

ПРИНЯТО

решением Конференции работников и
обучающихся СЛИ
«30 » июня 2025 г.
протокол № 01

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СЛИ
от «25 » сентября 2025 г.
№ 268/О

ПРИНЯТО

решением Ученого совета СЛИ
«25 » сентября 2025 г.
протокол № 01

Внесены изменения

приказом директора СЛИ
«18 » декабря 2025 г.
№ 392/О

с изменениями в приложении
«18 » декабря 2025 г.
протокол № 3

СОГЛАСОВАНО

на заседании
первичной профсоюзной
организации СЛИ
с изменениями в приложении
«12 » декабря 2025 г.
протокол № 8

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Сыктывкарского лесного института (филиала)
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный лесотехнический
университет имени С.М. Кирова»
(СЛИ)**

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Основные понятия и сокращения	3
2.	Общие положения	4
3.	Порядок и условия оплаты труда работников СЛИ	7
4.	Порядок и условия установления выплат компенсационного характера	9
5.	Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	10
6.	Оплата труда директора СЛИ, заместителей директора СЛИ, главного бухгалтера СЛИ	13
7.	Заключительные положения	13
Приложение	Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) должностей работников Сыктывкарского лесного института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ)	14

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Университет – Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова».

СЛИ – Сыктывкарский лесной институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова».

Работодатель – Сыктывкарский лесной институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова».

Работник СЛИ – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Положение – Положение об оплате труда работников Сыктывкарского лесного института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ).

Фонд оплаты труда – сумма финансовых средств, направляемая на выплату заработной платы работникам и выплат социального характера.

Заработка плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника, осуществляющего профессиональную деятельность по должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Штатное расписание – локальный нормативный документ, представляющий собой организационно-распорядительный документ, в котором утверждается штатный состав и численность работников с указанием заработной платы в зависимости от занимаемой должности.

ПКГ (профессиональные квалификационные группы) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

КУ (квалификационный уровень) – выделенный в пределах одной ПКГ перечень должностей (профессий) в зависимости от квалификации, сложности, ответственности и других особенностей выполняемой работы.

Должность – установленный комплекс обязанностей и соответствующих им прав, определяющий место и роль работника в организации.

Профессия – род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений, навыков, полученных путем образования.

Специальность – вид профессиональной деятельности, усовершенствованной путем специальной подготовки; определенная область труда, знания.

Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Квалификационный разряд – показатель, определяющий уровень квалификации работника, который устанавливается с учетом сложности, ответственности и условий работы на основании тарифно-квалификационного справочника.

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее Положение разработано на основе следующих нормативных правовых актов Российской Федерации:

- Конституции Российской Федерации (принятой всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);
- Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ);
- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных 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»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 16.11.2021 № 1946 «Об утверждении перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, в целях предоставления государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в этих районах и местностях, признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых актов Совета Министров СССР»;
- Постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановления Минтруда России от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Минтруда России от 29.09.2014 № 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»;
- Приказа Минобрнауки России от 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и в случаях установления верхнего предела учебной нагрузки»;

- Приказа Минобрнауки России от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам»;
- Приказа Минобрнауки России 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»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей сферы научных исследований и разработок»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- Устава Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова»;
- Положения Сыктывкарского лесного института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ);
- Коллективного договора Сыктывкарского лесного института (филиала) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова» (СЛИ),
- иных локальных нормативных актов СЛИ, принятых в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда всех категорий работников СЛИ.

К категориям работников СЛИ относятся:

- ППС – педагогические работники, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу;
- НР – научные работники;
- АУП – административно-управленческий персонал;

- УВП – учебно-вспомогательный персонал;
- ОП – обслуживающий персонал.

2.3. Положение регулирует порядок оплаты труда работников СЛИ за счет: средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания; средств, поступающих от приносящей доход деятельности; иных средств, поступающих от не запрещенных нормативными правовыми актами Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

2.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Коллективным договором СЛИ, локальными нормативными актами Университета и СЛИ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

При утверждении настоящего Положения и иных локальных нормативных актов СЛИ, регулирующих вопросы оплаты труда, необходимо учитывать мнение первичной профсоюзной организации СЛИ.

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

СЛИ, в пределах имеющихся средств финансового обеспечения на оплату труда работников СЛИ, самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера с учетом финансово-экономического положения работодателя и в соответствии с локальными нормативными актами СЛИ.

2.5. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат как стимулирующего, так и социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами СЛИ.

2.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников СЛИ. Оплата труда работников СЛИ, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности и работы по совместительству производится раздельно.

2.7. Дополнительные виды работ работников ППС СЛИ, непосредственно не входящие в их должностные обязанности, установленные квалификационными характеристиками на основании квалификационных справочников или профессиональных стандартов в зависимости от занимаемой ими должности, предусмотренные трудовым договором и (или) индивидуальным планом, выполняются с письменного согласия ППС СЛИ за дополнительную оплату. К таким дополнительным видам работ относятся работы (без занятия штатных должностей), связанные с руководством кафедрами, факультетами, выполнение обязанностей куратора академических групп обучающихся СЛИ, экспертная работа и другие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности работников ППС СЛИ, предусмотренные должностными инструкциями.

2.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41, не требует заключения трудового договора по совместительству и оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом СЛИ в зависимости от уровня квалификации ППС.

2.9. Заработная плата каждого работника СЛИ 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 СЛИ не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, при условии, что указанным работником СЛИ полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

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

2.11. Фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником СЛИ (дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), Коллективным договором СЛИ, локальными нормативными актами СЛИ, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.13. Заработная плата работникам СЛИ в соответствии со статьей 136 ТК РФ выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка СЛИ, Коллективным договором СЛИ, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ СЛИ

3.1. Оплата труда работников СЛИ определяется:

- штатным расписанием СЛИ;
- Коллективным договором СЛИ;
- трудовым договором;
- настоящим Положением.

3.2. Штатное расписание СЛИ по всем категориям работников СЛИ составляется исходя из организационной структуры СЛИ, размеров окладов (должностных окладов) и утверждается ректором Университета в соответствии с наименованиями должностей и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, и/или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.3. Система оплаты труда в СЛИ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;

– Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822;

– Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных, бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818;

– иных обязательных выплат, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере оплаты труда;

– настоящего Положения;

– локальных нормативных актов СЛИ.

3.4. Система оплаты труда в СЛИ включает:

– оклад (должностной оклад);

– почасовую оплату труда (для ППС);

– выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере оплаты труда, локальными нормативными актами Университета и СЛИ, Коллективным договором СЛИ, трудовым договором с работником СЛИ.

В состав фонда оплаты труда подлежат включению:

1) оплата труда за отработанное время:

– заработка плата, начисленная работникам СЛИ по окладам (должностным окладам) за отработанное время;

– почасовая оплата труда, начисленная ППС за фактически выполненную учебную нагрузку;

– выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим Положением.

2) оплата труда за неотработанное время:

– оплата ежегодных основных оплачиваемых и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков;

– денежная компенсация за неиспользованные ежегодные основные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– оплата труда на период обучения работников СЛИ, направляемых на профессиональную подготовку, повышение квалификации;

– оплата труда работников СЛИ, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

– оплата труда работников СЛИ в случае сдачи ими крови и ее компонентов за дни обследования;

– оплата времени простоев не по вине работника СЛИ;

– оплата труда работников СЛИ в других случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников СЛИ, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работников СЛИ за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников СЛИ устанавливаются локальным нормативным актом СЛИ на основе отнесения их должностей (профессий) к квалификационным уровням ПКГ или наименованиям должностей (профессий), указанным в квалификационных справочниках, или положениям соответствующих профессиональных стандартов.

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

ПКГ должностей работников СЛИ определены в приложении к настоящему Положению.

3.6. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений СЛИ, за исключением окладов (должностных окладов) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20 % ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений СЛИ.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам СЛИ с учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации, в соответствии со ст. 147 ТК РФ, с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 и локальными нормативными актами СЛИ, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников СЛИ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются локальным нормативным актом СЛИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации СЛИ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со ст. 148 ТК РФ производится в порядке и размере не ниже установленного нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Исходя из ст. 315-317 ТК РФ, Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1, Постановления Правительства Российской Федерации от 16.11.2021 № 1946 оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Работникам СЛИ при начислении заработной платы устанавливаются районный коэффициент в размере 20 % и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50 %.

4.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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 СЛИ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ). Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника СЛИ без освобождения от своей основной деятельности следует понимать замену работника СЛИ, отсутствующего в связи с болезнью и по другим причинам, когда в соответствии с

действующим законодательством Российской Федерации за ним сохраняется рабочее место, должность.

Доплаты за совмещение профессий (должностей) не устанавливаются в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена трудовым договором или поручается работнику СЛИ в установленном законодательством Российской Федерации порядке в связи с недостаточной загруженностью в соответствии с действующими нормами трудовых затрат по основной работе.

К выплатам компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников СЛИ согласно квалификационным характеристикам. К такой дополнительной работе относится работа (без занятия штатных должностей), связанная с руководством кафедрами, факультетами и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников СЛИ, предусмотренные должностными инструкциями.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам СЛИ устанавливается в соответствии со ст. 152 и 153 ТК РФ.

Оплата за работу в ночное время производится работникам СЛИ за каждый час работы в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором СЛИ, локальными нормативными актами СЛИ, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации СЛИ.

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

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 законодательством Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты, надбавки) устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), если иное не установлено законодательством Российской Федерации, или в абсолютном размере. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором СЛИ, локальными нормативными актами СЛИ, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации СЛИ в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников СЛИ и (или) дополнительных соглашениях к ним.

4.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. В целях поощрения работников СЛИ за выполненную работу и в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 и локальными нормативными актами СЛИ, работникам СЛИ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

5.1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников СЛИ к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовым договором работника СЛИ и (или) дополнительным соглашением к нему. Назначение работникам СЛИ выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (должностных окладов) и выплат компенсационного характера.

5.3. Выплаты стимулирующего характера работникам СЛИ могут устанавливаться по следующим основаниям:

5.3.1. За качественное и оперативное выполнение заданий руководства СЛИ.

5.3.2. За увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника СЛИ.

5.3.3. За особо важные, сложные или срочные работы.

5.3.4. За интенсивность и напряженность труда.

5.3.5. За высокий профессионализм и качество работы.

5.3.6. За высокие результаты работы.

5.3.7. За подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью СЛИ.

5.3.8. В связи с успешным завершением учебного года.

5.3.9. За профориентационную работу, интенсивность работы в период приема абитуриентов и проведения экзаменов, устанавливаемых СЛИ самостоятельно, в соответствии с Порядком приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Минобрнауки России.

5.3.10. За почетное звание «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» или «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – в размере 20 % от оклада (должностного оклада).

5.3.11. За почетное звание «Заслуженный работник Республики Коми» – в размере 15 % от оклада (должностного оклада).

5.3.12. За звание «Почетный работник СЛИ» – 1 500 руб. в месяц.

5.4. В целях адаптации к профессиональной деятельности в СЛИ могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера НР и ППС в возрасте до 35 лет включительно.

5.5. Работникам СЛИ, осуществляющим на основании их письменного согласия по поручению СЛИ работы по оказанию другим работникам помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной/получаемой другими работниками профессии/специальности, могут устанавливаться выплаты за наставничество в соответствии с действующей системой оплаты труда в СЛИ с учетом содержания и/или объема работы по наставничеству в размерах и при условиях, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами СЛИ.

5.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам СЛИ с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность труда и качество работы.

При этом рекомендуется учитывать:

5.6.1. Для ППС:

– наличие разработанных и утвержденных основных образовательных программ (рабочих учебных планов) по всем направлениям подготовки высшего образования, реализуемых СЛИ;

– наличие учебно-методических комплексов, в том числе на сайте СЛИ;

– наличие работ в СЛИ по финансируемым темам научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работам, либо подготовка заявки от СЛИ на научный конкурс, принятой к рассмотрению;

– публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, индексируемых в российских и международных информационно-аналитических системах научного цитирования;

– присуждение ученой степени и (или) ученого звания;

– издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии;

– участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;

– наличие подготовленных преподавателем студентов СЛИ – победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

– руководство научно-исследовательской работой студента СЛИ, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента СЛИ к выступлению с научным докладом;

– публикацию научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом СЛИ;

– организацию, проведение или участие в профориентационных мероприятиях СЛИ;

– количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами СЛИ очной формы обучения по официальным заявкам работодателей, под руководством ППС СЛИ;

– наличие объектов интеллектуальной собственности, получение документов, патентов на них;

– участие в инновационной деятельности СЛИ;

– использование новых эффективных технологий в процессе работы;

– другие показатели и условия.

5.6.2. Для работников, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения СЛИ:

– выполнение особо важных и срочных работ;

– другие показатели и условия.

5.6.3. Для всех категорий работников СЛИ:

– успешное и добросовестное исполнение работником СЛИ своих должностных обязанностей;

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

– качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью СЛИ;

– качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности СЛИ;

– качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

– участие работника СЛИ в выполнение важных работ, мероприятий;

– разработку и внедрение рационализаторских предложений;

– другие показатели и условия.

5.7. Финансирование выплат стимулирующего характера осуществляется за счет финансового обеспечения. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом директора СЛИ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда при наличии средств для указанного вида выплат в соответствии с настоящим Положением. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам СЛИ могут устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентах к окладам (должностным окладам) работников СЛИ.

5.8. Основанием для издания приказа об установлении, изменении размеров и сроков выплат стимулирующего характера является служебная записка (представление) руководителя структурного подразделения на имя директора СЛИ и (или) протокол комиссии по установлению видов выплат стимулирующего характера работникам СЛИ.

5.9. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.10. Работникам СЛИ с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

5.11. Выплаты стимулирующего характера не устанавливаются работнику СЛИ при наличии приказа работодателя о применении дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям).

6. ОПЛАТА ТРУДА ДИРЕКТОРА СЛИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА СЛИ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА СЛИ

6.1. Размер оклада (должностного оклада) директора СЛИ определяется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), заключаемым Университетом с директором СЛИ.

6.2. Оклады (должностные оклады) заместителей директора СЛИ и главного бухгалтера СЛИ устанавливаются на 10-30 % ниже оклада (должностного оклада) директора СЛИ.

6.3. Директору СЛИ, заместителям директора СЛИ, главному бухгалтеру СЛИ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822, и локальными нормативными актами Университета и СЛИ.

6.4. Выплаты стимулирующего характера директору СЛИ устанавливаются Университетом.

6.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора СЛИ и главному бухгалтеру СЛИ устанавливаются директором СЛИ в соответствии с настоящим Положением.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящее Положение принимается Ученым советом СЛИ, утверждается и вводится в действие приказом директора СЛИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации СЛИ.

7.2. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Ученым советом СЛИ, утверждаются и вводятся в действие приказом директора СЛИ с учетом мнения первичной профсоюзной организации СЛИ.

Конец документа

**Профессионально-квалификационные группы (ПКГ) должностей работников
Сыктывкарского лесного института (филиала) федерального государственного
бюджетного образовательного учреждения высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет
имени С.М. Кирова» (СЛИ)**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (уровень)	Наименование должности
1. Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих		
1.1. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; Дворник; Истопник; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Уборщик служебных помещений
1.2. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля
1.2.2.	2 квалификационный уровень	Слесарь-электрик
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	Копировщик; Делопроизводитель
2.2. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	Администратор; Инспектор по кадрам; Лаборант; Специалист; Специалист по благоустройству и озеленению территорий и объектов; Специалист по дополнительному образованию; Специалист по работе с молодежью; Специалист по социальной работе; Специалист по учебной работе; Специалист по учету музейных предметов; Редактор
2.2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией
2.2.3.	3 квалификационный уровень	Библиограф; Библиотекарь; Заведующий библиотекой; Заведующий отделом; Заведующий общежитием; Медицинская сестра

2.2.4.	4 квалификационный уровень	Механик
2.3. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; Инженер; Инженер-энергетик; Программист; Психолог; Специалист в сфере закупок; Специалист по гражданской обороне; Специалист по охране труда; Специалист по профориентации; Специалист по связям с общественностью; Экономист; Юрисконсульт
2.3.2.	2 квалификационный уровень	Врач-терапевт
2.3.3.	3 квалификационный уровень	Заместитель начальника (отдела кадров)
2.3.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий программист
2.3.5.	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера
2.4. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
2.4.1.	1 квалификационный уровень	Заведующий здравпунктом; Начальник (международного отдела); Начальник (организационно-методического отдела по работе со студентами); Начальник (отдела автоматизированных систем управления); Начальник (отдела внеучебной и социальной работы); Начальник (отдела информационного обеспечения); Начальник (отдела кадров); Начальник (отдела обеспечения образовательной, научной и инновационной деятельности); Начальник (учебно-методического отдела); Начальник (финансового отдела); Начальник (юридического отдела); Руководитель (ЦДО)
3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования		
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	Диспетчер факультета; Специалист по учебно-методической работе

3.2. Профессионально-квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	Преподаватель
3.2.2.	2 квалификационный уровень	Старший преподаватель
3.2.3.	3 квалификационный уровень	Доцент Доцент (доцент)
3.2.4.	4 квалификационный уровень	Профессор Профессор (профессор)
3.2.5.	5 квалификационный уровень	Заведующий кафедрой (кандидат наук) Заведующий кафедрой (доктор наук)
3.2.6.	6 квалификационный уровень	Декан факультета Декан факультета (доцент)
3.3. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
3.3.1.	3 квалификационный уровень	Начальник (управления правового и кадрового обеспечения); Начальник (учебно-методического управления)
3.3.2.	6 квалификационный уровень	Главный бухгалтер; Заместитель директора по административно-хозяйственной работе; Заместитель директора по учебной и научной работе; Заместитель директора по экономическим вопросам; Заместитель директора по цифровой трансформации Директор
4. Профессионально-квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок		
4.1. Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник Научный сотрудник