



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

П Р И К А З

«23» апреля 2024 г.

№ 1053/0

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 27 апреля 2024 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 2024-2027 годы между Работодателем и Работниками федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

3. Признать утратившими силу приказы Финуниверситета от 17.02.2021 № 0322/о «Об утверждении Положения об оплате труда работников Финансового университета и Положения о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета»; от 06.06.2022 № 1505/о, от 01.07.2022 № 1706/о «О внесении изменений в Положение о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета»; от 25.11.2022 № 2817/о «О внесении изменений в приказ Финуниверситета от 17.02.2021 № 0322/о»; от 14.12.2023 № 3081/о «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Финансового университета».

04421

4. Признать утратившими силу с 01.07.2024 приказы Финуниверситета от 15.04.2022 № 0893/о, от 24.11.2022 № 2790/о «О внесении изменений в приказ Финуниверситета от 17.02.2021 № 0322/о».


Ректор

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'С.Е. Прокофьев', written in a cursive style.

С.Е. Прокофьев

Приказ подготовил:

Специалист по нормированию
и оплате труда

 Т.А. Шекина

« 12 » 04 2024 г.

Согласовано:

Директор Центра
нормирования труда и
заработной платы

 М.А. Голев

« 12 » 04 2024 г.

Проректор по экономической
и финансовой работе

 А.С. Хусаинова

« 18 » 04 2024 г.

Проректор по организации
учебного процесса

 Е.В. Маркина

« 18 » 04 2024 г.

Директор по персоналу

 Э.В. Сухов

« 16 » 04 2024 г.

Руководитель
Юридической службы

 С.Л. Игнатенко

« 12 » 04 2024 г.

Председатель объединённой первичной
профсоюзной организации Финуниверситета

 В.А. Баранов

12 » апрель 2024 г.



Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом Финуниверситета
от 23.04.2024 № 1053/0

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

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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.

1.2. Основой Положения об оплате труда работников федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего профессионального образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (Финансовый университет) (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 21.02.2022 № 225 «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, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;

приказ 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»;

Устав Финансового университета;

Единые квалификационные справочники специалистов и служащих;

Единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих;

Профессиональные стандарты;

иные нормативные правовые акты и иные локальные нормативные акты.

1.3. Настоящее Положение учитывает нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда педагогических работников (отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и иных педагогических работников), научных работников, руководителей, служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, медицинских работников, инженерно-технического и иного персонала.

1.4. 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.

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

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

1.7. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора и утверждается приказом Финансового университета.

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

1.9. Используемые термины и сокращения:

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 определённой 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 заработной платы), 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.

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

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Финансовым университетом на основании трудового договора.

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

объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

объёма средств субсидии на иные цели;

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.

1.11. 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

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. 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.

2.1.2. Устанавливаемая настоящим Положением система оплаты труда работников Финансового университета включает:

- должностные оклады (ставки заработной платы) специалистов, руководителей, служащих и работников по профессиям рабочих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов по ПКГ;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- условия оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера.

2.1.3. 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.

2.1.4. Финансовый университет самостоятельно определяет:

- размеры должностных окладов (ставок заработной платы) на основе рекомендованных минимальных должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;
- размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат в пределах средств, выделенных на оплату труда. Максимальными размерами данные выплаты не ограничены.

2.1.5. Базовая часть ФОТ Финансового университета обеспечивает гарантированную заработную плату и представляет собой совокупность должностных окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

2.1.6. Оплата труда работающих на условиях совместительства, 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, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

2.1.8. Условия оплаты труда ректора и президента Финансового университета включают должностной оклад и порядок его индексации, размеры

и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

2.2.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по занимаемым должностям устанавливаются приказом Финансового университета 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.

2.2.2. 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.

2.2.3. 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.

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

2.2.5. Порядок и условия оплаты труда **педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу (далее – ППС).**

К профессорско-преподавательским должностям относятся должности декана факультета (директора института), 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, научно-методической, учебно-методической, организационно-методической 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), отраженной в индивидуальном плане работы преподавателей.

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

По окончании учебного года каждый работник из числа ППС заполняет индивидуальный план работы преподавателя в части фактического выполнения видов работ, отнесенных к учебной, учебно-методической, научно-методической и организационно-методической нагрузке. Заведующий кафедрой проводит оценку выполнения индивидуального плана работы преподавателя в соответствии с локальными нормативными актами Финансового университета.

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 Финуниверситета устанавливается размер должностного оклада профессорско-преподавательского состава.

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

2.2.6. Порядок и условия оплаты труда иных 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, оговариваемой в трудовом договоре».

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 должен превышать 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 Финуниверситета.

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 Финуниверситета;

при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

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

При установлении или присвоении квалификационных категорий - со дня вынесения решения аттестационной комиссией Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учитывают наличие у педагогических работников учёной степени (кандидата наук, доктора наук), первой 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 почётного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам – при соответствии почётного 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 среднего профессионального образования 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 случае, если 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 объем 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, утвержденном Правительством Российской Федерации.

2.2.7. 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 Финуниверситета.

Должностные оклады научных работников внутри каждого квалификационного уровня установлены с учетом наличия 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 могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.3. настоящего Положения.

Работникам научно-исследовательских подразделений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 4 настоящего Положения, а также Положением о премировании работников, участвующих в выполнении фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ по государственному заданию, а также обеспечивающих их организационно-техническое сопровождение, утвержденным приказом Финуниверситета.

2.2.8. 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 Финуниверситета.

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

С учётом условий оплаты труда руководителям структурных подразделений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.3. настоящего Положения.

Руководителям структурных подразделений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными подразделом 2.4. настоящего Положения.

2.2.9. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП).

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 Финуниверситета.

С учётом условий оплаты труда работникам УВП могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.3. настоящего Положения.

Работникам УВП могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными подразделом 2.4. настоящего Положения.

2.2.10. Порядок и условия оплаты труда научно-технических работников (далее – НТР).

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 Финуниверситета.

С учётом условий оплаты труда работникам НТР могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.3. настоящего Положения.

Работникам НТР могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными подразделом 2.4 настоящего Положения.

2.2.11. 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 общепрофессиональных 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 могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.3. настоящего Положения.

Служащим могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными подразделом 2.4. настоящего Положения.

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

Размеры должностных окладов рабочих Финансового университета устанавливаются приказом Финуниверситета 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 могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные подразделом 2.3. настоящего Положения.

Рабочим могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными подразделом 2.4. настоящего Положения.

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

Оплата труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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 и президента определяется трудовыми договорами, заключаемыми с учредителем.

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

Выплаты стимулирующего характера ректору и президенту устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом достижения показателей эффективности деятельности Финансового университета, и их работы.

Размер стимулирующих выплат проректорам и главному бухгалтеру определяется приказом Финуниверситета в соответствии с Методикой оценки результативности деятельности руководителей, утвержденной приказом Финуниверситета.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих такие выплаты.

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.

2.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.3.1. Выплаты компенсационного характера могут быть установлены всем категориям работников, исполнение должностных (трудовых) обязанностей у которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3.2. Компенсационные выплаты могут быть установлены в процентах к должностному окладу или в фиксированном размере.

2.3.3. При переводе работника, имеющего выплату, на другую должность установленная ему выплата подлежит пересмотру. Новая выплата такому работнику устанавливается в соответствии с настоящим Положением.

2.3.4. Выплаты работникам устанавливаются приказом Финуниверситета (в филиалах – директора филиала) на основании докладной записки должностных лиц, осуществляющих координацию и контроль деятельности структурных подразделений в соответствии с приказом Финуниверситета о делегировании организационных полномочий.

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

2.3.5.1. **Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (3 класс).**

Выплаты компенсационного характера могут быть установлены всем категориям штатных работников, исполнение должностных (трудовых) обязанностей у которых осуществляется в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

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.

2.3.5.2. 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).

2.3.5.3. 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).

2.3.5.4. 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, выполняющему наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности).

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 Финуниверситета, в филиале – директора филиала.

Совмещение профессий (должностей) производится в рабочее время в течение рабочего дня.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается за выполнение наряду со своей основной работой дополнительного объёма обязанностей по той же профессии (должности).

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 Финуниверситета, в филиале – директора филиала.

Доплата за увеличение объёма работы по вакантной должности 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 его 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 Финуниверситета, в филиале – директора филиала.

2.3.5.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну:

Конкретный размер процентной надбавки к должностному окладу (ставки заработной платы) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определённом законодательством Российской Федерации.

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

от 1 года до 5 лет – 10% должностного оклада (ставки заработной платы);
от 5 лет до 10 лет – 15% должностного оклада (ставки заработной платы);
от 10 лет и выше – 20% должностного оклада (ставки заработной платы).

2.3.5.7. 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.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим должностной оклад (с учетом стимулирующих выплат):

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Размер заработной платы за тот месяц, в котором берется день отдыха, не уменьшается.

2.3.5.9. За работу в ночное время:

ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 20 % от должностного оклада (части–должностного оклада) или ставки заработной платы за каждый час работы работника.

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

2.3.6. 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.

2.3.7. Ректор имеет право самостоятельно, а также по представлению проректоров, директоров филиалов, руководителей структурных подразделений изменять размер компенсационных выплат в следующих случаях:

- окончание срока действия выплаты;
- окончание выполнения работ;
- невыполнение полного объема работ, за который были определены выплаты;
- отсутствие работника по болезни, в связи с чем им не осуществлялись работы, определенные при установлении выплат.

2.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.4.1. В целях поощрения и по итогам оценки эффективности деятельности работников Финансового университета, 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, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», устанавливаются следующие виды выплат:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- выплата работникам из числа научно-педагогических работников за непрерывный стаж работы в Финансовом университете;
- премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год);
- премии из числа научно-педагогических работников и педагогических работников СПО за существенный вклад и участие в деятельности Финансового университета (далее – Методика);
- единовременные премии.

2.4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются индивидуально для каждого работника в процентном отношении к должностному окладу или в фиксированном размере.

Выплаты могут устанавливаться ректором самостоятельно или на основании докладной записки руководителя подразделения, согласованной с должностными лицами, осуществляющими координацию и контроль

деятельности в соответствии с приказом Финуниверситета о делегировании организационных полномочий.

2.4.3. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на период 1 месяц, квартал, 6 месяцев, год.

2.4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом Финуниверситета в соответствии с показателями эффективности деятельности работников, и как стимулирование за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности.

2.4.5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также выплаты за непрерывный стаж начисляются пропорционально отработанному времени.

2.4.6. Максимальным размер указанных выплат не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделяемых на эти цели средств.

Выплаты стимулирующего характера работникам Финансового университета осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета, являющимся неотъемлемой частью Коллективного договора.

Премирование работников, участвующих в выполнении фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ по государственному заданию, а также обеспечивающих их организационно-техническое сопровождение осуществляются в соответствии с Положением о премировании работников участвующих в выполнении фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ по государственному заданию, а также обеспечивающих их организационно-техническое сопровождение, утвержденному приказом Финуниверситета от 09.06.2023 № 1589/о.

2.4.7. Основанием для установления, уменьшения, увеличения размера надбавок являются подписанные руководителем структурного подразделения обосновывающие докладные записки с предоставлением: отчетов, заключений, справок, а так же информации о проведенных мероприятиях, видах работы, результатах работы, итогах проверок и т.д., составленные на основе анализа деятельности работников и согласованными с должностными лицами, осуществляющими координацию и контроль деятельности в соответствии с приказом Финуниверситета о делегировании организационных полномочий.

Ректор вправе самостоятельно или по представлению должностных лиц, осуществляющих координацию и контроль деятельности структурных подразделений в соответствии с приказом Финуниверситета о делегировании организационных полномочий, изменять размер стимулирующих выплат до истечения установленного срока или лишать работника стимулирующей

надбавки полностью за упущение в работе или ухудшение показателей работы, а также в случае дисциплинарных взысканий работникам.

2.4.8. При переводе работника, имеющего надбавку, в другое подразделение надбавка устанавливается вновь в порядке и в соответствии с настоящим Положением.

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 на основе почасовых ставок.

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 работниками, отнесенными к профессорско-преподавательскому составу, сверх установленной годовой учебной нагрузки в Финансовом университете, филиале, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения указанными работниками годового объема учебной нагрузки.

Часы педагогической работы педагогических работников среднего общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного образования, замещающих временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам непрерывно, но не более двух

месяцев, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки в Финансовом университете, филиале, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем годового (при оплате в конце учебного года) или месячного (при оплате ежемесячно) установленного (уменьшенного) объема учебной нагрузки.

При оплате за педагогическую работу специалистов других 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 Финуниверситета.

Работниками из числа профессорско-преподавательского состава и другими работниками, состоящими в штате Финансового университета, может выполняться педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год; работы в таком объеме осуществляется по приказу Финуниверситета 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 договоров, соглашений с организациями или грантов, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными контрактом (договором, соглашением) на выполнение конкретного объема 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 Финуниверситета введены необходимые ставки научных работников. Занятие данных ставок осуществляется по срочному трудовому договору. По окончании исследования указанные ставки должны быть упразднены.

V. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

5.1. Штатное расписание Финансового университета – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется структура, штатный состав и штатная численность работников Финансового университета

(включая филиалы) исходя из норм труда в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

5.2. Форма штатного расписания разрабатывается на основании унифицированной формы № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата Российской Федерации от 05.01.2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

5.3. Штатное расписание Финансового университета включает в себя структуру в разрезе наименований подразделений, категорий персонала, наименований должностей и количества ставок по ним.

5.4. Штатное расписание утверждается приказом Финуниверситета.

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

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 (для профессорско-преподавательского состава), норм рабочего времени.

5.6. В штатном расписании предусматриваются должности руководителей, научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), служащих, учебно-вспомогательного персонала, рабочих, медицинских работников, научно-технических работников и иного персонала.

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.

5.7. Оплата труда (выплата денежного довольствия) работникам Военного учебного центра имени профессора, генерал-майора С.М. Ермакова осуществляется:

- офицерам – преподавателям, проходящим 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.

- работникам, заключившим с Финансовым университетом трудовые договора, оплата труда осуществляется в порядке и с нормами настоящего Положения.

5.8. Изменения в структуру и штатное расписание вносятся приказом Финуниверситета, на основании докладной записки руководителей структурных подразделений, согласованной проректором, координирующим работу структурных подразделений (деканом факультета, директором).

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

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 должностными лицами, осуществляющими координацию и контроль деятельности в соответствии с приказом Финуниверситета о делегировании организационных полномочий.

Оплата труда за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни, и расчет среднего заработка

производится так же, 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, 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 и заработной платы



М.А. Голев

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом Финуниверситета

от 23.04.2024 № 1053/0

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» (Финансовый университет) (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, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих 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 и утверждается приказом Финансового университета.

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, экспертно-аналитической, 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 Плане финансово-хозяйственной деятельности, источниками которого являются:

средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

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**:

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

надбавка за качество выполняемых работ;

стимулирующая выплата работникам из числа научно-педагогических работников за непрерывный стаж работы в Финансовом университете;

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

премии работникам из числа профессорско-преподавательского состава и педагогических работникам СПО за существенный вклад и участие в деятельности (кафедры/факультета/) Финансового университета;

единовременные премии.

Стимулирующие выплаты, включая премии, устанавливаются приказом Финуниверситета в пределах средств, предусмотренных на эти цели в фонде оплаты труда.

4.2. **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 реализацией платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью (для стимулирования труда работников, включая совместителей);

работу на условиях дополнительной оплаты педагогическим работникам (классное руководство, заведование кабинетами, предметными и цикловыми комиссиями и др.) – до 25% должностного оклада (ставки заработной платы). При недостаточном ограниченном количестве педагогических работников классное руководство (кураторство) может быть возложено не более чем в двух классах (группах) на одного педагогического работника с его письменного согласия, в том числе и временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам, с установлением соответствующих выплат пропорционально времени замещения после возложения на него классного руководства;

работу на условиях дополнительной оплаты педагогическим работникам среднего профессионального образования, среднего общего образования, дополнительного образования по проверке письменных работ (по русскому языку, родному языку и литературе, математике, иностранному языку, а также другим предметам в соответствии с нормативными актами) – до 20% ставки заработной платы с учетом установленных норм учебной работы и объема учебной нагрузки педагогического работника;

работу координатором учебной группы – в порядке, установленном локальным нормативным актом 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 Финуниверситета;

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 Финуниверситета.

Ежемесячная надбавка директорам филиалов Финансового университета устанавливается ежегодно приказом Финуниверситета итогам работы.

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом докладной записки руководителя подразделения, согласованной с должностными лицами, осуществляющими координацию и контроль его деятельности, (в филиалах – директором), персонально в отношении конкретного работника изменить размер стимулирующей надбавки, либо полностью отменить ее в случаях, указанных в п. 5.6 и 5.7 настоящего Положения.

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

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом докладной записки руководителя подразделения, согласованной с должностными лицами, осуществляющими координацию и контроль их деятельности, (в филиалах – директором), персонально в отношении конкретного работника изменить размер стимулирующей надбавки, либо полностью отменить ее в случаях, указанных в п. 5.6 и 5.7 настоящего Положения.

Решение об установлении и размере стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ руководителям подразделений и директорам филиалов Финансового университета принимает ректор.

Размер стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ руководителям подразделений и директорам филиалов Финансового университета, которые являются исполнителями и владельцами персональных карт ключевых показателей результативности деятельности (далее КПРД), устанавливается в соответствии с Методикой оценки результативности деятельности руководителей, утвержденной приказом Финуниверситета.

Обоснование надбавки не должно дублировать параметры, определяющие размеры других выплат стимулирующего характера.

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. Размер выплат составляет для научно-педагогических работников не более 10%, а для остальных категорий работников не более 20% от должностного оклада. Выплаты осуществляются на основании приказа Финуниверситета. Проект приказа готовит Управление кадрового обеспечения на основании заявления работника и копий подтверждающих документов;

выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение учебной работы по проведению занятий лекционного и семинарского типа, реализуемых на иностранном языке, за исключением дисциплин языковой подготовки. Указанные выплаты осуществляются на основании приказа Финуниверситета 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 учебной работы из расчёта ставки, установленной локальным актом Финансового университета на дату выполнения указанной работы.

4.4. Стимулирующая выплата работникам из числа научно-педагогических работников за непрерывный стаж работы в Финансовом университете

стимулирующая выплата работникам из числа научно-педагогических работников за непрерывный стаж работы в Финансовом университете:

по основному месту работы – независимо от размера занимаемой ставки при наличии ученой степени: кандидат наук – до 10 000 рублей; доктор наук – до 20 000 рублей;

по внешнему совместительству – независимо от размера занимаемой ставки, с непрерывным стажем работы более трех лет при наличии ученой степени: кандидат наук – до 10 000 рублей; доктор наук – до 20 000 рублей.

Конкретный размер надбавки ежегодно устанавливается по г. Москве приказом Финуниверситета, в филиалах – приказом директора в пределах средств, направляемых на эти цели.

4.5. 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);

директорам филиалов Финансового университета ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются ежегодно приказом Финансового университета;

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

премия по итогам работы Финансового университета, филиала за год;

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

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

Премирование работников осуществляется в пределах средств, предусмотренных на ее выплату, на основании докладных записок руководителей структурных подразделений, согласованных с должностными лицами, осуществляющими координацию и контроль деятельности в соответствии с приказом Финансового университета о делегировании организационных полномочий, в филиалах – с соответствующим заместителем директора.

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.

4.6. Премии работникам из числа научно-педагогических работников и педагогических работников СПО за существенный вклад и участие в деятельности Финансового университета в соответствии с утвержденной Методикой.

4.7. Единовременные премии

Премии устанавливаются в пределах средств, направляемых на премирование работников в Финансовом университете и филиалах, могут выплачиваться:

за образцовое качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за выполнение дополнительной работы;

за выполнение дополнительной педагогической работы в ходе оказания образовательных услуг в дополнительном образовании;

за инициирование заключения договоров/контрактов на выполнение НИР, оказание услуг в научной сфере;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными и юбилейными датами.

Единовременные премии выплачиваются работникам:

поощренным наградами Финансового университета, в случаях и размерах, согласно Положения о наградах Финансового университета;

за выполнение определённой работы по факту выполнения работ.

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

Ректор имеет право самостоятельно или с учетом докладной записки руководителя подразделения, согласованной с должностными лицами, осуществляющими координацию и контроль его деятельности, (в филиалах – директором), персонально в отношении конкретного работника изменить размер премии, либо полностью отменить ее в случаях, указанных в п. 5.6 и 5.7 настоящего Положения.

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

5.1. 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 стимулирующие надбавки по итогам работы за указанный период выплачиваются с учетом фактически отработанного времени, за исключением премий членам ВТК, условия выплат которых регулируются Положением о премировании работников, участвующих в выполнении фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ по государственному заданию, а также обеспечивающих их организационно-техническое сопровождение, утверждается локальным нормативным актом Финансового университета.

5.2. Работникам, уволенным до истечения периода (месяца, квартала, полугодия/семестра, года календарного/учебного), по инициативе работодателя, по собственному желанию, а также в связи с истечением срока действия

трудового договора, премии и надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за этот период могут не выплачиваться.

5.3. Работники, уволенные по сокращению численности или штата работников, или в связи с выходом на пенсию, призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации, по состоянию здоровья, подтвержденному медицинскими документами, отражающими состояние здоровья, премиальная выплата и надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

5.4. За время нахождения работника в отпуске или его отсутствия на работе по болезни, по уходу за больным ребенком или иной причине, премия надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ не начисляется.

5.5. Руководители структурных подразделений несут персональную ответственность за своевременность и обоснованность предложений по начислению ежемесячных премиальных выплат по итогам работы и выплаты стимулирующих надбавок.

5.6. Премия и стимулирующие надбавки могут быть уменьшены или не выплачиваться в следующих случаях:

- недобросовестное выполнение 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;
- некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы);
- невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы;
- иных случаях нарушения трудовых обязанностей.

5.7. Ректор (директор филиала) вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке, при отсутствии или недостатке:

средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

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.

5.8. Премии и стимулирующие надбавки, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе среднего дневного заработка для оплаты отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам и т.п. в порядке, установленном Налоговым кодексом Российской Федерации.

6. КРИТЕРИИ (ПОКАЗАТЕЛИ) СТИМУЛИРОВАНИЯ

6.1. 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 нарушений в организации учебного процесса и снижения его качества;

качественная организация и 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;

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 ключевых показателей результативности деятельности структурных подразделений, целевых индикаторов Программы развития Финансового университета до 2030 года, реализации проектов (мероприятий) «Дорожной карты» Финансового университета на текущий год;

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 задания;

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, нацеленность на повышение результативности научной деятельности Финансового университета;

своевременное и качественное выполнение в установленные сроки научных исследований по государственному заданию, грантам, гражданско-правовым договорам и контрактам с заказчиками;

количество и качество опубликованных статей в высокорейтинговых отечественных и зарубежных журналах (журналах, входящих в ядро РИНЦ, высококвартильных журналах из списка ВАК);

количество выигранных и выполненных научных грантов (международных грантов, грантов государственных органов и организаций, грантов негосударственных некоммерческих организаций);

достижение высоких результатов научной работы обучающимися под руководством научного работника (победа в международном или всероссийском конкурсе научных работ и проектов обучающихся, победа обучающихся в грантовой программе и т.п.);

успешная защита диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, доктора наук, подготовленной под руководством научного работника, в сроки, установленные индивидуальными планами подготовки диссертации, или в течение 12 месяцев после окончания обучения в аспирантуре, докторантуре;

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

значительный вклад в выполнение показателей КПРД научно-исследовательского структурного подразделения, реализацию Программы развития Финансового университета на период до 2030 года, стратегических проектов Финансового университета;

организация и проведение научных мероприятий, повышающих имидж и узнаваемость Финансового университета для органов власти, организаций, профессиональных объединений и экспертного сообщества;

внедрение инновационных 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 работниками из числа профессорско-преподавательского состава и научными работниками;

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 ректората Финансового университета, 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, хозяйственное обслуживание, административное, финансово - экономическое, кадровое управления, административное делопроизводство;

интенсивность работы, связанной с платной образовательной и прочей платной деятельностью;

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

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

качественное и оперативное проведение инвентаризации;

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 ректората Финансового университета, 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 и 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 бюджетных ассигнований на планируемый год и перспективных планов на три и более лет направление их главному распорядителю бюджетных средств;

качественная разработка в установленные сроки плана финансово-хозяйственной деятельности Финансового университета, филиала на планируемый год;

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

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, 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 ректората Финансового университета, филиала;

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

иные виды работ, заслуживающих особого поощрения.

6.2. Кроме перечисленных в пункте 6.1 критериев в Финансовом университете могут применяться и другие оценки качества работы работников на определённый период.

7. РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, В ТОМ ЧИСЛЕ ПРЕМИЙ

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

7.2. При условии выполнения показателей, предусмотренных настоящим Положением, размер стимулирующих выплат устанавливается приказом Финуниверситета, а в филиалах – приказом директора.

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

7.4. 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.

7.5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год) предельными размерами не ограничивается.

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

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

7.8. Размер премии директорам филиалов определяет ректор Финансового университета.

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

7.10. 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 их работы.

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

Директор Центра нормирования труда
заработной платы

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large circular loop followed by several vertical and diagonal strokes.

М.А. Голев