



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

**П Р И К А З**

«03» августа 2015 г.

№ 1652/0

**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 1 августа 2015 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 2014-2017 год между Работодателем и Работниками федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

3. Признать утратившими силу: приказ Финакадемии от 27.05.2010 №252-1/о «Об утверждении Положений об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Финакадемии», приказ Финуниверситета от 10.06.2011

№ 384-1/о «О внесении изменений в Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Финансового университета», приказ Финуниверситета от 24.02.2012 № 204-1/о «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников Финансового университета», приказ Финуниверситета от 13.07.2012 № 944-1/о «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Финансового университета», приказ Финуниверситета от 25.09.2012 № 1135-1/о «О внесении изменений в Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Финансового университета», приказ Финуниверситета от 05.10.2012 № 1191-1/о «О внесении изменений в Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Финансового университета», приказ Финуниверситета от 25.11.2013 № 1973/о «О внесении изменений в Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Финансового университета».

Ректор



М.А. Эскиндаров

Приказ подготовил:  
Начальник ЦФУ

  
Д.А. Симак

«08» 07 2015 г.

Директор по экономической  
и финансовой работе

  
А.С. Иванов

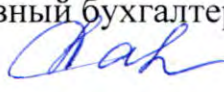
«08» 07 2015 г.

Директор по персоналу

  
Э.В. Сухов

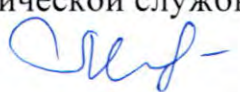
«09» 07 2015 г.

Главный бухгалтер

  
Л.Б. Разумовская

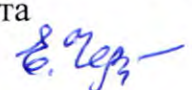
«20» 07 2015 г.

Руководитель  
Юридической службы

  
В.А. Мирошникова

«09» 07 2015 г.

Председатель Профсоюзного  
комитета

  
Е.В. Чернецова

«09» 07 2015 г.



Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом Финуниверситета

от 03.08.2015 № 1652/0

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

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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»;
- 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»;
- нормативные правовые акты Минздравсоцразвития России:  
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»;

- иные нормативные правовые акты;
- Устав Финансового университета, иные локальные нормативные акты.

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.

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:

доведения к 2018 году средней заработной платы педагогических работников среднего профессионального образования Финансового университета до средней заработной платы в соответствующем регионе;

повышение к 2018 году средней заработной платы научно-педагогических работников Финансового университета до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе.

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, принимается Ученым советом Финансового университета и утверждается приказом ректора по согласованию с представительным органом работников Финансового университета.

В случае изменения законодательства, Положение подлежит 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.

1.3. Финансовый университет в пределах имеющихся средств на оплату труда за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг и иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок,



премий и других видов материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.4. Фонд оплаты труда (далее **ФОТ**) работников Финансового университета формируется на календарный год исходя из:

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

- объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг (прикладных научных исследований в области образования);

- объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг, поступивших на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- 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.

1.5. Средства, поступающие на оплату труда от приносящей доход деятельности, могут направляться Финансовым университетом на обеспечение выплат должностных окладов (ставок заработной платы) по квалификационному уровню в рамках профессионально-квалификационных групп (далее **ПКГ**), компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Фонд оплаты труда Финансового университета (далее **ФОТ**) формируется из общей суммы денежных средств, направляемых на заработную плату работников, и состоит из:

- части **ФОТ**, предназначенной для выплаты должностных окладов (ставок заработной платы) работникам (далее **ФОТ до**) по квалификационному уровню в рамках профессионально-квалификационных групп. Должностной оклад (ставка заработной платы) является фиксируемым размером оплаты труда работника, установленным за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определённой сложности за календарный месяц, предусмотренным трудовым договором с работником, без учёта компенсационных и стимулирующих выплат;

- компенсационной части **ФОТ**, предназначенной для осуществления компенсационных выплат работникам, установленных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Финансового университета в виде надбавок и доплат к должностному окладу (ставке) работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и /или/ опасными и иными особыми условиями труда (далее **ФОТ к**);



- стимулирующей части ФОТ, распределяемой в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в виде доплат и надбавок, а также премий и иных поощрительных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке) работника, и направляемой на их поощрение за повышение качества и результативности труда (далее **ФОТ ст**);

$$\mathbf{ФОТ = ФОТ до + ФОТ к + ФОТ ст}$$

Сумма первых двух слагаемых является базовой частью ФОТ (далее **ФОТ баз**), предназначенной для оплаты труда за выполненные работы по должности и компенсационных выплат.

$$\mathbf{ФОТ баз = ФОТ до + ФОТ к}$$

Базовая часть ФОТ Финансового университета обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (Рук.), научно-педагогических работников (профессорско-преподавательского состава (ППС), научных работников (НР)), педагогических работников (ПР), служащих (Служ.), учебно-вспомогательного персонала (УВП), рабочих (Раб.), медицинских работников (МР) и иного персонала (ИП) Финансового университета.

$$\mathbf{ФОТ баз = ФОТ рук + ФОТ ппс + ФОТ нр + ФОТ пр + ФОТ увп + ФОТ служ + ФОТ раб + ФОТ мр + ФОТ ип, где}$$

ФОТ рук - доля фонда оплаты труда Рук;

ФОТ ппс - доля фонда оплаты труда ППС;

ФОТ нр - доля фонда оплаты труда НР;

ФОТ пр - доля фонда оплаты труда ПР;

ФОТ увп - доля фонда оплаты труда УВП;

ФОТ служ - доля фонда оплаты труда Служ.;

ФОТ раб - доля фонда оплаты труда Раб.;

ФОТ мр - доля фонда оплаты труда МР;

ФОТ ип - доля фонда оплаты труда ИП.

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 Российской Федерации.

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 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.**

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 второй, первой или высшей 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 - 720 часов в год. Указанная норма устанавливается только для выполнения педагогической (учебной) 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. Максимальный предел учебной нагрузки педагогических работников 1500 часов.

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».

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 вступления в силу решения ВАК Минобрнауки России о выдаче диплома.

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.

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 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, утверждаемом Правительством Российской Федерации.

#### 2.7. Порядок и условия оплаты труда **руководителей.**

Группа должностей руководителей 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.

#### 2.8. 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».

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.

2.9. 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.

2.10. Порядок и условия оплаты труда **рабочих и служащих** предусмотрены в подпунктах 2.11 и 2.12 настоящего Положения.

2.11. Порядок и условия оплаты труда работников Финансового университета, занимающих **должности служащих** (за исключением работников, указанных в подпунктах 2.5 – 2.9).

Размеры окладов работников, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в подпунктах 2.5 – 2.9), 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».

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**.

Минимальные 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».

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 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:**

- за работу с вредными условиями труда, на тяжелых работах – до 12% должностного оклада (ставки).

Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и /или/ опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в порядке определённом законодательством Российской Федерации. В Финансовом университете принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата должна быть отменена.

#### 3.2. **За работу, обусловленную районным регулированием оплаты труда:**

- в филиалах, расположенных в городах Барнаул, Бузулук, Омск, Пермь, Уфа, Челябинск, Шадринск, районный коэффициент – 1,15 к заработной плате;



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

- в филиале, расположенном в городе Якутск, районный коэффициент – 1,40 к заработной плате (без учёта надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера);

- в филиале, расположенном в городе Сургут, 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 Красноярск, Благовещенск – 30% к заработной плате (без учёта районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет);

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

в филиале, расположенном в городе Якутск – до 80 % 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.

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.

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.



### 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.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику стимулирующих выплат, при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки выплат сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику стимулирующих выплат, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику стимулирующих выплат, за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику стимулирующих выплат, сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

### 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

4.1. 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:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
2. Выплаты за качество выполняемых работ;
3. Выплаты за непрерывную работу в учреждениях здравоохранения;
4. Премияльные выплаты по итогам работы, единовременные премии.

Источником выплаты стимулирующего характера являются:

- средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг;
- объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ (прикладные научные исследования в области образования);
- объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг, поступивших на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- 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.

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



Премирование работников Финансового университета осуществляется на основе Положения о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета, утверждаемого приказом ректора, являющегося неотъемлемой частью Коллективного договора.

4.2. Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в процентном отношении к должностным окладам (ставка) работников Финансового университета по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, так и в абсолютных размерах.

Размер стимулирующих надбавок устанавливается приказом ректора, в филиалах – директора.

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

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

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

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 не входящую в должностные обязанности педагогических работников (классное руководство, заведование кабинетами, предметными и цикловыми комиссиями и др.) – 25% должностного оклада (ставки);

работу не входящую в должностные обязанности педагогических работников (проверка письменных работ по русскому и родному языку и литературе, математике, иностранному языку,) – 25% должностного оклада (ставки) с учетом установленных норм учебной работы и среднемесячной учебной нагрузки педагогического работника;

работу куратором студенческой группы – 2 000 руб. в месяц;

публикацию научных статей в периодических изданиях, индексируемых международными рефератными базами SCOPUS, WEB of Science и отнесенным к первому квартилю в соответствующей научной области (категории) - 100 000 рублей единовременно за каждую публикацию в порядке, установленном локальным и нормативным актом Финансового университета;

публикацию научных статей в периодических изданиях, индексируемых международными рефератными базами SCOPUS, WEB of Science и отнесенным ко



второму квартилю в соответствующей научной области (категории) - 70 000 рублей единовременно за каждую публикацию в порядке, установленном локальным и нормативным актом 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.

Ежемесячные надбавки работникам (за исключением научно-педагогических работников Финансового университета (профессорско-преподавательского состава и научных работников)) за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются в размере до 150 % к должностному окладу (ставке заработной платы).

Ежемесячные надбавки научно-педагогическим работникам Финансового университета за интенсивность и высокие результаты работы – до 150% и распределяются на две части:

до 75% к должностному окладу устанавливаются и выплачиваются ежемесячно;

до 75% к должностному окладу формируют фонд ежемесячной стимулирующей надбавки за персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Финансового университета, распределяющийся в соответствии с Методикой.

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.

**4.4. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ** выплачивается работникам за добросовестный и качественный труд и направлена на стимулирование работника за качественный результат труда.

Стимулирующая надбавка за качество может быть установлена работнику на определенный период времени с учетом 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 стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ и ее размере принимается ректором персонально в отношении конкретного работника.

Целью установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ является мотивация работника на качественный каждодневный труд. При ухудшении качества работы стимулирующая надбавка может быть отменена.

К стимулирующим надбавкам за качество выполняемых работ так же относятся:

- выплаты работникам, награжденным почетными званиями (нагрудными знаками) «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» и «Почетный работник среднего профессионального 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;

- выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение преподавательской работы на Международном финансовом факультете по проведению аудиторных занятий по иностранным языкам (кроме китайского языка). Указанные выплаты осуществляются на основании приказа ректора Финансового университета за счёт средств от приносящей доход деятельности Финансового университета. Размер выплат составляет 100% размера ставки почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, оплачиваемой за счёт средств федерального бюджета (далее – ставка). Выплата производится за каждый час преподавательской работы из расчёта ставки, установленной локальным актом Финансового университета на дату выполнения указанной работы;

- выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава



за выполнение преподавательской работы на Международном финансовом факультете по проведению аудиторных занятий по китайскому языку. 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 из расчёта ставки, установленной локальным актом Финансового университета на дату выполнения указанной работы.

4.5. Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы выплачивается врачам, провизорам всех наименований, в том числе руководителям структурных подразделений, а также другим работникам медицинских подразделений (специалистам, служащим, рабочим) Финансового университета в размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки) за первые три года и 10 % должностного оклада (тарифной ставки) за последующие два и более года непрерывной медицинской работы. Максимальный размер надбавки не может превышать 30 % должностного оклада (тарифной ставки).

4.6. **Премияльные выплаты по итогам работы** направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Премирование работников осуществляется на основе Положения о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета.

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

Ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за месяц научно-педагогическим работникам – до 50% и распределяются на две части, в том числе:

до 25% к должностному окладу по итогам работы за месяц устанавливаются и выплачиваются ежемесячно;

до 25% к должностному окладу формируют фонд ежемесячной стимулирующей надбавки за персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Финансового университета, распределяющийся в соответствии с Методикой.

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.

4.7. Премии работникам устанавливаются приказом ректора, в филиале – приказом директора при условии выполнения показателей, утвержденных Положением о стимулирующих выплатах работникам Финансового университета. Премия может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу работника. Размер премии максимальным размером не ограничен.

4.8. Стимулирующие выплаты директору и главному бухгалтеру филиалов устанавливаются приказом ректора Финансового университета.

4.9. Премирование проректоров, главного бухгалтера Финансового университета и иных руководителей структурных подразделений, подчиненных непосредственно ректору, производится по решению ректора.

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

4.11. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за период.

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

4.13. Размеры премий за проведение разовых мероприятий и разовых поощрительных выплат устанавливаются приказом ректора, в филиалах – директором, в пределах средств фонда оплаты труда, с учетом важности события или значимости работы, за выполнение которой производится премирование.

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

4.14. Размеры всех стимулирующих выплат работникам устанавливаются индивидуально по представлению руководителей структурных подразделений, согласовываются с проректором, координирующим деятельность структурного подразделения (в филиалах – заместителем директора), и утверждаются приказом ректора, в филиалах – приказом директора.

Размеры стимулирующих выплат руководителям структурных подразделений устанавливаются индивидуально по представлению проректора, координирующего деятельность структурных подразделений (в филиалах – заместителя директора), и утверждаются приказом ректора, в филиалах – приказом директора.



4.15. Количество и размер премий, выплачиваемых работникам Финансового университета и филиалов, предельными размерами не ограничивается.

4.16. При отсутствии или недостатке:

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

- объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг (прикладных научных исследований в области образования);

- объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг, поступивших на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- 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 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке. То же вправе сделать директор филиала Финансового университета.

### III. ПОЧАСОВАЯ ОПЛАТА ТРУДА

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

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются локальными нормативными актами Финансового университета.

Расчёт часовых ставок осуществляется, исходя из должностных окладов, установленных для профессорско-преподавательского состава по соответствующим квалификационным уровням и установленной нормы среднегодовой учебной нагрузки.

Расчёт ставок почасовой оплаты труда для специалистов, привлекаемых к педагогической работе в университет, филиал по программам среднего профессионального образования, осуществляется исходя из должностных окладов, установленных для педагогических работников по соответствующим квалификационным уровням и нормы среднегодовой учебной нагрузки – 720 часов.



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.

Часы педагогической работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки в университете, филиалах, 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

Работникам Финансового университета и специалистам, привлекаемым для выполнения научных исследований за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг (прикладных научных исследований в области образования), хозяйственных договоров или грантов, оплата труда производится в пределах заработной платы, предусмотренной сметой по данному научному исследованию.

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.

Для проведения научных исследований за счёт хозяйственных договоров приказом ректора могут создаваться временные творческие коллективы (ВТК) из числа работников Финансового университета и приглашаемых



высококвалифицированных специалистов. Размер оплаты труда членов ВТК определяется научным руководителем по договорам гражданско – правового характера (договора подряда). Выплата заработной платы работникам производится после утверждения заказчиком актов выполненных работ при условии поступления на лицевой счёт Финансового университета средств от заказчика.

Работникам из числа профессорско-преподавательского состава оплата труда за выполнение научно-исследовательских работ, предусмотренных настоящим разделом, производится за работы, не включённые в ежегодно утверждаемый индивидуальный план работы преподавателя.

## V. СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

Работники Финансового университета или филиала в соответствии с трудовым законодательством имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы как в Финансовом университете или филиале, так и в других организациях.

Оплата труда работников, работающих по совместительству в Финансовом университете или в филиале (как внутренних, так и внешних), производится пропорционально отработанному времени и определяется исходя из должностного оклада (ставки), компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно.

Помимо своей основной работы работники Финансового университета или филиала могут выполнять педагогическую работу как на условиях почасовой оплаты труда в объеме 300 часов в учебном году, так и на условиях совместительства в объеме до 0,5 ставки соответствующего преподавателя или другой соответствующей уровню квалификации должности. Индивидуальный план работы по основной преподавательской должности при этом должен быть выполнен. В противном случае оснований для дополнительной оплаты не имеется.

## VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание Финансового университета (в том числе филиалов) ежегодно утверждается приказом ректора.

Штатное расписание Финансового университета (в том числе филиалов) включает в себя все должности служащих и профессии рабочих.

Численный состав работников Финансового университета (в том числе филиалов) устанавливается ректором в количестве, достаточном для



гарантированного выполнения функций, задач и объёмов работ, предусмотренных Уставом.

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 по видам персонала составляется согласно утверждённой в Финансовом университете структуре: факультет, кафедра, лаборатория, управление, отдел, комплекс, филиал, представительство и т.д.

Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в зависимости от учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени и установленного Уставом соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

Оплата труда педагогических работников филиалов устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

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.

Для офицеров - преподавателей Военной кафедры 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.

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

Сменный режим может вводиться только тех структурных подразделениях Финансового университета, где существует объективная необходимость в непрерывной работе или особых условиях выполнения должностных функций конкретными работниками.

Сменный режим вводится приказом ректора Финансового университета на основании ходатайства руководителей структурных подразделений. В приказе



указываются подразделения должности, переводимые на суммированный учет рабочего времени, установление учетного периода (квартал), должность руководителя структурного подразделения, фамилия и инициалы ответственного за разработку графиков сменности, сроки ознакомление с ними работников.

При введении сменного режима руководители структурных подразделений устанавливают подчиненным работникам сменный график работы, который составляется с учетом соблюдения норм рабочего времени и доводится до работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Работники выходят на работу на основании утвержденного графика на учетный период.

Вышеуказанные работники 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.

В других случаях заработная плата рассчитывается исходя из установленного работнику Финансового университета должностного оклада, деленного на норму рабочего времени в расчётном месяце и умноженного на фактически отработанное количество часов в расчётном месяце.

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 курирующим проректором, табеля учета рабочего времени, докладной записки руководителя структурного подразделения, согласованной курирующим проректором.

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.

## VIII. 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.

Начальник  
Планово-финансового управления



Д.А. Симак



Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом Финуниверситета

от 03.08.2015 № 1652/о

**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»;
- 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»;
- нормативные правовые акты Минздравсоцразвития России:
  - 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 университетам и утверждается приказом ректора.

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

## 2. 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;
- средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ (прикладные научные исследования в области образования);
- средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг, поступивших на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- 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.

Кроме того, на стимулирование работников Финансового университета может быть направлена экономия фонда оплаты труда.

## 3. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;



- выплаты за непрерывную работу в учреждениях здравоохранения;
- премиальные выплаты по итогам работы, единовременные премии.

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

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

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

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

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, не входящую в должностные обязанности педагогических работников (классное руководство, заведование кабинетами, предметными и цикловыми комиссиями и др.) – 25% должностного оклада (ставки);

работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников (проверка письменных работ по русскому и родному языку и литературе, математике, иностранному языку,) – 25% должностного оклада (ставки) с учетом установленных норм учебной работы и среднемесячной учебной нагрузки педагогического работника;

работу куратором студенческой группы – 2 000 руб. в месяц;

публикацию научных статей в периодических изданиях, индексируемых международными рефератными базами SCOPUS, WEB of Science и отнесенным к первому квартилю в соответствующей научной области (категории) - 100 000 рублей единовременно за каждую публикацию в порядке, установленном локальным и нормативным актом Финансового университета;

публикацию научных статей в периодических изданиях, индексируемых международными рефератными базами SCOPUS, WEB of Science и отнесенным ко второму квартилю в соответствующей научной области (категории) - 70 000 рублей единовременно за каждую публикацию в порядке, установленном локальным и нормативным актом 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.

Ежемесячные надбавки работникам (за исключением научно-педагогических работников Финансового университета (профессорско-преподавательского состава и научных работников)) за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются в размере до 150 % к должностному окладу (ставке заработной платы) за счет средств от приносящей доход деятельности.

Ежемесячные надбавки научно-педагогическим работникам Финансового университета за интенсивность и высокие результаты работы – до 150% и распределяются на две части:

до 75% к должностному окладу устанавливаются и выплачиваются ежемесячно;

до 75% к должностному окладу формируют фонд ежемесячной стимулирующей надбавки за персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Финансового университета, распределяющийся в соответствии с утвержденной Методикой.

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.

3.3. 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, а 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» и «Почетный работник среднего профессионального 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;

- выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение преподавательской работы на Международном финансовом факультете по проведению аудиторных занятий по иностранным языкам (кроме китайского языка). Указанные выплаты осуществляются на основании приказа ректора Финансового университета за счёт средств от приносящей доход деятельности Финансового университета. Размер выплат составляет 100% размера ставки почасовой оплаты труда профессорско-преподавательского состава, оплачиваемой за счёт средств федерального бюджета (далее – ставка). Выплата производится за каждый час преподавательской работы из расчёта ставки, установленной локальным актом Финансового университета на дату выполнения указанной работы;



- выплаты работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение преподавательской работы на Международном финансовом факультете по проведению аудиторных занятий по китайскому языку. 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 из расчёта ставки, установленной локальным актом Финансового университета на дату выполнения указанной работы.

3.4. Стимулирующая надбавка за **продолжительность непрерывной работы** выплачивается врачам, провизорам всех наименований, в том числе руководителям структурных подразделений, а также другим работникам (специалистам, служащим, рабочим) Медицинского пункта Финансового университета в размере 20 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за первые три года и 10 процентов должностного оклада (тарифной ставки) за последующие два и более года непрерывной медицинской работы. Максимальный размер надбавки не может превышать 30 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

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

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

Ежемесячные премиальные выплаты по итогам работы за месяц научно-педагогическим работникам – до 50% и распределяется на две части:

до 25% к должностному окладу по итогам работы за месяц устанавливаются и выплачиваются ежемесячно;

до 25% к должностному окладу формируют фонд ежемесячной стимулирующей надбавки за персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность Финансового университета, распределяющийся в соответствии с утвержденной Методикой.

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.

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

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

- премия по итогам работы Финансового университета, филиала, в целом за год;
- премия по итогам работы Финансового университета, филиала за период (месяц, квартал, полугодие/семестр, - год календарный/учебный);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия разового характера.

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

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

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

#### 4. ЦЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ

4.1. 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.

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



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

## 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 и 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 педагогического персонала:**
- 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 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 и учебно-вспомогательного персонала:**

- 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 наравление 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 **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 **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, а 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/семестр, год календарный/учебный) 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 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 премии ректору определяет Правительство Российской Федерации.

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 (квартал, полугодие/семестр, год календарный/учебный) 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 структурных подразделений, согласованных с проректором, координирующим деятельность подразделения, в филиалах – с заместителем директора.

7.3. Премии и 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, 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 Планово-финансовым управлением и представляется ему 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. Разовое премирование за выполнение определённой работы осуществляется по факту выполнения работ.

7.6. Работникам, зачисленным 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. Работники, уволенные по инициативе работодателя, а также уволенные 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 получают.

7.8. Работники, уволенные по сокращению штата работников в связи с выходом на пенсию по старости, инвалидности, призывом в Вооруженные силы Российской Федерации, по состоянию здоровья, подтвержденному документами, получают ежемесячную премиальную выплату и надбавку за интенсивность и высокие результаты работы с учетом фактически отработанного времени.

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

- недобросовестное соблюдение должностных обязанностей;
- несоблюдение сроков выполнения поручений руководства;
- несоблюдение Правил внутреннего распорядка;
- порча или утрата по вине работника имущества Финансового университета или филиала;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работы;
- дисциплинарные взыскания;
- и 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, 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;

- объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на выполнение работ (прикладные научные исследования в области образования);

- объёма средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания по оказанию государственных услуг, поступивших на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- 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 вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом работников в установленном законодательством порядке. То же вправе сделать директор филиала Финансового университета.

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.

Начальник  
Планово-финансового управления



Д.А. Симак