



Федеральное государственное образовательное бюджетное
учреждение высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

П Р И К А З

«17» февраля 2021 г.

№ 0322/о

Москва

Об утверждении Положения об оплате труда работников Финансового университета и Положения о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета

П р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить и ввести в действие с 01 марта 2021 года:

Положение об оплате труда работников федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

Положение о стимулирующих выплатах работникам федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

2. Считать указанные в пункте № 1 настоящего приказа положения неотъемлемой частью Коллективного договора на 2021-2024 годы между Работодателем и Работниками федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

3. Признать утратившим силу приказ Финансового университета от 03.08.2015 № 1652/о.

Ректор

М.А. Эскиндаров

Приказ подготовил:

Директор Центра нормирования труда,
заработной платы и договорной работы

В.В. Власов

« 10 » 02 2021г.

Согласовано:

Проректор

Е.В. Маркина

« 10 » 02 2021г.

Директор по экономической
и финансовой работе

А.С. Иванов

« 10 » 02 2021г.

Директор по персоналу

Э.В. Сухов

« 10 » 02 2021г.

Руководитель
Юридической службы

В.А. Мирошникова

« 11 » 02 2021г.

Председатель Профсоюзного
комитета

Е.В. Чернецова

« 12 » 02 2021г.

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом Финуниверситета
от 14.02.2021 № 0322/с

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
федерального государственного образовательного бюджетного
учреждения высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок оплаты труда работников Финансового университета, определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, установление размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, компенсационных и стимулирующих выплат.

Основой Положения об оплате труда работников федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (далее-Положение) являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с учетом изменений и дополнений);

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

постановление Правительства Российской Федерации 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»;

постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

приказ Минздравсоцразвития России от 14.08.2008 № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;

Устав Финансового университета;

иные нормативные правовые акты и иные локальные нормативные акты.

Настоящее Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогических работников, руководителей, служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, медицинских работников, инженерно-технического и иного персонала.

Предусмотренная настоящим Положением система оплаты труда имеет стимулирующий характер, направлена на повышение качества и результативности труда работников Финансового университета и реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» путем:

недопущения снижения достигнутых ранее показателей уровня оплаты труда педагогических работников среднего общего образования и среднего профессионального образования Финансового университета и поддержания ее на уровне не ниже 100% среднемесячного дохода от трудовой деятельности в субъекте Российской Федерации;

недопущения снижения достигнутых ранее показателей уровня оплаты труда научно-педагогических работников Финансового университета и поддержания ее на уровне не ниже 200% среднемесячного дохода от трудовой деятельности в субъекте Российской Федерации.

Заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц рабочее время и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В Финансовом университете система оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством.

Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора, согласовывается с представительным органом работников Финансового университета и утверждается приказом ректора.

Положение распространяется на все структурные подразделения Финансового университета, в том числе филиалы, в части установления порядка оплаты труда, вступивших в трудовые отношения с Финансовым университетом в соответствии с занимаемыми ими должностями и рабочими профессиями с учетом сферы деятельности Финансового университета

Настоящее Положение по мере необходимости подлежит дополнению или изменению в том же порядке, в котором оно было принято.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИНАНСОВОГО УНИВЕРСИТЕТА

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Предусмотренная настоящим Положением система оплаты труда работников установлена с учетом:

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера, применяемых в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников Финансового университета.

1.2. Устанавливаемая настоящим Положением система оплаты труда работников Финансового университета включает в себя размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Не входят в систему оплаты труда работников Финансового университета материальная помощь, ссуды, авторские вознаграждения, страховые выплаты и выплаты по договорам гражданско-правового характера, выплаты работникам из сумм грантов российских, международных и иностранных организаций, включенных в перечни в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации от 28.06.2008 №485 и от 15.07.2009 №602.

1.3. Финансовый университет самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат в пределах имеющихся средств на оплату труда без ограничения их максимальными размерами.

1.4. Фонд оплаты труда Финансового университета (далее ФОТ) – это общая сумма денежных средств на оплату труда работников Финансового университета, включающая совокупность должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад (ставка заработной платы) - это фиксированный размер оплаты труда работника, установленный за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, предусмотренный трудовым договором с работником, без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

Выплаты компенсационного характера - это установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Финансового университета надбавки и доплаты к должностному окладу (ставке), связанные с исполнением работниками должностных (трудовых) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты, направленные на стимулирование работников Финансового университета к повышению качества и результативности труда, а также на поощрение за выполненную работу.

Базовая часть ФОТ Финансового университета обеспечивает гарантированную заработную плату и представляет собой совокупность

должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

1.5. ФОТ работников Финансового университета формируется на календарный год исходя из:

объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг (работ);

средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе добровольных, целевых взносов, пожертвований юридических и физических лиц;

средств иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работающих на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

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

Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Условия оплаты труда ректора включают размер должностного оклада и порядок его индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок и условия установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников Финансового университета

2.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по занимаемым должностям устанавливаются приказом ректора по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

2.2. Размеры должностных окладов по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включаемые в штатное расписание Финансового университета, должны соответствовать уставным целям Финансового университета и

названию должностей, предусмотренных разделами Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов и единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, соответствующими приказами Минздравсоцразвития России.

2.3. Дифференциация квалификационных уровней осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, отнесённой к тому или иному квалификационному уровню, по соответствующей профессии или специальности, по направлениям работы.

2.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются работникам за выполнение работы с учётом продолжительности рабочего времени, установленной федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, из расчета полной занятости в течение расчётного периода – календарный месяц, год.

2.5. Порядок и условия оплаты труда **профессорско-преподавательского состава.**

К профессорско-преподавательским должностям относятся должности декана факультета, директора института (участвующего в образовательной деятельности), заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Должностной оклад работникам из числа профессорско-преподавательского состава выплачивается за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учётом выполнения учебной работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работы, что соответствует расчётному количеству нагрузки – примерно 1500 часов в год (36 час/нед. x 42 рабочих недели (52 недели – 8 недель отпуска – количество праздничных дней) ~ 1500 часов).

Максимальный объём учебной работы работника из числа профессорско-преподавательского состава в учебном году устанавливается локальным нормативным актом Финансового университета.

По окончании учебного года каждый работник из числа ППС представляет заведующему кафедрой отчёт о выполнении всех видов работ. Заведующий кафедрой производит оценку качества выполнения работником указанных видов работ и составляет мотивированное заключение о качестве выполнения работником из числа ППС индивидуального плана работы преподавателя.

Группа должностей ППС подразделяется на шесть квалификационных уровней согласно приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

По каждому из уровней приказом ректора устанавливается размер должностного оклада профессорско-преподавательского состава.

Должностные оклады профессорско-преподавательского состава внутри каждого квалификационного уровня установлены с учетом ученой степени в соответствии с требованиями квалификационных справочников (профессиональными стандартами).

2.6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников (преподавателей СПО, учителей СОО, педагогических работников ДО).

Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической учебной работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников...».

Тарификационный список педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Для педагогических работников ставки заработной платы определяются с учётом образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Размер оплаты труда определяется с учетом учёной степени, почётного звания, объёма учебной работы, продолжительности рабочего времени, дополнительной оплаты за работу, не входящую в их должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.), компенсационных и стимулирующих выплат.

Нормируемой частью преподавательской работы за ставку заработной платы установлен объем: для работников среднего общего образования, дополнительного образования – 18 часов в неделю, для работников среднего профессионального образования - 720 часов в год. Указанная норма

устанавливается только для выполнения учебной (преподавательской) работы. Другой частью педагогической работы, осуществляемой в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, является классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство предметными и цикловыми комиссиями и другие виды педагогической работы. Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников среднего профессионального образования не превышает 1440 часов в год, педагогических работников среднего общего, дополнительного образования не превышает 36 часов в неделю.

Группы должностей педагогических работников подразделяются на четыре квалификационных уровня согласно приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», или профессиональным стандартам.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливается приказом ректора Финансового университета.

Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении высшей квалификационной категории – в соответствии с приказом Минобрнауки России;

при присвоении первой квалификационной категории – в соответствии с приказом Финансового университета;

при присвоении второй квалификационной категории – в соответствии с приказом Финансового университета;

при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания;

при присуждении учёной степени – со дня присуждения ученой степени Финансовым университетом.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учитывают наличие у педагогических работников учёной степени (кандидата наук, доктора наук), первой, второй и высшей профессиональной категории; почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и

«Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации»; почетных званий: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта» и других почетных званий СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации; званий, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин).

Должностные оклады педагогических работников увеличиваются при наличии ученой степени кандидата наук на 10%, доктора наук на 20%; почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» - на 10%; почетных званий: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта» и других почетных званий СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации – на 10%; званий, названия которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) - на 10%.

Доплаты педагогическим работникам за ученые степени устанавливаются, если ученая степень соответствует профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Среднемесячная заработная плата педагогических работников определяется до начала учебного года путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему годовой объем учебной нагрузки и деления произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки - 72 часа.

Среднемесячная заработная плата педагогических работников среднего общего образования, дополнительного образования определяется до начала учебного года путем умножения часовой ставки учителя, педагога дополнительного образования на установленный ему недельный объем учебной нагрузки и умножения произведения на среднемесячное количество

учебных недель в месяце (4 недели). Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на недельную норму учебной нагрузки – 18 часов и деления на среднемесячное количество учебных недель (4 недели).

Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

В том случае, когда в соответствии с законодательством педагогические работники освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (отпуск, командировка, повышение квалификации и т.д.), установленный им объём годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен:

за полный месяц отсутствия на работе - на 1/10 часть;

за неполный месяц - на количество пропущенных рабочих дней.

Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться максимальным пределом в случаях, предусмотренных Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, утверждаемом Правительством Российской Федерации.

2.7. Порядок и условия оплаты труда научных работников научно-исследовательских подразделений Финансового университета.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников указанного персонала подразделяется на уровни согласно приказу Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Работникам научно-исследовательских подразделений должностной оклад выплачивается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер должностного оклада по ПКГ должностей работников научно-исследовательских подразделений устанавливается приказом ректора.

Должностные оклады научных работников внутри каждого квалификационного уровня установлены с учетом ученой степени в

соответствии с требованиями квалификационных справочников (профессиональными стандартами).

Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10 % ниже окладов соответствующих руководителей.

С учётом условий оплаты труда указанным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам научно-исследовательских подразделений выплачиваются стимулирующие надбавки, включая премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

2.8. Порядок и условия оплаты труда руководителей.

Группа должностей руководителей (руководители структурных подразделений) Финансового университета подразделяется на шесть квалификационных уровней согласно приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Должностной оклад выплачивается работникам из числа руководителей за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Размер должностного оклада по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений устанавливается приказом ректора.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются приказом ректора на 10% ниже окладов соответствующих руководителей.

С учётом условий оплаты труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Руководителям структурных подразделений могут выплачиваться стимулирующие надбавки, включая премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

2.9. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников указанного персонала подразделяется на три уровня согласно приказу Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», или профессиональным стандартам.

Работникам из числа УВП должностной оклад выплачивается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер должностного оклада по ПКГ должностей работников УВП устанавливается приказом ректора.

С учётом условий оплаты труда работникам УВП устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам УВП выплачиваются стимулирующие надбавки, включая премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

2.10. Порядок и условия оплаты труда научно-технических работников.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников указанного персонала подразделяется на три уровня согласно приказу Минздравсоцразвития России от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

Работникам из числа НТР должностной оклад выплачивается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер должностного оклада по ПКГ должностей работников НТР устанавливается приказом ректора.

С учётом условий оплаты труда работникам НТР устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Работникам НТР выплачиваются стимулирующие надбавки, включая премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

2.11. Порядок и условия оплаты труда работников Финансового университета, занимающих должности служащих.

Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», или профессиональных стандартов.

Должностной оклад работникам, занимающим должности служащих, выплачивается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

С учётом условий оплаты труда указанным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Служащим выплачиваются стимулирующие надбавки, включая премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

2.12. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Размеры должностных окладов рабочих Финансового университета устанавливаются приказом ректора на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», или профессиональных стандартов.

Должностной оклад выплачивается рабочим за выполнение работ в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

С учётом условий оплаты труда указанным работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Рабочим выплачиваются стимулирующие надбавки, включая премиальные выплаты, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения.

2.13. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера.

Размер должностного оклада ректора регламентируется постановлением Правительства Российской Федерации 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».

Должностной оклад **ректора** определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем.

Размер должностного оклада **президента** определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем.

Должностные оклады **проректоров и главного бухгалтера** устанавливаются приказом ректора на 10-30% ниже должностного оклада ректора.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Стимулирующие выплаты ректору устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Для президента, проректоров и главного бухгалтера в Финансовом университете устанавливается приказом ректора самостоятельный перечень стимулирующих выплат с учётом критериев оценки эффективности работы Финансового университета.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, для работников Финансового университета устанавливаются выплаты компенсационного характера в следующих размерах:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (3 класс):

за работу с вредными условиями труда на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда (подкласс 3.1) - 4% должностного оклада (ставки);

за работу с вредными условиями труда на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда (подкласс 3.2) - 8% должностного оклада (ставки);

за работу с вредными условиями труда на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда (подкласс 3.3, 3.4) - 12% должностного оклада (ставки).

В Финансовом университете принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению оптимальных (1 класс) и (или) допустимых (2 класс) условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными (1 класс) или допустимыми (2 класс), указанные выплаты отменяются.

3.2. За работу, обусловленную районным регулированием оплаты труда:

в филиалах, расположенных в городах Барнауле, Бузулуке, Омске, Перми, Уфе, Челябинске, Шадринске, районный коэффициент – 1,15 к заработной плате;

в филиалах, расположенных в городах Красноярске, Благовещенске, районный коэффициент – 1,20 к заработной плате (без учёта надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера);

в филиале, расположенном в городе Сургуте, районный коэффициент – 1,50 к заработной плате (без учёта надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера).

3.3. Надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с тяжёлыми природно-климатическими условиями:

в филиалах, расположенных в городах Красноярске, Благовещенске – 30% к заработной плате (без учёта районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет);

в филиале, расположенном в городе Сургуте – до 50 % к заработной плате (без учёта районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет).

3.4. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата оформляется приказом ректора, в филиале – директора филиала.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора, в филиале – директора филиала.

Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора, в филиале – директора филиала.

3.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну:

Конкретный размер процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определённом законодательством Российской Федерации.

3.6. За стаж работы в структурных подразделениях по защите государственной тайны:

от 1 года до 5 лет - 10% должностного оклада (ставки);

от 5 лет до 10 лет - 15% должностного оклада (ставки);

от 10 лет и выше - 20% должностного оклада (ставки).

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем полуторного размера, за последующие часы – не менее чем двойного размера часовой тарифной ставки от установленного должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику

стимулирующих выплат, в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим должностной оклад с учетом начислений причитающихся работнику стимулирующих выплат, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) с учетом начислений причитающихся работнику стимулирующих выплат за день или час работы сверх должностного оклада с учётом начислений причитающихся работнику стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) с учетом начислений причитающихся работнику стимулирующих выплат за день или час работы с верх должностного оклада с учетом начислений причитающихся работнику стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. За работу в ночное время:

ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 20 % части должностного оклада (ставки) за час работы работника.

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

3.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые работникам в Финансовом университете, не могут быть ниже предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников Финансового университета за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат

стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера», устанавливаются следующие виды выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный семестр, учебный год);
единовременные премии.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с показателями стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности.

Выплаты стимулирующего характера работникам Финансового университета осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора (приложение №3).

III. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

Работникам Финансового университета, филиалов, а также квалифицированным специалистам других организаций, привлекаемым к педагогической (учебной, учебно-методической и консультационной) работе по всем программам, реализуемым в Финансовом университете, на условиях почасовой оплаты в Финансовый университет или филиал, оплата труда устанавливается по часовым ставкам.

Ставки почасовой оплаты труда устанавливаются работникам Финансового университета и квалифицированным специалистам, привлекаемым к педагогической работе на условиях почасовой оплаты труда, при проведении учебных занятий с аспирантами, слушателями системы переподготовки и повышения квалификации, а также при проведении семинаров, круглых столов, деловых игр, занятий в спортивных секциях и пр.

Размеры ставок почасовой оплаты труда работников, отнесенных к ППС, устанавливаются локальными нормативными актами Финансового университета.

Расчёт ставок почасовой оплаты труда для специалистов, привлекаемых к педагогической работе в Финансовый университет, филиал по

программам среднего профессионального образования, среднего общего образования, дополнительного образования осуществляется исходя из должностных окладов, установленных для педагогических работников по соответствующим квалификационным уровням и нормы среднегодовой учебной нагрузки – 720 часов, недельной учебной нагрузки – 18 часов.

Часы педагогической работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки в Финансовом университете, филиале, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем годовой учебной нагрузки.

Работниками из числа профессорско-преподавательского состава и другими работниками, состоящими в штате Финансового университета, может выполняться педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объёме не более 300 часов в год; работа в таком объёме осуществляется по приказу ректора и совместительством не является.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ДРУГИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЪЕМЫ РАБОТ

Оплата труда работников, привлекаемых к проведению научных исследований за счёт хозяйственных договоров или грантов, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными контрактом (договором, соглашением) на выполнение конкретного объёма НИР. Если по условиям контракта (договора, соглашения) для выполнения НИР предусмотрена штатная численность с фондом оплаты труда, то на срок проведения научного исследования в Финансовом университете в научные подразделения Финансового университета могут быть приказом ректора введены необходимые ставки научных работников. Занятие данных ставок осуществляется по срочному трудовому договору. По окончании исследования указанные ставки должны быть упразднены.

V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание Финансового университета - организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется структура, штатный состав и численность работников Финансового университета, в том числе филиалов исходя из норм труда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Численный состав работников Финансового университета, в том числе филиалов, устанавливается ректором в количестве достаточном для гарантированного выполнения функций, задач, предусмотренных Уставом в соответствии с объемами выполняемых работ (услуг).

В штатном расписании предусматриваются должности руководителей, научно-педагогических работников (профессорско-преподавательского состава, научных работников), служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, медицинских работников и иного персонала.

Штатное расписание и численный состав профессорско-преподавательского состава, педагогических работников среднего профессионального образования, общего образования и дополнительного образования формируются на начало учебного года на основании учебной нагрузки на новый учебный год в пределах средств фонда оплаты труда Финансового университета с учетом установленного действующими нормативными правовыми актами предельного соотношения численности контингента обучающихся, приходящихся на одного преподавателя, предельной численности штатных работников профессорско-преподавательского состава, педагогических работников среднего профессионального образования и общего образования, а также исходя из годовой учебной нагрузки, установленной на соответствующий учебный год, норм рабочего времени.

Показатели, необходимые для начисления оплаты труда конкретного педагогического работника среднего профессионального образования, общего образования и дополнительного образования Финансового университета, отражаются в тарификационных списках.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Финансовом университете или филиале, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются приказом ректора.

Штатное расписание административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала Финансового университета утверждается на начало учебного года и формируется исходя из требований достаточности для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

Для офицеров – преподавателей Военного учебного центра Финансового университета, проходящих военную службу по контракту,

расчёт денежного довольствия осуществляется в соответствии с утверждённой штатной численностью в размерах и порядке, установленных законодательством Российской Федерации приказами Минобороны России и иными нормативными правовыми актами, касающимися выплаты денежного довольствия военнослужащим. Указанным работникам могут выплачиваться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

VI. ОПЛАТА ТРУДА ПРИ СМЕННОМ РЕЖИМЕ РАБОТЫ И УСТАНОВЛЕНИИ СУММИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Работники, работающие в сменном режиме, получают месячную заработную плату исходя из установленного размера должностного оклада, при условии полностью отработанного рабочего времени по графику, который соответствует норме времени, предусмотренной в производственном календаре.

При суммированном учете рабочего времени работа, выполняемая с согласия работника по инициативе руководителя структурного подразделения или курирующего проректора (в том числе для замены отсутствующего работника) сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, оплачивается как сверхурочная на основании приказа ректора, графика работы, утвержденного координирующим проректором, табеля учета рабочего времени, докладной записки руководителя структурного подразделения согласованной с координирующим проректором.

Оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни, и расчет среднего заработка производится также, как и для остальных работников Финансового университета.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

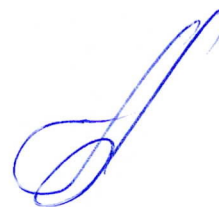
Оплата труда библиотечных, медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг, могут направляться Финансовым университетом на выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, которые не указаны в профессиональных

квалификационных группах, указанных в приказах Минздравсоцразвития России, устанавливаются ректором самостоятельно на уровне аналогичных должностей, вошедших в профессиональные квалификационные группы.

Директор Центра нормирования труда
заработной платы и договорной работы



В.В. Власов

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом Финуниверситета

от 14.02.2021 № 0322/0

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах работникам
федерального государственного образовательного
бюджетного учреждения высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Основой Положения о стимулирующих выплатах работникам федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (далее Положения) являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с учетом изменений и дополнений);

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

постановление Правительства Российской Федерации 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»;

приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в

федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

иные нормативные правовые акты;

Устав Финансового университета;

иные локальные нормативные акты.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим порядок и условия стимулирования труда работников Финансового университета, включая филиалы, за выполненную работу, и является составной частью системы оплаты труда работников Финансового университета.

Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора, согласовывается с представительным органом работников Финансового университета и утверждается приказом ректора.

Настоящее Положение по мере необходимости подлежит дополнению или изменению в том же порядке, в котором оно было принято.

2. ЦЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ

2.1. Основной целью стимулирования работников Финансового университета, внутренних и внешних совместителей является стимулирование к достижению уставных задач, повышению эффективности и качества учебной, научной, финансовой и хозяйственной деятельности, эффективному использованию интеллектуального потенциала и материально-технической базы.

Стимулирование работников Финансового университета осуществляется с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде, качественное выполнение обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, при условии отсутствия нарушений трудовой и производственной дисциплины.

2.2. Стимулирующие выплаты выплачиваются сверх должностных окладов за достигнутые результаты в работе на условиях и в порядке, установленном настоящим Положением.

2.3. Стимулирование работников осуществляется на основе индивидуальной оценки труда и личного вклада работника в результаты работы подразделения и Финансового университета в целом, своевременного и качественного выполнения уставных задач и договорных обязательств Финансового университета, филиала.

3. ИСТОЧНИКИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением производятся за счёт и в пределах фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, включая премии, предусмотренного в Плате финансово-хозяйственной деятельности, источниками которого являются:

средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг (работ);

средства от приносящей доход деятельности;

добровольные, целевые взносы, пожертвования юридических и физических лиц, в том числе иностранных;

средства иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

4. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Работникам Финансового университета могут устанавливаться следующие **виды стимулирующих выплат**:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный семестр, учебный год);

единовременные премии.

Стимулирующие выплаты, включая премии, устанавливаются по решению ректора в пределах средств, предусмотренных на эти цели в фонде оплаты труда.

4.2. Стимулирующая надбавка за **интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам за:

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Финансового университета;

участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.п.;

выполнение научных исследований и других дополнительных объемов работ;

напряженность труда, характеризуемую сокращением затрат рабочего времени на выполнение трудовых операций относительно установленных норм времени;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения Финансового университета;

сложность, напряженность и специальный режим работы;

интенсивность работы, связанной с обслуживанием платного образования (обеспечение платных услуг) и иной внебюджетной деятельности (для стимулирования труда работников, включая совместителей);

работу, на условиях дополнительной оплаты, педагогических работников (классное руководство, заведование кабинетами, предметными и цикловыми комиссиями и др.) – до 25% должностного оклада (ставки);

работу, на условиях дополнительной оплаты, педагогических работников среднего общего образования, дополнительного образования по проверке письменных работ – до 20% должностного оклада (ставки) с учетом установленных норм учебной работы и среднемесячной учебной нагрузки педагогического работника;

работу куратором студенческой группы – в порядке, установленном локальным нормативным актом в соответствии с размерами, установленными приказами Финансового университета;

публикацию научных статей в периодических изданиях, индексируемых международными рефератными базами SCOPUS, WEB of Science в порядке, установленном локальным нормативным актом в соответствии с размерами, установленными приказами Финансового университета;

персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Финансового университета в размере и порядке, определенных Методикой распределения фонда ежемесячной надбавки за персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Финансового университета (далее – Методика), утвержденной и введенной в действие приказом Финансового университета.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом докладных записок проректоров (директоров), координирующих работу структурных подразделений, и руководителей структурных подразделений, изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

4.3. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться работникам за:

- сложность выполняемых работником трудовых функций и работ;
- отсутствие претензий (рекламаций) к результатам выполнения работ, оказания услуг со стороны заказчиков и потребителей;
- профессионализм и оперативность в решении вопросов, входящих в должностные обязанности;
- освоение новых форм, методов и технологий в трудовой деятельности.

Стимулирующая надбавка за качество может быть установлена работнику на определенный период времени с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении и размере стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ принимает ректор, в филиалах – директор, персонально в отношении конкретного работника.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за качественный каждодневный труд. При ухудшении качества работы стимулирующая надбавка может быть отменена.

К стимулирующим надбавкам за качество выполняемых работ также относятся:

выплаты работникам, награжденным почетными званиями (нагрудными знаками) «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» и «Почетный работник сферы образования Российской Федерации». Решение об установлении указанных выплат принимается ректором и составляет до 20% от должностного оклада. Выплаты осуществляются на основании приказа ректора Финансового университета. Проект приказа готовит Управление кадрового обеспечения на основании заявления работника и копий подтверждающих документов;

выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение преподавательской работы по проведению аудиторных занятий на иностранном языке. Указанные выплаты осуществляются на основании приказа ректора Финансового университета за счёт средств от приносящей доход деятельности Финансового университета. Размер выплат составляет 200% размера ставки почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, оплачиваемой за счёт средств федерального

бюджета (далее – ставка). Выплата производится за каждый час преподавательской работы на иностранном языке из расчёта ставки, установленной локальным актом Финансового университета на дату выполнения указанной работы.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, а именно:

ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за месяц могут выплачиваться работникам (за исключением научно-педагогических работников Финансового университета (профессорско-преподавательского состава и научных работников)) в размере до 50% должностного оклада;

премия по итогам работы Финансового университета, филиала в целом за год;

премия по итогам работы Финансового университета, филиала за период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный семестр, учебный год).

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом докладных записок проректоров (директоров), координирующих работу структурных подразделений, и руководителей структурных подразделений, изменить размер стимулирующей надбавки (выплаты), либо полностью отменить ее при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

4.5. Единовременные премии работникам, поощренным наградами Финансового университета, выплачиваются в размере, установленном Положением о наградах Финансового университета.

4.6. В пределах средств, направляемых на премирование работников в Финансовом университете и филиалах, могут выплачиваться следующие премии:

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия разового характера.

Единовременная премия при разработке и проведении внеплановых мероприятий, обеспечивающих экономию средств, выплачивается в размере до 10% от достигнутых в итоге сумм экономии за квартал.

4.7. Премии могут выплачиваться как отдельным работникам, группам работников, коллективам подразделений, так и всем работникам Финансового университета или филиала за успехи в трудовой деятельности.

4.8. Работникам Финансового университета и филиалов могут быть выплачены премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными и юбилейными датами.

5. КРИТЕРИИ (ПОКАЗАТЕЛИ) СТИМУЛИРОВАНИЯ

5.1. Критериями стимулирования работников из числа основного персонала (научно-педагогические работники (профессорско-преподавательский состав, научные работники)), педагогических работников, вспомогательного и административно-управленческого персонала (руководители, служащие, учебно-вспомогательный персонал, рабочие, медицинские работники) и иного персонала, являются:

для профессорско-преподавательского состава Финансового университета:

качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

добросовестное, своевременное и качественное выполнение работником своих должностных обязанностей в отчётном периоде;

разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

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

отсутствие замечаний и рекламаций по организации и качеству проведения учебного процесса;

качественная организация и проведение воспитательной и внеаудиторной работы со студентами и аспирантами;

качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и учебников;

проведение занятий на иностранных языках;

своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);

переиздание дополненного или переработанного учебника;

количество подготовленных учебников и учебно-методических пособий;

активное участие в работе диссертационных советов;

руководство научной работой студентов и аспирантов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;

своевременная защита диссертации на соискание учёной степени кандидата наук;

своевременная защита диссертации на соискание учёной степени доктора наук;

оперативная подготовка, активное участие и качественное проведение конференций, семинаров, круглых столов, выставок и иных важных мероприятий, связанных с уставной деятельностью;

количество опубликованных статей (в зарубежных журналах, в отечественных журналах, входящих в список ВАК, а также во внутривузовских изданиях);

количество выигранных грантов (международных, отечественных по линии федеральных министерств и ведомств, государственных академий наук, региональных органов управления);

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства (структурного подразделения);

научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров (аспирантов);

качественное выполнение показателей, вводимых в Финансовом университете рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений;

интенсивность работы и качественное проведение нового набора на предстоящий учебный год;

интенсивность работы, связанной с проведением олимпиад среди молодёжи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и аспирантов;

интенсивность работы, связанной с подготовкой экспертных заключений по заданию ректората;

интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг; успешное завершение учебного года, при условии выполнения государственного заказа;

присуждение почетных званий, званий лауреатов конкурсов;

иные виды работ, заслуживающих особого поощрения.

для педагогических работников:

добросовестное, своевременное и качественное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;

подготовка учебных планов, программ, подготовка компьютерных классов;

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

отсутствие замечаний и рекламаций по организации и качеству проведения учебного процесса;

качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и учебников;

разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

присуждение почетных званий, званий лауреатов конкурсов;

иные виды работ, заслуживающих особого поощрения.

для научных работников научно-исследовательских подразделений Финансового университета:

добросовестное, своевременное и качественное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременное и качественное выполнение научных исследований;

создание высококачественной научной продукции;

своевременное и качественное выполнение в установленные сроки научных исследований по хозяйственным договорам и контрактам с заказчиками;

количество успешно принятых заказчиком НИР;

количество опубликованных статей (в зарубежных журналах, отечественных журналах, входящих в список ВАК);

количество выигранных грантов (международных, отечественных по линии федеральных министерств и ведомств, и государственных академии наук, региональных органов управления);

руководство научной работой студентов и аспирантов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

количество аспирантов, успешно защитивших кандидатские диссертации;

количество докторантов, успешно защитивших докторские диссертации;

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Финансового университета;

своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

внедрение инновационных технологий и новых технологий в научный процесс;

иные виды работ, заслуживающих особого поощрения.

для руководителей:

добросовестное, своевременное и качественное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

успешная организация и обеспечение учебного и научного процесса высококвалифицированными кадрами профессорско-преподавательского и научного персонала;

обеспечение качественной работы подразделений Финансового университета, филиалов, связанных с эксплуатационным, инженерным хозяйственным обслуживанием оборудования, обеспечением безопасности работы Финансового университета, филиала, соблюдения правил охраны труда, пожарной безопасности и другим обслуживанием, обеспечивающим уставную деятельность Финансового университета;

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Финансового университета (структурного подразделения), филиала;

инициативное и творческое применение в работе современных форм и методов организации труда;

внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процессы, в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, в административное управление, финансово - экономическое, кадровое, административное делопроизводство, бухгалтерский учёт;

интенсивность работы, связанной с платной образовательной деятельностью;

интенсивность работы, связанной с прочей платной деятельностью;

качественная подготовка и сдача квартальной и годовой бухгалтерской отчётности в установленные сроки;

эффективное использование учебно-научного потенциала Финансового университета, филиала, материальной базы и финансовых ресурсов;

особые заслуги перед Финансовым университетом, филиалом;

многолетняя и безупречная работа в Финансовом университете, филиале;

своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

иные виды работ, заслуживающих особого поощрения.

для служащих, учебно-вспомогательного персонала и научно-технических работников:

добросовестное, своевременное и качественное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативное и творческое применение в работе современных форм и методов организации труда;

обеспечение качественной работы подразделений Финансового университета, филиала, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием оборудования, обеспечением безопасности работы Финансового университета, филиала, соблюдения правил охраны труда, пожарной безопасности и другим обслуживанием, обеспечивающим уставную деятельность Финансового университета;

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Финансового университета (структурного подразделения), филиала;

внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

особые заслуги перед Финансовым университетом, филиалом;

многолетняя и безупречная работа в Финансовом университете, филиале;

своевременный ввод объектов строительства в эксплуатацию;

интенсивность работы, связанной с платной образовательной деятельностью;

интенсивность работы, связанной с прочей платной деятельностью;

качественная подготовка и сдача квартальной и годовой бухгалтерской отчетности в установленные сроки;

своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;

успешное и качественное проведение работы по лицензированию и аккредитации Финансового университета, включая филиалы;

качественное и оперативное проведение инвентаризации;

своевременная и качественная подготовка проектов бюджета на планируемый год и перспективных планов на три и более лет направление их главному распорядителю бюджетных средств;

качественная разработка в установленные сроки смет доходов и расходов Финансового университета, филиала на планируемый год;

эффективное использование материально-технической базы и финансовых ресурсов Финансового университета, филиала;

качественное выполнение положений Коллективного договора;
иные виды работ, заслуживающих особого поощрения.

для прочего обслуживающего персонала, включая рабочих:

добросовестное, своевременное и качественное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Финансового университета, филиала;

качественная и оперативная подготовка всех объектов Финансового университета, филиала к зимнему сезону;

качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Финансовом университете, филиале (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

своевременная и качественная работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования;

подготовка к началу нового учебного года при условии выполнения плановых мероприятий, обеспечивающих полную готовность Финансового университета, филиала к началу нового учебного года (своевременного проведения ремонта помещений, оборудования, подготовку учебных планов, программ, подготовку компьютерных классов и др.);

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

качественное и оперативное обеспечение санитарно-гигиенических и комфортных условий обучения в учебных корпусах и проживания в общежитиях, высокая культура обслуживания;

обеспечение качественной работы подразделений Финансового университета, филиала, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием оборудования, обеспечением соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности;

качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Финансового университета, филиала;

выполнение норм выработки и сменных заданий при отсутствии брака в работе;

иные виды работ, заслуживающих особого поощрения.

5.2. Кроме перечисленных в пункте 5.1 критериев, в Финансовом университете могут применяться и другие оценки качества работы работников на определённый период.

6. РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРЕМИЙ

6.1. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, так и в абсолютных размерах.

6.2. Размер стимулирующих выплат устанавливается приказом ректора, в филиалах – директора.

6.3. Размер премии по итогам работы за период (месяц, полугодие/семестр, год календарный/учебный) определяется исходя из финансовых возможностей Финансового университета, филиала.

6.4. Структурным подразделениям Финансового университета, филиала устанавливаются лимиты премиального фонда на соответствующий период, утверждаемые ректором Финансового университета, в филиале – директором.

6.5. Конкретный размер премии работнику по итогам работы за соответствующий период на рассмотрение ректору или иному уполномоченному лицу, директору филиала вносит руководитель структурного подразделения Финансового университета, филиала в пределах лимита премиального фонда.

6.6. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный семестр, учебный год) предельными размерами не ограничивается. На выплату указанных премий может быть направлена вся экономия фонда оплаты труда подразделения и Финансового университета, филиала в целом.

6.7. Предложение ректору о размере премии руководителю структурного подразделения вносит проректор, координирующий работу подразделения, в филиалах - директору его заместитель.

6.8. Размер премии проректорам и руководителям (руководителям структурных подразделений), подчинённых непосредственно ректору, определяет ректор Финансового университета.

6.9. Размер премии директорам и главным бухгалтерам филиалов определяет ректор Финансового университета.

6.10. Размер премии заместителям директоров и руководителям структурных подразделений филиала определяет директор филиала.

6.11. Размер выплат стимулирующего характера, в т.ч. премии ректору, определяется Правительством Российской Федерации. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом достижения

показателей эффективности деятельности Финансового университета и работы руководителя.

6.12. Количество премий, выплачиваемых работникам Финансового университета и филиала, и их размер предельными нормами не ограничиваются.

6.13. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом ректора, в филиалах – приказом директора, при условии выполнения показателей, предусмотренных настоящим Положением.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРЕМИЙ

7.1. Решение о выплате премии за период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный семестр, учебный год) работникам Финансового университета (структурного подразделения) принимает ректор, в филиалах – директор.

Выплата премии оформляется приказом ректора, в филиалах – директора, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

7.2. Премирование работников осуществляется в пределах средств, предусмотренных на ее выплату, на основании представлений руководителей (руководителей структурных подразделений), согласованных с проректором (директором), координирующим деятельность подразделения, в филиалах – с заместителем директора.

7.3. Премии и стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы за месяц выплачиваются в соответствии с решением ректора Финансового университета, принятым самостоятельно или с учетом докладных записок проректоров (директоров), координирующих работу структурных подразделений, и руководителей структурных подразделений об изменении размера ежемесячных начислений стимулирующих выплат, в том числе премий работникам подразделений. Решение ректора оформляется приказом, который ежемесячно в сроки, установленные отдельным распоряжением, разрабатывается Центром нормирования труда, заработной платы и договорной работы, представляется на подпись.

7.4. Премирование работников осуществляется за фактически отработанное время. За время нахождения работника в отпуске или его отсутствия на работе по болезни, по уходу за больным ребенком или иной причине, премия не начисляется.

7.5. Единовременное премирование за выполнение определённой работы осуществляется по факту выполнения работ.

7.6. Работникам, принятым на работу в Финансовый университет, филиал не с начала периода (месяц, квартал, полугодие/семестр, год календарный/учебный), но своевременно и качественно выполнявшим свою работу, премия и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за указанный период выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

7.7. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, а также уволенным по собственному желанию до истечения периода (месяца, квартала, полугодия/семестра, года календарного/учебного), премии и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за этот период не выплачиваются.

7.8. Работникам, уволенным по сокращению штата работников, в связи с выходом на пенсию по старости, инвалидности, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, по состоянию здоровья, подтвержденному документами, ежемесячная премиальная выплата и надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

7.9. Премия и надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается в следующих случаях:

- недобросовестное соблюдение должностных обязанностей;
- несоблюдение сроков выполнения поручений руководства;
- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- порча или утрата по вине работника имущества Финансового университета или филиала;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работы;
- наличия дисциплинарных взысканий;
- иных случаях нарушения трудовых обязанностей.

7.10. При невыполнении показателей стимулирования, установленных настоящим Положением, и соответственно необходимостью внесения изменений в размеры ежемесячной премиальной выплаты и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работников по итогам за месяц проректорами (директорами), координирующими работу структурных подразделений, на основании предложений руководителей структурных подразделений или ответственных лиц, представляется докладная записка ректору Финансового университета с указанием причин снижения размеров начислений или их полной отмены.

7.11. Руководители структурных подразделений несут персональную ответственность за своевременность и объективность предложений по начислению ежемесячных премиальных выплат по итогам работы и выплаты

надбавки за интенсивность и высокие результаты работы подчиненным работникам.

7.12. При отсутствии или недостатке:

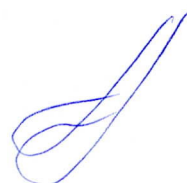
средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг;

средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе добровольных, целевых взносов, пожертвований юридических и физических лиц;

средств иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, ректор (директор филиала) вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке.

7.13. Премии и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы при исчислении отпускных сумм, пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам и т.п. в порядке, установленном Налоговым кодексом Российской Федерации.

Директор Центра нормирования труда
заработной платы и договорной работы



В.В. Власов