

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

П Р И К А З

23 декабря 2024 г.

Санкт-Петербург

№ 971/09

Об утверждении
Положения об оплате труда
Работников Университета

На основании распоряжения правительства Российской Федерации от 13.03.2019 г. № 415-р и решения Ученого совета от 17.12.2024 г. протокол № 10, **приказываю:**

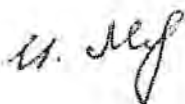
1. Утвердить «Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» и ввести в действие Положение об оплате труда (Редакция № 4) с 01.01.2025 г.

2. Начальнику планово-финансового управления К.Э.Коноплёву, начальнику управления кадров И.Ю.Горшковой, главному бухгалтеру А.Н.Гичевой обеспечить оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда.

3. Проректору по стратегическому развитию И.К. Говядину обеспечить размещение настоящего приказа на официальном сайте Университета.

4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



И.А. Мельничук



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М.Кирова»

ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
Приказом СПбГЛТУ

от 23 декабря 2024 г. № 971/29

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

Санкт-Петербург

2024

Содержание

I. Общие положения.....	3
II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения...	7
III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	9
IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.....	12
V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, президента учреждения и главного бухгалтера.....	18
VI. Другие вопросы.....	19

I. Общие положения

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

- Трудовым кодексом Российской Федерации (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»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 73 8н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714);
- 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 образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства

- образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. N 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный N 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный N 54675);
- Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";
 - Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573;
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. N 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791);
 - Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";
 - Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";
 - Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329;
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11731) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 декабря 2011 г. N 1601н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 января 2012 г., регистрационный N 23068);
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный N 11725);
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. N 342н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 31 июля 2008 г., регистрационный N 12046);
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный N 11858) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 декабря 2008 г. N 718н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 января 2009 г., регистрационный N 13140);
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих" (зарегистрирован Министерством юстиции

Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный N 11861) с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 августа 2008 г. N 417н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 20 августа 2008 г., регистрационный N 12150);

- Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945);
- Приказом Минобрнауки РФ от 14.03.2024 № 195 «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»»;
- Коллективным договором ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургского государственного лесотехнического университета имени С.М. Кирова» на 2022-2025 годы.
- иными локальными нормативными актами.

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

3. Формы и системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

Размеры окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из Финансового обеспечения учреждения.

4. Средства фонда оплаты труда (в пределах экономии) могут быть направлены на осуществление выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с формой и системой оплаты труда работников учреждений, в том числе при работе по совместительству. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы в отношении должности по основной работе и должности, замещаемой по трудовому договору о работе по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год в

соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 августа 2003 г., регистрационный N 4963) не требует заключения (оформления) трудового договора по совместительству и выполняется с согласия работодателя в качестве дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, размер которой устанавливается с учетом объема дополнительной работы.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

10. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником или в дополнительном соглашении к трудовому договору.

11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

12. Формы и системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы); государственных гарантий по оплате труда;

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 822 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г., регистрационный N 11081), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 73 8н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13145), от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. N 103н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 мая 2014 г., регистрационный N 32284) (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г., регистрационный N 11080), с изменениями, внесенными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 декабря 2008 г. N 739н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 января 2009 г., регистрационный N 13146) и от 17 сентября 2010 г. N 810н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 13 октября 2010 г., регистрационный N 18714) (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

Положения;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;

отраслевого (межотраслевого) соглашения;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы,

нормы обслуживания и другие типовые нормы).

13. Оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), приведенным в приложении к Положению, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением N 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) с изменениями, внесенными приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2016 г. N 755 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июля 2016 г., регистрационный N 42884) и Министерства просвещения Российской Федерации от 13 мая 2019 г. N 234 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 21 мая 2019 г., регистрационный N 54675).

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в приложении к Положению.

14. Оклады, ставки заработной платы пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем предусмотрено Положением. Принятие Положения не является основанием для снижения окладов, ставок заработной платы, если они установлены в большем размере, чем предусмотрено Положением.

15. Оклады заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений учреждения, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать на 10-20% ниже окладов руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений.

16. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

17. В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением (включая филиалы), предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по каждой должности и профессии или по группам должностей и профессий, которые должны быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", и подлежат соответствующей корректировке в случае внесения изменений в указанный федеральный закон.

С учетом Финансового обеспечения учреждением может производиться корректировка минимальных размеров окладов работников, предусмотренных Положением, в сторону их

повышения.

18. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

19. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

21. Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера.

22. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждений осуществляются 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.

23. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с обеспечением дифференциации в зависимости от класса и подкласса условий труда и составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Проведение специальной оценки условий труда организуется и финансируется работодателем в соответствии с частью 1 статьи 8 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

24. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

- а) районные коэффициенты;
- б) коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях;
- в) коэффициенты за работу в высокогорных районах;
- г) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размере не ниже установленного трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются с учетом статей 148, 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, а также за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

К дополнительным видам работ педагогических работников относятся: работа по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), заместителя директора института, заместителя заведующего кафедрой, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные должностными инструкциями.

26. Повышение оплаты труда за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам учреждения, получающим оклад, в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и доплаты в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

27. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и трудовыми договорами, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

28. Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части, в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда устанавливается в повышенном размере.

29. Процентные надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573, а также с учетом разъяснения о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. N 408н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 октября 2011 г., регистрационный N 22075), с изменениями, внесенными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 декабря 2023 г. N 870н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 5 апреля 2024 г., регистрационный N 77791).

30. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, или в абсолютном размере.

31. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

32. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

33. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

34. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

35. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов 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 конечным результатам работы.

36. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

37. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет Финансового обеспечения.

38. Конкретные выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

39. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

40. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

41. Показатели и критерии эффективности деятельности работников содержат количественные показатели результативности труда работников.

К количественным показателям результативности труда работников могут устанавливаться критерии качества результатов труда.

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

Показатели эффективности деятельности работников формируются с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения, определяющим систему оплаты труда, либо коллективным договором.

Премиальные выплаты по итогам работы в отчетном периоде осуществляются работникам в целях повышения эффективности их деятельности с учетом выполнения работниками установленных в учреждении показателей и критериев эффективности деятельности.

При осуществлении выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

а) для работников учреждений, 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 и других видов работ, связанных со спецификой деятельности учреждения;

другие показатели и условия;

б) для всех категорий работников учреждений:

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

инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

разработку и внедрение рационализаторских предложений;

другие показатели и условия.

43. При осуществлении выплат стимулирующего характера, указанных в пункте 35 Положения, для педагогических работников рекомендуется учитывать:

а) интенсивность и высокие результаты работы, в том числе:

достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников по итогам оценки результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений;

участие в экспертной деятельности;

наставничество;

научное руководство;

осуществление образовательной деятельности;

привлечение финансирования сторонних организаций;

период адаптации к профессиональной деятельности;

б) качество выполняемых работ;

в) стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) конечные результаты работы.

44. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за достижение показателей эффективности деятельности педагогических работников следует назначать по итогам оценки

количество созданных результатов интеллектуальной деятельности, учтенных в государственных информационных системах;

количество выступлений с докладами на пленарных заседаниях научных конференций;

количество научно-популярных публикаций, подготовленных работником;

иные количественные показатели результативности научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

г) критерии качества результатов научной деятельности:

цитируемость публикаций, импакт-фактор журналов, в которых опубликованы статьи, а также число статей, опубликованных совместно с зарубежными учеными;

защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

использование выпущенной конструкторской и технологической документации в процессе производства, выполнения работ или оказания услуг;

наличие государственной регистрации и правовой охраны результатов интеллектуальной деятельности, полученных работником и (или) при его участии, в Российской Федерации, за пределами Российской Федерации, а также их использование;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;

наличие документов (справка, акт), подтверждающих внедрение результатов научных исследований;

иные критерии качества результатов научной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

45. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за участие в экспертной деятельности рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, выступающим в качестве экспертов.

Количественными показателями результативности экспертной деятельности педагогических работников могут являться:

количество проведенных экспертиз с выдачей соответствующих экспертных заключений;

количество подготовленных заключений о соответствии диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук критериям, установленным в соответствии с Федеральным законом от 23 августа 1996 г. N 127-ФЗ "О науке и государственной научно-технической политике";

иные количественные показатели результативности экспертной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

46. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за наставничество рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, закрепленным в качестве наставников.

47. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за научное руководство рекомендуется устанавливать педагогическим работникам, обеспечивающим научно-методическое руководство научными школами и направлениями учреждения, научное руководство формированием и выполнением работ по привлечению и осуществлению научных грантов, научно-технических программ, контрактов и договоров, руководство (научной) научно-исследовательской деятельностью аспирантов, направленной на подготовку диссертации к защите.

результативности образовательной и научной деятельности работников и (или) возглавляемых ими подразделений по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год или за иной период, предусмотренный коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При этом следует учитывать:

а) количественные показатели результативности образовательной деятельности:

количество разработанных учебно-методических комплексов; количество изданных учебников, учебных пособий, учебных наглядных пособий, монографий либо проведенных персональных творческих выставок;

количество выступлений с докладами на международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах);

количество подготовленных студентов - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

количество организованных профориентационных мероприятий;

количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по, реализуемым учреждением, направлениям подготовки, специальностям высшего образования;

количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной и очно-заочной формы обучения по официальным заявкам работодателей лесного комплекса;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

б) критерии качества результатов образовательной деятельности:

уровень трудоустройства выпускников;

доля выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию (итоговую аттестацию);

количество положительных отзывов о работе выпускников учреждения от работодателей в течение года после выпуска;

защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук;

отсутствие претензий к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны обучающихся, заказчиков и потребителей;

своевременность достижения запланированных результатов;

иные критерии качества результатов образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно;

в) количественные показатели результативности научной деятельности:

количество публикаций, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

общее количество опубликованных научных произведений по профилю научной деятельности учреждения;

количество комплектов выпущенной конструкторской и технологической документации;

количество выпусков научных журналов;

48. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за осуществление образовательной деятельности рекомендуется устанавливать научно-педагогическим работникам кафедр (структурных подразделений) учреждения, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

В учреждении также разрабатываются дополнительные меры и механизмы материального стимулирования научно-педагогических работников кафедр (структурных подразделений) учреждения, реализующих основные образовательные программы по приоритетным направлениям подготовки, в том числе в области информационной безопасности.

Количественными показателями результативности образовательной деятельности научно-педагогических работников могут являться:

количество лиц, освоивших образовательные программы высшего образования, успешно защитивших выпускную квалификационную работу;

количество разработанных образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ;

иные количественные показатели результативности образовательной деятельности, определяемые учреждением самостоятельно.

49. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за привлечение финансирования сторонних организаций рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за участие в привлечении средств для финансирования образовательной, научной и иной, предусмотренной уставом деятельности учреждения, в том числе участие в приемной кампании и подготовке заявок для получения грантов или другого финансирования, предоставляемого на конкурсной основе.

Количественным показателем привлечения финансирования может являться объем средств, полученных учреждением:

по договорам на оказание образовательных услуг;

на безвозмездной основе (гранты, пожертвования);

по договорам на выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по договорам на оказание информационных и аналитических услуг;

от оказания услуг центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными научными установками;

от распоряжения результатами интеллектуальной деятельности по лицензионным договорам, договорам отчуждения исключительных прав;

от деятельности хозяйственных обществ и хозяйственных партнерств, деятельность которых заключается во внедрении, практическом применении результатов интеллектуальной деятельности;

от иных видов деятельности, предусмотренных уставом учреждения.

50. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы на период адаптации к профессиональной деятельности следует устанавливать педагогическим работникам до 35 лет включительно, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в соответствии с направлением подготовки (полученной специальностью) в течение одного года со дня получения профессионального образования (далее - молодые педагогические

работники), а также педагогическим работникам в возрасте до 35 лет включительно, имеющим ученую степень (далее - молодые ученые).

Молодым педагогическим работникам в течение 3 лет после получения профессионального образования следует устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20 % оклада, а имеющим диплом с отличием - в размере 20-30% оклада.

Молодым ученым в течение 3 лет после присуждения ученой степени следует устанавливать ежемесячную выплату в размере 10-20% оклада. При установлении молодому ученому выплаты в соответствии с настоящим абзацем рекомендуется сохранять за работником право на получение надбавки в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

51. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать педагогическим работникам за достижения в профессиональной деятельности. Показатели, характеризующие достижения в профессиональной деятельности, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, при этом могут быть учтены следующие достижения работника:

наличие государственных и ведомственных наград, в том числе почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), Почетной грамоты Президента Российской Федерации, ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также других почетных званий и ведомственных наград при условии соответствия государственных (ведомственных) наград и почетных званий направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности;

наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 г. N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием "заслуженный", ученой степени, ученого звания;

наличие у работника иных достижений, перечень которых определяется учреждением самостоятельно.

Педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, обеспечивается дифференциация оплаты труда с учетом установленных квалификационных категорий, объема их преподавательской (педагогической) работы либо дополнительной работы.

52. Педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Размеры выплат за стаж работы, выслугу лет устанавливаются учреждением самостоятельно.

53. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами могут быть установлены специальные группы показателей эффективности деятельности и критерии назначения стимулирующих выплат или установлен повышающий коэффициент для определения рейтинга индивидуальных показателей результативности образовательной и научной деятельности в отношении работников из числа молодых педагогических работников и молодых ученых.

54. Премияльные выплаты по итогам работы следует назначать с учетом индивидуальных результатов труда каждого педагогического работника, а также характера и степени его участия в достижении коллективных результатов труда:

при достижении индивидуальных количественных и качественных показателей

результативности труда педагогического работника;

при достижении количественных и качественных показателей результативности возглавляемого педагогическим работником подразделения;

при достижении показателей эффективности деятельности учреждения.

55. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором при определении условий назначения выплат стимулирующего характера предусматриваются требования к документам, подтверждающим достижение показателей эффективности деятельности работников, дата начала осуществления выплаты за достижение показателей эффективности деятельности работников, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

56. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера, исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели, определяющие достижение указанных условий, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

57. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

58. 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. При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат может предусматриваться их выплата в полном размере вышеуказанным категориям работников.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, президента учреждения и главного бухгалтера

59. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329.

60. Размер оклада руководителя учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом

масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и указывается в трудовом договоре руководителя учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

61. Оклад президента учреждения определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации с учетом соответствующего представления руководителя учреждения в размере не менее 70% должностного оклада руководителя учреждения и указывается в трудовом договоре президента учреждения либо в дополнительном соглашении к нему.

62. Оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

63. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

64. 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.

65. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются руководителю учреждения по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения учреждением показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

66. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

67. Заместители руководителя учреждения, президент учреждения и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV Положения в зависимости от условий труда.

68. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) не может превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленный приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. N 64н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 10 декабря 2018 г., регистрационный N 52945).

VI. Другие вопросы

69. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на основании подтверждающих документов в следующих случаях:

а) вступление в брак руководителя учреждения (в размере оклада);

б) рождение ребенка у руководителя учреждения (в размере оклада);

- в) смерть супруга, супруги, родителей, детей руководителя учреждения (в размере оклада);
- г) утрата или повреждение имущества руководителя учреждения в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием (в размере оклада);
- д) 50-летие, 60-летие руководителя учреждения и далее каждые пять лет (в размере оклада);
- е) болезнь руководителя учреждения свыше одного месяца подряд (в размере оклада).

70. В случае смерти руководителя учреждения материальная помощь выплачивается семье умершего (супруге (супругу), родителям, детям) на основании подтверждающих родство документов (в размере оклада).

71. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

72. Условия выплаты материальной помощи президенту учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам, ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

73. Решение об оказании материальной помощи президенту учреждения, заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и работникам принимается руководителем учреждения на основании мотивированного письменного заявления соответствующего работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

74. Работникам учреждения могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздникам, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград Министерства науки и высшего образования Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (УРОВНЯМ)

№ п/п	Наименование ПКГ	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада, руб.
1	2	3	5
Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»			
<i>1. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих</i>			
1	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	22 600,00
2		2 квалификационный уровень	22 900,00
3	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня"	1 квалификационный уровень	23 200,00
4		2 квалификационный уровень	23 500,00
5		3 квалификационный уровень	23 900,00
6		4 квалификационный уровень	26 100,00

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. №247н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих»**

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007г. №526
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и
фармацевтических работников»**

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007г. №570
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
культуры, искусства и кинематографии»**

<i>II. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих</i>			
7	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	23 500,00
8		2 квалификационный уровень	23 700,00
9	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	24 000,00
10		2 квалификационный уровень	24 500,00
11		3 квалификационный уровень	25 000,00
12		4 квалификационный уровень	25 800,00
13		5 квалификационный уровень	26 500,00
14	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	28 400,00
15		2 квалификационный уровень	30 800,00
16		3 квалификационный уровень	32 400,00
17		4 квалификационный уровень	34 600,00
18		5 квалификационный уровень	37 300,00
19		1 квалификационный уровень	40 100,00

20	Профессиональная квалификационная группа "Общотраслевые должности служащих четвертого уровня"	2 квалификационный уровень	42 000,00
21		3 квалификационный уровень	44 400,00

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»

<i>III. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования</i>			
22	Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала	1 квалификационный уровень	24 600,00
23		2 квалификационный уровень	26 900,00
24		3 квалификационный уровень	27 700,00
25	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	34 300,00
			38 000,00
26		2 квалификационный уровень	44 300,00
			48 000,00
27		3 квалификационный уровень	50 800,00
			56 700,00
28		4 квалификационный уровень	63 400,00
			69 500,00
			76 000,00
29		5 квалификационный уровень	82 100,00
			88 300,00
			91 400,00
30		6 квалификационный уровень	94 600,00
			100 200,00
31	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-5 квалификационным уровням)	36 000,00
32		2 квалификационный уровень	37 900,00
33		3 квалификационный уровень	47 300,00
34		4 квалификационный уровень	69 100,00

35		5 квалификационный уровень	94 600,00
36		6 квалификационный уровень	101 200,00

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 г. №305н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы
научных исследований и разработок»**

<i>IV. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок</i>			
37	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников	1 квалификационный уровень	34 300,00
38		2 квалификационный уровень	39 300,00
39		3 квалификационный уровень	44 400,00
40		4 квалификационный уровень	60 300,00

**Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об
утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников
образования»**

<i>V. Размеры окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)</i>			
41	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1 квалификационный уровень	22 900,00
42	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	23 400,00
43		2 квалификационный уровень	23 500,00
44		1 квалификационный уровень	23 700,00
45		2 квалификационный уровень	23 800,00
46		3 квалификационный уровень	24 200,00
47	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	4 квалификационный уровень (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)	24 700,00
			27 000,00
			31 700,00
48	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	31 000,00
49		2 квалификационный уровень (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню)	33 700,00

50	3 квалификационный уровень	36 500,00
----	----------------------------	-----------

Приложение 2 – ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.М. КИРОВА»

Приложение 3 – ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.М. КИРОВА»

Приложение 4 – ПОЛОЖЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.М. КИРОВА»

Приложение 5 – ПОЛОЖЕНИЕ О ПЛАНИРОВАНИИ И УЧЕТЕ ОБЪЕМОВ РАБОТЫ И СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ, ЗАНИМАЮЩИМ ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА И НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ, ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.М. КИРОВА»
(утверждено приказом №854/од от 20.11.2024г.)



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М.Кирова»

ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
Приказом СПбГЛТУ

от 23 декабря 2024 г. № 971/24

ПОЛОЖЕНИЕ
О СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.М. КИРОВА»

Санкт-Петербург

2024

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет им. С.М. Кирова» (далее – Положение) вводится с целью установления порядка стимулирования работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет им. С.М. Кирова» (далее – Университет) за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности и качества, ввиду особого характера или особого режима работ.

1.2. Настоящее Положение определяет основания для установления стимулирующих выплат, виды выплат, критерии и размеры стимулирующих выплат, а также порядок установления и документального оформления стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета.

2. Область применения Положения

2.1. Настоящее Положение применяется всеми подразделениями университета, включая его обособленные подразделения, и распространяется на всех работников университета.

3. Срок действия Положения

3.1. Настоящее Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменений и (или) дополнений или его отмены.

4. Основания для установления стимулирующих выплат

4.1. Целью введения в университете системы стимулирования труда работников университета является повышение качества оказываемых университетом услуг (выполняемых работ).

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.

Показатели эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава определены Положением о планировании и учете объемов работы и стимулирующих выплатах работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава и научных работников, федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический

университет имени С.М. Кирова» (редакция 1.7), утвержденного приказом №854/од от 20.11.2024г.

4.3. Стимулирующие выплаты назначаются в пределах фонда оплаты труда.

В случае сокращения (перерасхода) средств по фонду оплаты труда размеры стимулирующих выплат пересматриваются, о чем работники подлежат уведомлению не позднее чем за месяц до изменения размера заработной платы. Уведомление работников обеспечивается Управлением по кадрам и руководителем структурного подразделения.

5. Виды стимулирующих выплат

5.1. Работникам университета устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

5.1.1. Надбавка за интенсивность труда.

5.1.2. Надбавка за интенсивность труда при особом режиме работы (сложность, срочность, повышенное качество, новизна работ, обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем, иных систем жизнеобеспечения университета, другое).

5.1.3. Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы.

5.1.4. Надбавка за интенсивность труда за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника.

5.1.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность труда работникам, заключившим договор о полной материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается пропорционально занимаемой доле ставки в зависимости от стоимости закрепленных материальных ценностей в следующих размерах (за ставку):

- от 10 тысяч рублей до 50 тысяч рублей включительно – 300 рублей;
- от 50 тысяч рублей до 100 тысяч рублей включительно – 700 рублей;
- от 100 тысяч рублей до 500 тысяч рублей включительно – 1 100 рублей;
- от 500 тысяч рублей до 1 млн рублей включительно – 1 500 рублей;
- от 1 млн рублей до 10 млн рублей включительно – 1 900 рублей;
- от 10 млн рублей и выше – 2 300 рублей.

Надбавка устанавливается работнику в рамках действующего договора о полной материальной ответственности на период работы с вверенными ему товарно-материальными ценностями университета.

В случае передачи работником товарно-материальных ценностей университета другому работнику руководитель подразделения в трехдневный срок уведомляет об этом Расчетный отдел Бухгалтерии для последующего снятия (отмены) работнику, передавшему товарно-материальные ценности университета, надбавки, указанной в настоящем пункте.

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

- 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;

- 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.

- 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.

- вознаграждение за руководство предметно-цикловыми комиссиями составляет 5 000,00 рублей. Выплата осуществляется ежемесячно пропорционально отработанному времени.

- 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).

5.1.7. Стимулирующие выплаты за высокие результаты работы в виде премии за высокие результаты работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников университета и иными локальными нормативными актами.

5.1.8. Ежемесячная надбавка за наличие следующих почетных званий и наград¹ при условии соответствия почетных званий, наград, знаков отличия профилю подразделения и деятельности самого работника, устанавливается:

В размере 30% должностного оклада по основному месту работы

¹ При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

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»;
- «Почетная грамота Президента Российской Федерации»;

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».

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»;
- «Заслуженный работник высшей школы Санкт-Петербурга».

5.1.9. Иные надбавки в качестве стимулирования за качество выполняемой работы, устанавливаемые по основаниям, перечисленным в пунктах 5.2.1–5.2.2 настоящего Положения.

5.2.0 Работникам университета устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы (стаж работы по профилю).

5.2.1. Для научно-педагогических работников:

- обеспечение целевых показателей деятельности подразделения и университета в целом;
- введение различных видов инноваций в образовательный процесс;
- участие в подготовке и проведении научно-образовательных мероприятий;
- публикационная активность (публикация научных и учебных материалов);
- участие в профессиональных и экспертных объединениях, советах и т.п., участие в методической работе (конференции, семинары);
- руководство научной работой различных категорий обучающихся;
- выполнение административной работы;
- качественное выполнение заданий руководства, научной и педагогической

деятельности;

- знание иностранного языка с его ежедневным практическим использованием в работе (кроме преподавателей языковых дисциплин);
- знание двух и более иностранных языков с их практическим применением в работе (кроме преподавателей языковых дисциплин);
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов различного уровня;
- высокий уровень исполнительской дисциплины.

5.2.2. Для других категорий работников:

- обеспечение целевых показателей деятельности подразделения и университета в целом;
- внедрение инновационных и новых технологий в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности университета;
- качественная и эффективная организация учебной, научной и другой деятельности университета;
- повышенная сложность и напряженность работы (проведение приемной кампании, олимпиад, конференций и т.п.);
- безаварийная работа систем жизнеобеспечения университета;
- срочность работы;
- повышенное качество работы, высокое качество работы;
- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- выполнение предписаний государственных органов контроля и надзора;
- своевременная и качественная подготовка информационных и аналитических материалов, отчетов, проектов, смет, сведений для Минобрнауки России, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности университета, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов;
- достижение устойчивых финансово-экономических показателей: выполнение утвержденных плановых показателей, понижение соотношения бюджетного финансирования к доходам от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, снижение дебиторской (просроченной) задолженности, снижение кредиторской (неурегулированной) задолженности;
- другие основания.

5.3. Выплаты за интенсивность, за качество выполняемых работ устанавливаются при достижении показателей эффективности деятельности работника.

5.4. Размеры стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением, максимальными размерами не ограничиваются, за исключением размеров, фиксированных в настоящем Положении, Положении об оплате труда работников структурных подразделений университета, участвующих в реализации образовательных программ среднего профессионального образования и общеобразовательных программ.

5.5. Стимулирующие выплаты могут быть полностью или частично отменены работнику приказом ректора университета по следующим основаниям:

- некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы);
- невыполнение объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- несоответствие критериям оценки эффективности выполняемой работы;
- по другим основаниям.

Основанием для отмены или изменения размера выплаты являются прилагаемые к представлению руководителя, оформленному в установленном порядке, документы, обоснование отмены или уменьшения размера выплаты, а также иные документальные свидетельства (акты, объяснительные записки работника и т.п.).

5.6. При переводе работника по инициативе работодателя на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, в связи с изменением его трудовых (функциональных) обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда в университете размер стимулирующей выплаты пересматривается.

5.7. В случае изменения организационных и технологических условий труда в подразделении размер стимулирующей выплаты может пересматриваться.

С целью пересмотра размера или отмены стимулирующей выплаты по инициативе руководителя структурного подразделения на имя ректора университета подается представление с обоснованием пересмотра размера выплаты или ее отмены.

5.8. Работник уведомляется об изменениях, указанных в пунктах 5.5–5.7 настоящего Положения, не позднее чем за месяц до их введения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников университета, являющимся неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета, и другими локальными нормативными актами.

6. Порядок установления стимулирующих выплат и их документального оформления

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом по университету, в котором в обязательном порядке должны быть определены следующие обязательные реквизиты стимулирующей выплаты: основание для стимулирующей выплаты, вид и наименование стимулирующей выплаты, периодичность и срок стимулирующей выплаты, размер стимулирующей выплаты и источник финансирования.

6.2. Приказ об установлении стимулирующих выплат работнику издается на основании представления, которое подается руководителем структурного подразделения с обоснованием необходимости выплаты конкретному работнику

или группе работников определенного вида стимулирующей выплаты на определенное время с учетом достижения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М.Кирова»

ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
Приказом СПбГЛТУ

от 23 декабря 2024 г. № 971/29

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.М. КИРОВА»

Санкт-Петербург

2024

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет им. С.М. Кирова» (далее – Положение) вводится с целью установления порядка премирования работников федерального бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет им. С.М. Кирова» (далее – Университет), размеров и оснований премирования при условии достижения университетом, его подразделениями и коллективами, а также отдельными работниками результатов в труде или наступления значимых событий и юбилейных дат.

1.2. Настоящее Положение определяет:

- круг лиц, подлежащих премированию;
- периодичность и сроки выплат;
- основания для выплаты премии;
- виды премиальных выплат;
- размеры и порядок установления премиальных выплат;
- документальное оформление при премировании.

1.3. Основные принципы премирования:

- выполнение установленных ключевых показателей эффективности (KPI);
- выплата всем работникам, участвующим в достижении результата работы;
- прозрачность премирования (критерии оценки вклада работника в достижение результата должны быть известными работникам заранее);

1.4. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда университета.

2. Область применения

2.1. Настоящее Положение применяется всеми подразделениями университета, включая его обособленные подразделения, и распространяется на всех работников.

3. Срок действия

3.1. Настоящее Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменений и (или) дополнений или его отмены.

4. Основания для выплаты премий

4.1. Выплата премии осуществляется по следующим основаниям:

- достижение коллективом университета, его подразделениями, работниками установленных ключевых показателей эффективности (KPI) в своей деятельности;

- успешное завершение учебного года (семестра), завершение финансового года и т.п.;
- успешное завершение особо важных и срочных заданий, включая внедрение их результатов;
- признание успешной деятельности университета вышестоящими организациями, контролирующими и надзорными органами (отсутствие нарушений по итогам проведенных проверок органами государственного контроля (надзора);
- победы работников университета и его коллективов в конкурсах, соревнованиях, смотрах, олимпиадах и т.п.

5. Виды премиальных выплат

5.1. В университете устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

- а) Премииальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- б) Единовременные премиальные выплаты:
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - премия за качество выполняемых работ.

5.1.1. Премииальные выплаты по итогам работы за период выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда:

- выполнение установленных ключевых показателей эффективности (KPI);
- 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 университета;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;
- участие в течение премируемого периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.1.2. Единовременные премиальные выплаты.

Единовременная премиальная выплата выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работ по возникшим основаниям, изложенным ниже, с целью поощрения работников за достигнутые результаты труда.

Единовременные премиальные выплаты работникам основных подразделений университета осуществляются по результатам:

- качественного выполнения государственного задания;
- выполнения конкретных особо важных заданий и ответственных работ;

- выполнения разовых поручений ректора;
- организации и методического обеспечения учебного процесса (подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- разработки и внедрения мероприятий, направленных на повышение качества подготовки и проведения всех видов учебных занятий, подготовки и качества проведения мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных мероприятий), связанных с основной деятельностью;
- качественной организации и проведения воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;
- разработки и внедрения в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания, инновационных, авторских образовательных программ;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования и других технических средств обучения в учебный процесс;
- разработки и внедрения новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий и других форм практического обучения;
- руководства научной работой обучающихся и достижения ими качественных результатов в научных исследованиях;
- руководство исследовательской работой обучающихся, занявших призовые места на межвузовских, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- активного участия и личного вклада в реализацию проектов НИР, экспертиз и иных исследований;
- качественное выполнения конкретных работ по другим основаниям.

Единовременные премиальные выплаты работникам вспомогательных подразделений осуществляются по результатам:

- качественного выполнения государственного задания;
- выполнения конкретных особо важных заданий и особо срочных работ;
- разработки и внедрения мероприятий, направленных на повышение качества выполняемых работ, повышение производительности труда и экономии материальных ресурсов;
- своевременного и качественного содействия в обеспечении уставной деятельности университета;
- выполнения конкретных работ по другим основаниям.

Единовременные премиальные выплаты работникам управленческих и административно-хозяйственных подразделений осуществляются по результатам:

- качественного выполнения государственного задания;
- выполнения конкретных особо важных заданий и особо срочных работ;
- разработки и внедрения мероприятий, направленных на обеспечение качественной работы и оптимизацию деятельности подразделений университета,

связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления;

- безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения университета;
- ликвидации аварий;
- качественной и оперативной подготовки объектов к зимнему сезону;
- качественного и своевременного технического обеспечения деятельности университета (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- проведенных в университете проверок различными государственными органами;
- проведения претензионно-исковой работы;
- своевременной подготовки информационных и аналитических материалов для Минобрнауки РФ, Рособнадзора, Роспатента, органов государственного надзора за различными направлениями деятельности университета, органов государственной статистики, финансового и налогового контроля и других органов;
- своевременного ввода объекта строительства в эксплуатацию;
- качественного выполнения положений коллективного договора и других видов работ по результатам работы комиссии по проверке исполнения;
- выполнения конкретных работ по другим основаниям.

5.2. Работнику основного структурного подразделения университета, участвующему в реализации основных образовательных программ, также могут устанавливаться премиальные выплаты по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, в том числе КРІ.

5.3. Всем категориям работников может быть установлена премиальная выплата за особые заслуги перед университетом, многолетнюю и безупречную работу в университете.

6. Размеры премиальных выплат

6.1. Источником всех видов премиальных выплат является фонд оплаты труда, состоящий из средств субсидии, средств от приносящей доход деятельности и других, не запрещенных законодательством Российской Федерации источников.

6.2. Размер премиальной выплаты зависит от личного вклада работника в достижение успехов университета, в том числе в достижение ключевых показателей эффективности (КРІ).

Размер премиальной выплаты определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке, месячному фонду оплаты труда с учетом имеющихся средств и максимальным размером не ограничивается.

6.3. Премиальные выплаты в адрес одного работника могут быть установлены одновременно по нескольким основаниям.

6.4. Размеры премиальных выплат отдельному работнику, коллективу работников или подразделению университета по различным основаниям устанавливаются ректором по представлению непосредственного руководителя.

6.5. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на премирование по результатам финансового года при условии достижения университетом результатов в деятельности.

7. Порядок установления премиальных выплат и их документального оформления

7.1. Премии устанавливаются приказом, который отражает обязательные реквизиты премиальной выплаты:

- вид премии,
- наименование выплаты,
- периодичность выплаты,
- основание выплаты,
- размер выплаты и источник ее финансирования.

7.2. Премии устанавливаются при условии возникновения оснований для премирования в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

7.3. Премия не устанавливается в следующих случаях:

- невыполнения установленных ключевых показателей эффективности (KPI);
- неудовлетворительной работы отдельных работников или отдельных подразделений;
- невыполнения работником должностных обязанностей, совершения нарушений трудовой дисциплины, Правил внутреннего распорядка университета, обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушения установленных требований оформления документации и результатов работ;
- нарушения сроков выполнения и сдачи работ, установленных приказами, распоряжениями, договорами;
- невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя или руководства университета;
- необеспечения сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, искажения отчетности и других нарушений.

7.4. Премии могут быть установлены по личному распоряжению ректора по основаниям и критериям, указанным в настоящем Положении.

7.5. Приказ об установлении премиальных выплат работникам издается на основании представления, которое подается руководителем структурного подразделения, с обоснованием необходимости выплаты конкретному работнику



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М.Кирова»

ПОЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
Приказом СПбГЛТУ

от 23 декабря 2024 г. № 941/09

ПОЛОЖЕНИЕ
О СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ЛЕСОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.М. КИРОВА»

Санкт-Петербург

2024

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о социальной поддержке работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет им. С.М. Кирова» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных 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», иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14.02.2024 №195; Уставом СПбГЛТУ, ТК Р.Ф. и является частью социальных гарантий СПбГЛТУ.

1.2. Настоящее Положение направлено на решение вопросов по социальной поддержке штатных работников СПбГЛТУ, устанавливает порядок оказания материальной помощи в случаях, понесенных штатным работником или членами его семьи материальных затрат:

- в связи с болезнью и длительным (более одного месяца) лечением работника или членов его семьи, находящихся на его иждивении;
- на лечение онкологических заболеваний или приобретение дорогостоящих лекарств;
- на проведение неотложных хирургических операций сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата;
- в случае смерти (гибели) работника в период его трудовых отношений с Университетом членам его семьи по их письменному обращению;
- в случае смерти членов семьи (родители, дети работника, муж (жена);
- при рождении ребенка;
- в случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельствах (пожар, кража личного имущества, авария, несчастный случай).
- при вступлении в брак (с момента трудоустройства в СПбГЛТУ) или рождении ребенка;
- на поддержку одиноких пенсионеров – бывших работников университета при стаже работы в вузе не менее 20 лет;
- в связи с трудовым юбилеем (начиная с 15 лет работы в СПбГЛТУ и далее через каждые пять лет);

- в связи с выходом работника на пенсию (со стажем работы в университете не менее 15 лет);

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 14 лет;

- многодетным родителям, имеющим детей до 14 лет (трое и более).

1.3. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников университета.

II. Источники средств и условия оказания социальной поддержки работников

2.1 Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда и в соответствии с действующим законодательством, самостоятельно определяет направления и порядок использования своих средств, направляемых на социальную поддержку работников.

2.2. Источниками для оказания социальной поддержки работникам являются: субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания; средства, полученные от приносящей доход деятельности и иные не запрещенные законодательством РФ поступления денежных средств.

2.3. Оказание социальной поддержки работникам может производиться при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на оказание материальной помощи при условии гарантированного выполнения всех обязательств Университета по выплате окладов (должностных окладов), а также установленных надбавок и доплат.

2.4. Решения вопросов по социальной поддержке работников осуществляется Комиссией по социальным вопросам Университета.

III. Заключительные положения

4.1. Работникам Университета по фонду оплаты труда могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в том числе в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам и праздниками, в связи с получением государственных наград Российской Федерации и ведомственных наград федерального уровня).

4.2. Выплата материальной помощи ректору Университета производится на основании приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с примерным Положением об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование", утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования РФ 14.03.2024 №195.