
Инженер-программист (программист) I категории, имеющий высшее образование (техническое либо инженерно-экономическое) и стаж работы в должности инженера-программиста II категории не менее 3 лет	19324 – 22963
Инженер-программист (программист) II категории, имеющий высшее образование (техническое либо инженерно-экономическое) и стаж работы в должности инженера-программиста III категории или других инженерно-	16326 – 19324

1	2
технических должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет	
Инженер-программист (программист) III категории, имеющий высшее образование (техническое либо инженерно-экономическое) и опыт работы по специальности, приобретенный в период обучения, или стаж работы на инженерно-технических должностях без квалификационной категории	13546 – 16324
Инженер-программист (программист), имеющий высшее образование (техническое либо инженерно-экономическое) (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное (техническое либо 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	11220 – 13544
Специалисты в области финансовой деятельности	
Ведущий бухгалтер, имеющий высшее (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера I категории не менее 3 лет	19324 – 22963
Экономист I категории, имеющий высшее образование (экономическое) и стаж работы в должности экономиста II категории не менее 3 лет	20066 – 20526
Экономист II категории, имеющий высшее образование (экономическое) и стаж работы в должности экономиста либо других должностях, замещаемых специалистами с высшим образованием, не менее 3 лет	18412 – 20064
Экономист, имеющий высшее образование (экономическое) (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	16757 – 18411
Специалисты в области права	
Юрист, имеющий высшее образование (юридическое) (без предъявления требований к стажу работы)	16326 – 19667
Специалисты в области подбора и учета персонала	
Специалист по кадрам, имеющий:	
- высшее образование и стаж работы в должности специалиста по кадрам не менее 3 лет	12335 – 14906
- высшее образование (без предъявления требований к стажу работы) или среднее профессиональное образование и	11220 – 13560

1	2
стаж работы в должности инспектора по кадрам не менее 3 лет	
Специалисты административно-управленческой деятельности	
Документовед I категории, имеющий высшее образование и стаж работы в должности документоведа II категории не менее 3 лет	13546 – 16324
Документовед II категории, имеющий высшее образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет	12335 – 14906
Документовед, имеющий высшее образование (без предъявления требований к стажу работы)	11220 – 12333
Администратор, имеющий среднее профессиональное образование (без предъявления требований к стажу работы) или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет	9115 – 11127
Менеджер, имеющий высшее профессиональное образование (по специальности «Менеджмент») или высшее профессиональное образование и дополнительную подготовку в области теории и практики менеджмента, стаж работы по специальности не менее 2 лет	10919 – 13311

Таблица 4

Оклады по профессиям рабочих государственных учреждений
сферы молодежной политики Ярославской области

Профессия рабочего	Размер месячного оклада (рублей)
1	2
Водитель	11988 – 17834
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10919 – 11988
Сторож (вахтер, охранник)	10498 – 10919
Уборщик территорий	10498
Осветитель	11443 – 17834

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

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

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

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

Отнесение учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки показателей, характеризующих особенности и объем работы учреждения, в соответствии с порядком, устанавливаемым приказом министерства.

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 1 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. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

7. Руководителям учреждений, имеющим в своей структуре детский оздоровительный лагерь, устанавливается оклад на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, установленной данному учреждению по объемным показателям.

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы работников государственных учреждений сферы молодежной 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 молодежной политики Ярославской области засчитывается:

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

- время военной службы, службы в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службе, органах фельдъегерской службы, органах налоговой полиции, таможенных органах и органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ на должностях рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации. 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;

- время работы на государственной и муниципальной службе;

- время работы в других организациях независимо от форм собственности, опыт и знание работы в которых необходимы работнику государственного учреждения сферы молодежной политики Ярославской области для выполнения должностных обязанностей по занимаемой в учреждении должности;

- время работы на выборных должностях в органах государственной власти и органах 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 ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР, а также время выполнения

интернационального долга, в том числе время нахождения военнослужащих в плену (при наличии справки военкомата).

2. Стаж работы сохраняется в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком до 14 лет (в том числе находящимся на попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.