

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М. Кирова»
(СПбГЛТУ)

30 сентября 2022 г.

П Р И К А З

Санкт-Петербург

№ 420/09

Об утверждении
Положения об оплате труда
работников ФГБОУ ВО
«СПбГЛТУ им. С.М.Кирова»

На основании Приказа Минобрнауки РФ от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование» и решения Учёного Совета от 27.09.2022 протокол № 06, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить и ввести в действие с 01.10.2022 «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова»».

2. Начальнику планово-финансового управления Илларионовой Н.С., начальнику управления по кадрам Горшковой И.Ю. в кратчайшие сроки обеспечить внесение изменений в документы в соответствии с данным приказом и Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова».

3. Главному бухгалтеру Гичевой А.Н. обеспечить оплату труда работников в соответствии с данным приказом и Положением об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова».

4. Проректору по цифровой трансформации и комплексной безопасности Говядину И.К. обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Университета.

5. Признать утратившим силу приказ Университета от 17.09.2019 № 293 о/д «Об утверждении положения об оплате труда работников Университета»

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор

И. А. Мельничук

И.А. Мельничук



Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Санкт - Петербургский государственный
лесотехнический университет имени С.М. Кирова»

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ректора СПбГЛТУ

от 30.09.2022 г. № 420/09

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.М. КИРОВА»**

Санкт-Петербург
2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	5
3. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ, ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.....	6
4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	7
5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	10
6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ	12
7. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СПО.....	13
8. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – ПРОГРАММАМ БАКАЛАВРИАТА, ПРОГРАММАМ СПЕЦИАЛТЕТА, ПРОГРАММАМ МАГИСТРАТУРЫ, ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ НАУЧНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ АДРОВ В АСПИРАНТУРЕ.....	15
9. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА	16
10. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ (РЕКТОРА) УНИВЕРСИТЕТА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ (ПРОРЕКТОРОВ) И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	17
11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	18
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	18
ПРИЛОЖЕНИЕ	19

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М.Кирова» (далее – Положение, Университет) разработано в соответствии с нормативными документами:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений) (далее ТК РФ);
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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»;
- Приказом Минобрауки РФ от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «образование»»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления

размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.08.2008 № 239 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения должностных окладов руководителей федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- иными локальными нормативными актами.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Университета за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения учреждения.

1.4. В соответствии с Положением о филиале, при необходимости учета особенностей в формировании фонда оплаты труда, право утверждения Положения об оплате труда филиала Университета возложено на руководителя филиала. Положение об оплате труда филиала Университета должно быть согласовано руководителем Университета, не должно противоречить данному Положению об оплате труда головного подразделения.

1.5. Настоящее Положение устанавливает:

- общие принципы формирования фонда оплаты труда и общие условия оплаты труда для всех категорий работников Университета;
- размеры окладов по профессиональной квалификационной группе;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и иных

выплат;

- порядок и условия предоставления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок и условия почасовой оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда работников Университета формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами, соглашениями, а также настоящим Положением.

1.7. Система оплаты труда работников Университета включает: оклады по профессиональным квалификационным группам (далее оклады по ПКГ), оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты (в том числе выплаты за знаки отличия в сфере образования и науки и иных сферах деятельности), почасовую оплату труда.

1.8. Университет в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов по ПКГ, персональных коэффициентов, окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, ставок почасовой оплаты труда (без ограничения их максимальными размерами).

1.9. Порядок оплаты труда, включая ПКГ, квалификационный уровень, размер оклада (должностного оклада) по должности, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Средний размер ежемесячной оплаты труда работника, выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Для целей настоящего Положения используются следующие основные определения и сокращения:

Доплата – выплата к должностному окладу, носящая компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов труда

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты.

Квалификационный уровень (КУ, ПКУ) - выделенная в пределах одной ПКГ группа должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Надбавка – это стимулирующая выплата за выполненную работу.

Профессиональная квалификационная группа (ПКГ) – это группа профессий рабочих или должностей служащих, сформированная с учетом сферы их деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для ее осуществления.

Должностной оклад, оклад, оклад по ПКУ – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной

сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Фонд оплаты труда (ФОТ) – сумма средств Университета, направляемая на выплату заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, который устанавливает (отражает) структуру организации, наименование структурных подразделений, должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размеры должностных окладов (окладов).

ППС – профессорско-преподавательский состав;

АУП – административно-управленческий персонал;

УВП – учебно-вспомогательный персонал;

ОП – обслуживающий персонал.

СПО – среднее профессиональное образование;

3. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ, ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. ФОТ работников Университета формируется на календарный год за счет:

- субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования;
- средств, безвозмездно полученных на ведение уставной деятельности от физических и юридических лиц, включая средства бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов;
- средств от оказания услуг, выполнения работ и передачи товаров собственного производства на платной основе;

3.2. Оклады по ПКГ, отнесенные к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, установлены Приложением к настоящему Положению.

3.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени за календарный период, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству и выполнении дополнительного объема работ по согласованию с работодателем не должна превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

3.4. Заработная плата работников Университета включает в себя:

- должностной оклад;
- компенсационные, стимулирующие и иные выплаты;

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом 4

настоящего Положения.

3.6. В целях стимулирования работников могут устанавливаться стимулирующие выплаты согласно разделу 5 настоящего Положения и иными локальными нормативными актами Университета.

3.7. Размеры окладов работников, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в соответствии с профессиональным стандартом в зависимости от сложности труда, трудовых функций, требований к знаниям, навыкам и опыту работы, с привязкой к аналогичным должностям ПКГ, и утверждаются внутренним локальным нормативным актом. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (кроме заместителей главного бухгалтера), не включенных в ПКГ: начальников, директоров, заведующих устанавливаются на 20%-30% ниже должностных окладов руководителей структурных подразделений (начальников, директоров, заведующих).

4. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам Университета устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) 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);
- г) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.
- д) иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством, локальными нормативными актами Университета, трудовыми договорами.

4.2. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов должного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу по занимаемой должности.

4.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами работников.

4.5. На основании результатов специальной оценки условий труда, работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливается следующий размер повышения оплаты труда от должностного оклада (тарифной ставки), в соответствии с частью 2 статьи 147 ТК РФ):

- работникам, работающим во вредных условиях труда (подкласс 3.1.) – 4 %;
- работникам, работающим во вредных условиях труда, (подкласс 3.2.) – 6 %;
- работникам, работающим во вредных условиях труда (подкласс 3.3.) – 8 %;
- работникам, работающим во вредных условиях труда (подкласс 3.4.) – 10 %;
- работникам, работающим в опасных условиях труда, (класс 4) – 12%.

4.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, устанавливается повышение оплаты труда в размере 4% от тарифной ставки (должностного оклада).

4.7. Работникам, работающим в ночное время, устанавливается повышение оплаты труда в размере 20% от тарифной ставки (должностного оклада).

4.8. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.9. Размер доплат при совмещении профессий, расширение зоны обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом следующего:

4.9.1. При назначении дополнительного объема работ за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника размер доплат определяется по согласованию с работодателем, но не более размера 1 должностного оклада временно отсутствующего работника, с учетом объема занимаемой им ставки и выполняемых работ.

4.9.2. При назначении дополнительного объема работ за исполнение обязанностей по должности «Дворник» и «Уборщик служебных помещений» объем работ, и размер доплат определяется по согласованию работника с работодателем.

4.9.3. Дополнительная учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения педагогического работника СПО или ППС, отсутствующего по причине временной нетрудоспособности и другим причинам, оплачивается работнику дополнительно с учетом почасовой нагрузки и по часовым ставкам.

4.9.4. При назначении дополнительного объема работ за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника обязательно учитывается необходимость замещения, реальный объем трудовых затрат и принцип взаимозаменяемости.

4.9.5. При назначении дополнительного объема работ за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника руководитель подразделения несет персональную ответственность по оценке необходимости замещения, реальному объему трудовых затрат.

4.10. За дополнительную работу по классному руководству (кураторству), проверке письменных работ, руководство цикловыми и методическими комиссиями педагогическим работникам СПО устанавливается дополнительное вознаграждение с целью повышения оплаты труда.

4.10.1. Вознаграждение за классное руководство (кураторство) устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), в бюджетных учебных группах СПО очной и очно-заочной формы обучения в размере 5 000,00 рублей за счет средств федерального бюджета при доведении дополнительных бюджетных ассигнований на обеспечение соответствующих выплат. Расчет производится исходя из установленного размера ежемесячной выплаты 5 000,00 рублей, но не более двух

выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах. Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному времени, по факту поступления средств федерального бюджета на расчетный счет Университета в виде субсидии на иные цели;

4.10.2. Вознаграждение за классное руководство (кураторство) предоставляется педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), в бюджетных учебных группах СПО очной и очно-заочной формы обучения в размере 2 000,00 рублей за счет иных финансовых ресурсов Университета, выделенных на эти цели. Расчет производится, исходя из установленного размера ежемесячной выплаты 2 000,00 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах. Выплата осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

4.10.3. Вознаграждение за классное руководство (кураторство) предоставляется педагогическим работникам СПО, осуществляющим классное руководство (кураторство), во внебюджетных учебных группах СПО очной и очно-заочной формы обучения в размере, установленном приказом ректора (проректора) Университета при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов.

4.10.4. Вознаграждение за руководство предметно-цикловыми комиссиями составляет 2 000,00 рублей. Выплата осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

4.10.5. Вознаграждение за проверку письменных работ составляет 10% от нагрузки, на практические работы (по дисциплинам: математика, иностранный язык, инженерная графика, система автоматического проектирования, русский язык и литература, иные).

4.11. Размер оплаты труда за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. На основании письменного согласия работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Оплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.13. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.14. Для работников, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в Университете установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному году, а для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда три месяца.

4.15. Выплаты к должностным окладам работников, допущенных к сведениям, составляющим государственную тайну, устанавливаются приказом руководителя в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В соответствии с трудовым законодательством РФ, перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», в Университете применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- иные выплаты стимулирующего характера.

5.2. В целях достижения ключевых и стратегических целей развития Университета, а также в целях повышения мотивации работников к труду, стимулирующие выплаты могут устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, полугодие или год), как в процентном соотношении к должностному окладу, так в фиксированной сумме с учетом особенностей трудовой функции, объема работ, коэффициентом участия в исполнении поставленных задач.

5.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются единовременно.

5.4. Выплаты стимулирующего характера (переменная часть оплаты труда) производятся при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, или при наличии экономии фонда оплаты труда в части средств, предназначенных для выплаты должностных окладов.

5.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы выплачиваются тем работникам, которые в течение периода, за который осуществляется стимулирующая выплата, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что обеспечило бесперебойную работу Университета.

5.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом ректора (проректора) на

основании:

- представления руководителя структурного подразделения с обоснованием;
- личного заявления работника, согласованного руководителем подразделения, с обоснованием;
- представления лица, ответственного за ведение деятельности центра финансовой ответственности или за выполнение определенного вида работ (услуг);
- протоколно зафиксированного решения ректората.

Ответственность за достоверность представленной информации и основания для представления об установлении стимулирующей выплаты несут работники, руководитель структурного подразделения, и ответственные лица.

Представление направляется в планово-финансовое управление, где визируется на предмет наличия требуемых средств.

5.7. Стимулирующие выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

5.8. Размер стимулирующих выплат может быть пересмотрен при изменении системы оплаты труда, объема средств от приносящей доход деятельности и средств федерального бюджета предоставленного в виде субсидии.

5.9. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников Университета об этом в установленном законодательством порядке.

5.10. Работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание стимулирующие выплаты по итогам работы (премии) не выплачиваются. Работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание, размер стимулирующей выплаты (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ), установленный на период (месяц, квартал, год), может быть снижен по решению руководителя структурного подразделения.

5.11. Лицам, поступившим на работу в Университет в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления выплат стимулирующего характера, данная выплата может быть установлена с учетом их трудового вклада.

5.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда:

- для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

– особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

– выполнение особо важных и срочных работ;

– другие показатели и условия.

- для всех категорий работников:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

– инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью СПбГЛТУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработку и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия.

5.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

5.14. Выплаты за стаж работы (выслугу лет) осуществляются работникам структурных подразделений, осуществляющих защиту государственной тайны, дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к должностному окладу (тарифной ставке), предусмотренной пунктом 4 настоящего Положения, выплачивается в виде процентной надбавки к должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях в соответствии с постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны». Размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов. В стаж работы сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, дающий право на получение указанной надбавки, включается время работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны других органов государственной власти, органов местного самоуправления и организаций.

5.15. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

6. ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Выплата в размере 30% должностного оклада по основному месту работы устанавливается работникам, **имеющим почетное звание:**

- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)»;
- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации (СССР)»;
- «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)»;
- «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР)»;
- «Заслуженный учитель»;
- «Народный учитель».
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»

6.2. Выплата в размер 20% должностного оклада по основному месту работы устанавливается работникам, **имеющим ведомственные награды:**

- «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- «Почетный работник науки и высоких технологий Российской Федерации»;
- «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»;
- «Почетный наставник»;

- «Молодой ученый»;
 - Медаль «За безупречный труд и отличие»;
 - Медаль «За вклад в реализацию государственной политики в области образования и научно-технологического развития».
- 6.3. Выплата в размер 20% должностного оклада по основному месту работы устанавливается работникам, **имеющим знак отличия**:
- «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;
 - «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;
 - «Отличник физической культуры и спорта»;
 - «За развитие научно-исследовательской работы студентов».
- 6.4. При наличии двух и более почетных званий (нагрудных знаков), выплата устанавливается по одному из оснований.
- 6.5. Педагогическим работникам СПО, имеющим квалификационную категорию, устанавливается следующий размер выплаты:
- высшую квалификационную категорию – 3 000,00 рублей;
 - I квалификационную категорию – 2 500,00 рублей;
- 6.6. Работникам за профессиональное мастерство, высокие достижения в труде и в связи с юбилейной датой (начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет) устанавливается выплата в сумме минимального размера оплаты труда в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» за счет средств от приносящей доход деятельности.
- 6.7. Работникам, за выполнение дополнительной работы в рамках научно-исследовательской деятельности, оказания услуг устанавливается вознаграждение приказом ректора (проректора) на основании представления ответственного лица (руководителя структурного подразделения, грантополучателя, научного руководителя темы или проекта и пр.), в пределах фонда оплаты труда согласно смете доходов и расходов. Данное вознаграждение не является частью системы планового фонда оплаты труда Университета, и как следствие не учитывается при расчете отпускных, среднего заработка за дни нахождения в командировке и прочих выплат Университета учитывающих средний заработок.
- 6.8. Работникам Университета при наличии экономии фонда оплаты труда устанавливаются иные выплаты, в том числе приуроченные к государственным, отраслевым праздникам на основании приказа ректора (проректора) и по решению ректората. Выплаты могут назначаться как в процентном соотношении к должностному окладу, так и в фиксированной сумме.

7. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СПО

7.1. Тарифная часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих программы подготовки специалистов среднего звена (далее – преподавателей СПО), формируется исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы и является нормируемой частью педагогической работы. Оплата труда устанавливается, исходя из

тарифицируемой учебной нагрузки преподавателя СПО на учебный год.

7.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления преподавателям СПО заработной платы за месяц с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в год.

7.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателей структурных подразделений СПО устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 720 часов в год за ставку заработной платы. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

7.4. Учебная нагрузка преподавателя СПО на учебный год не должна превышать 1440 часов. Учебная нагрузка преподавателя, осуществляющего свою деятельность на условиях внутреннего совместительства (с учетом полной занятости по основной работе), не должна превышать 720 часов в год.

7.5. Размеры окладов (ставок заработной платы) преподавателей СПО устанавливаются ежегодно на основании тарификации на начало учебного года соответственно количеству часов учебной нагрузки.

7.6. Объем учебной нагрузки на учебный год формируется, исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам в соответствии с образовательными программами, обеспеченностью кадрами, нормами педагогических часов за ставку заработной платы и другими конкретными условиями работы.

7.7. Объем учебной нагрузки преподавателей СПО на учебный год утверждается приказом.

7.8. Тарификационный список формируется и заверяется руководителем структурного подразделения СПО (или уполномоченными должностными лицами) по согласованию с планово-финансовым управлением и управлением по кадрам Университета с учетом требований действующего законодательства, утверждается ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности) на очередной учебный год, не позднее 31 августа текущего года.

7.9. В течение учебного года допускается внесение изменений в тарификационный список на основании приказов о корректировке учебной нагрузки преподавателей СПО с соответствующим обоснованием и на основании представления (служебной записки) руководителя структурного подразделения СПО.

7.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки преподавателей по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп.

7.11. Изменения согласуются с начальником планово-финансового управления, начальником управления по кадрам и утверждаются ректором (проректором, курирующим данный вид деятельности).

7.12. Право распределять (устанавливать, изменять) учебную нагрузку предоставлено руководителю структурного подразделения СПбГЛТУ, осуществляющего руководство образовательной деятельностью по образовательным программам СПО, при этом руководитель несет ответственность за ее объективность и выполнение каждым преподавателем.

7.13. Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам СПО могут устанавливаться доплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ - классное руководство (кураторство), проверку письменных работ и иных работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении) их содержания, срока выполнения и размера оплаты. Размер оплаты устанавливается в соответствии с данным Положением.

7.14. В рабочее время преподавателей СПО включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

8. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ – ПРОГРАММАМ БАКАЛАВРИАТА, ПРОГРАММАМ СПЕЦИАЛИТЕТА, ПРОГРАММАМ МАГИСТРАТУРЫ, ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В АСПИРАНТУРЕ

8.1. Окладная часть фонда оплаты труда педагогических работников ППС, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре формируется по ПКГ (Приложение).

8.2. В рабочее время ППС в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися).

8.3. Конкретные трудовые (должностные) обязанности ППС определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями, соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется ежегодно в утверждённом индивидуальном плане-отчёте педагогического работника, формируемом в соответствии с планом работы кафедры и квалификационными требованиями к должности.

8.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы) для педагогических работников, устанавливается в объеме 36 ч в неделю (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

8.5. Учебное время определяется расписанием учебных занятий, в пределах индивидуальной учебной нагрузки педагогических работников.

8.6. В период каникул, предусмотренных образовательными программами, руководитель структурного подразделения вправе привлекать педагогических работников к учебной, учебно-методической и организационно-методической работе в пределах времени, не превышающего установленного рабочего дня.

8.7. Учебная нагрузка педагогического работника СПО, работающего на полной ставке, должна составлять не более 900 часов в год независимо от занимаемой должности, ученой степени и ученого звания (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

8.8. Учебная нагрузка, а также учебно-методическая, научно-исследовательская работа, организационно-методическая и воспитательная работа на 1 ставку в совокупности должны составлять 1500 ч.

9. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Источником почасового фонда являются средства федерального бюджета и средства, полученные Университетом от приносящей доход деятельности. Выплата производится в размерах, установленных приказом ректора (проректора) и в пределах фонда оплаты труда.

9.2. Почасовая оплата труда в Университете может применяться при оплате:

- работы, порученной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам работников из числа ППС, педагогических работников СПО;
- труда работников из числа ППС и педагогических работников СПО, председателей и членов государственных экзаменационных комиссий, привлекаемых для проведения отдельных видов работы, по которым в целом предусмотрено незначительное количество учебных часов;
- труда работников, привлекаемых для руководства выпускными квалификационными работами и курсовыми проектами (работами), аспирантами и соискателями ученой степени кандидата наук и научного консультирования докторантов и соискателей ученой степени доктора наук;
- руководства практикой студентов в школах, на предприятиях и организациях;
- секционной (кружковой) работы с обучающимися;
- работы со слушателями, получающими дополнительное образование;
- работы со слушателями по программам повышения квалификации;
- работы с иностранными гражданами;

- в иных случаях.

9.3. Количество часов секционной (кружковой) работы с обучающимися, работы со слушателями, получающими дополнительное образование, работы со слушателями, повышающими свою квалификацию, работы с иностранными гражданами устанавливается соответствующими структурными подразделениями Университета согласно их планам работы в текущем учебном году и утверждается ректором (проректором).

9.4. Учебная нагрузка на условиях почасовой оплаты устанавливается для работников из числа ППС и педагогических работников СПО в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

9.5. При оплате труда работников из числа ППС, ведущих учебные занятия со слушателями, получающими дополнительное образование, со слушателями, проходящими повышение квалификации, с иностранными гражданами, размер почасовой ставки устанавливается на основании представлений руководителей соответствующих подразделений в пределах сметы доходов и расходов и утверждается ректором.

Приказом ректора может быть установлен повышенный размер почасовой ставки для оплаты труда работников из числа ППС, ведущих учебные занятия со студентами на иностранном языке на направлениях и специальностях подготовки, реализуемыми в Университете, за исключением направлений и специальностей, связанных с обязательным изучением иностранного языка (языков) и включенных в основные образовательные программы бакалавриата, магистратуры и специалитета, реализуемые Университетом.

9.6. Оплата труда педагогических работников СПО за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, может производиться дополнительно на условиях почасовой оплаты ежемесячно.

10. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ (РЕКТОРА) УНИВЕРСИТЕТА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ (ПРОРЕКТОРОВ) И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

10.1. Условия оплаты труда руководителя Университета (далее - ректора) определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

10.2. Размер оклада определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Университета, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором.

10.3. Оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30% ниже оклада ректора и утверждаются приказом.

10.4. Ректору устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

10.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю

учреждения осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы руководителя учреждения с указанием размера такой выплаты.

10.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются ректору по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Университета.

10.7. Ректору устанавливаются выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда.

10.8. Проректора и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением в зависимости от условий труда.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

11.1. Университет обеспечивает периодическое повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги на уровень инфляции.

11.2. Повышению подлежит должностной оклад работника, определяемый трудовым договором в соответствии со штатным расписанием Университета.

11.3. Повышение заработной платы осуществляется на основании нормативно-правовых актов федерального уровня и определяется приказом ректора Университета.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Положение, а также все изменения и дополнения к нему рассматриваются и принимаются на Ученом совете СПбГЛТУ, после чего утверждаются и вводятся в действие приказом ректора (проректора).

12.2. Положение вступает в силу с момента его утверждения.

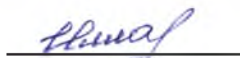
12.3. Ответственность за разработку и согласование Положения, а также за своевременную актуализацию положения несут главный бухгалтер и начальник планово-финансового управления СПбГЛТУ.

Главный бухгалтер



А.Н. Гичева

Начальник ПФУ



Н.С. Илларионова

Начальник управления по кадрам



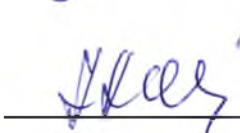
И.Ю. Горшкова

Начальник юридического отдела



А.С. Демчук

Председатель Объединенной
первичной профсоюзной организации
СПбГЛТУ



А.А. Дьяченко

ПРИЛОЖЕНИЕ

Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (уровням)

N п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Должностной оклад
Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих		
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	15 300
1.2.	2 квалификационный уровень	15 500
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	15 600
2.2.	2 квалификационный уровень	15 800
2.3.	3 квалификационный уровень	16 500
2.4.	4 квалификационный уровень	18 000
Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	15 800
1.2.	2 квалификационный уровень	16 300
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	16 600
2.2.	2 квалификационный уровень	16 900
2.3.	3 квалификационный уровень	17 400
2.4.	4 квалификационный уровень	17 700
2.5.	5 квалификационный уровень	18 200
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	19 600
3.2.	2 квалификационный уровень	21 200
3.3.	3 квалификационный уровень	22 400
3.4.	4 квалификационный уровень	23 900
3.5.	5 квалификационный уровень	25 800
4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	27 800
4.2.	2 квалификационный уровень	29 100
4.3.	3 квалификационный уровень	30 800
5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
5.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	25 000
5.2.	2 квалификационный уровень	26 250
5.3.	3 квалификационный уровень	32 800
5.4.	4 квалификационный уровень	47 900
5.5.	5 квалификационный уровень	65 800

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Должностной оклад
5.6.	6 квалификационный уровень	70 300
Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	1 квалификационный уровень	17 000
1.2.	2 квалификационный уровень	18 600
1.3.	3 квалификационный уровень	19 100
2. Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава		
2.1.	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	23 800
		26 300
2.2.	2 квалификационный уровень	30 700
2.3.	3 квалификационный уровень	35 100
		39 400
2.4.	4 квалификационный уровень	44 000
		48 300
		52 700
2.5.	5 квалификационный уровень	57 100
		61 400
2.6.	6 квалификационный уровень	65 800
		69 800
Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей научных работников		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	23 800
1.2.	2 квалификационный уровень	27 300
1.3.	3 квалификационный уровень	30 800
1.4.	4 квалификационный уровень	41 900
Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников и руководителей		
1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.	1 квалификационный уровень	15 800
1.2.	2 квалификационный уровень	16 000
1.3.	3 квалификационный уровень	16 700
1.4.	4 квалификационный уровень	17 100
2. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2.1.	1 квалификационный уровень	21 400
2.2.	2 квалификационный уровень	23 300
2.3.	3 квалификационный уровень	25 200

Начальник ПФУ



Н.С.Илларионова