

Приложение № 2 к
Положению об оплате труда
работников МГИМО
МИД России

**Положение
об оплате труда работников Одинцовского филиала
МГИМО МИД России**

Настоящее Положение об оплате труда работников Одинцовского филиала МГИМО МИД России разработано в дополнение к Положению об оплате труда работников МГИМО МИД России в связи с наличием характерных особенностей организационно – штатной структуры и применения форм оплаты труда.

Положение об оплате труда работников Одинцовского филиала МГИМО МИД России разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Положения об оплате труда работников МГИМО МИД России.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение регламентирует минимальные размеры базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к ним, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Филиал в соответствии с действующим законодательством, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения всех категорий работников.

Размеры базовых окладов работников Филиала и повышающих коэффициентов к ним, образующих должностной оклад, устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России), размеры базовых окладов, повышающих коэффициентов к ним, размеры должностных окладов работников, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов заместителей директора филиала и главного бухгалтера утверждаются приказом директора филиала до формирования штатного расписания Одинцовского филиала МГИМО МИД России на календарный год. При необходимости в них вносятся изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора филиала.

Система оплаты труда работников Филиала включает:

- Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника Филиала, осуществляющего профессиональную деятельность по должности (профессии), относящейся к определенному квалификационному уровню ПКГ, за выполнение трудовых (должностных) обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц, образованный путем умножения базового оклада, определенного для каждой ПКГ на повышающий коэффициент, учитывающий педагогический стаж, наличие ученой степени (кандидата, доктора наук), ученого звания (доцент, профессор) по должностям педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу; по должностям иных педагогических работников; наличия ученой степени (кандидата, доктора наук) по должностям научных работников; от уровня руководимого подразделения по должностям руководителей структурных подразделений; квалификации, разряда по прочим должностям (профессиям) работников, за исключением директора филиала и его заместителей, главного бухгалтера.

- Надбавку к должностному окладу, устанавливаемую в абсолютном выражении, размер которой по профессиям рабочих и должностям служащих, за исключением педагогических работников, директора филиала и его заместителей, главного бухгалтера, научных работников, определяется в пределах квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы по профессиям рабочих и должностям служащих, по должностям, которые не включены в профессионально-квалификационные группы, и по должностям руководителей структурных подразделений, утверждается приказом директора филиала до формирования штатного расписания Одинцовского филиала МГИМО МИД России на календарный год. При необходимости в него вносятся изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора филиала. Надбавка устанавливается работнику при приеме на работу.

- Надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, созданных для осуществления научной деятельности, научным работникам. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом занимаемой должности, наличия ученой степени, ученого звания и утверждается локальным нормативным актом (приказом). Надбавка устанавливается работнику при приеме на работу.

- Персональную надбавку – вид стимулирующей выплаты, устанавливаемой по решению директора филиала в абсолютном выражении к должностному окладу работника, отражающей в том числе, но не ограничиваясь, особые профессиональные компетенции работника, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыт работы. Персональная надбавка устанавливается на определенный срок в пределах текущего финансового года, но не менее чем на полугодие, за исключением вновь принятых работников. Вновь принимаемым работникам персональная надбавка может устанавливаться в размере, не превышающем половины размера надбавки к должностному окладу пропорционально занимаемой ставке на период испытательного срока. При утверждении персональных надбавок на очередной срок их размер не должен

превышать размера надбавок к должностному окладу по профессиям рабочих и должностям служащих, пропорционально занимаемым ставкам за исключением тех работников, которым персональные надбавки были установлены с 1 ноября 2017 года в связи с переходом на новую систему оплаты труда. Ее размер для работников списочного состава утверждается поименно приказом по Филиалу, по принимаемым в течение финансового года работникам издаются отдельные приказы.

- Компенсационные выплаты – денежные выплаты, связанные с исполнением трудовых (должностных) обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- Стимулирующие выплаты – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрительные выплаты за выполненную работу.

- Поощрительные выплаты – премии, направленные на поощрение работника, добившегося высоких результатов, и за выполнение дополнительного объема работы.

Директор на основании представлений руководителей структурных подразделений определяет и утверждает размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами исходя из объемов средств, от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника и иные выплаты стимулирующего (надбавка) и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Финансирование оплаты труда работников Одинцовского филиала МГИМО МИД России осуществляются в пределах субсидий автономным учреждениям на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), доходов от оказания платных образовательных и

дополнительных образовательных услуг; доходов от оказания прочих платных услуг, целевых поступлений и иных не запрещенных законодательством источников.

Месячная заработная плата работника Филиала, полностью отработавшего этот период времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОДИНЦОВСКОГО ФИЛИАЛА МГИМО МИД РОССИИ

2.1. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу Одинцовского филиала МГИМО МИД России.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя.

Размеры ставок почасовой оплаты труда работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, устанавливаются в Филиале в соответствии с приказом Ректора МГИМО МИД России.

Контроль правильности ведения учета учебной нагрузки осуществляется учебно – методическим отделом Филиала. Количество часов учебной нагрузки, оплачиваемых на основе почасовой оплаты труда, устанавливается учебно-методическим отделом Филиала на учебный год с учетом положений приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

Для определения учебной нагрузки педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу ежегодно до начала учебного года устанавливается средний объем учебной нагрузки, а также ее верхние пределы дифференцированно по должностям.

Нормы времени по видам учебной деятельности, включаемые в учебную нагрузку педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, утверждаются решением Ученого совета МГИМО в соответствии с Положением о планировании и учете работы профессорско-преподавательского состава МГИМО МИД России.

Соотношение учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (учебно-методической и научно-исследовательской работы), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется Положением о планировании и учете работы профессорско-преподавательского состава МГИМО МИД России в зависимости от занимаемой должности работника

Верхний предел учебной нагрузки при осуществлении образовательной деятельности по основным образовательным программам высшего образования, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающим 900 часов в учебном году.

С учетом условий труда профессорско-преподавательскому составу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера предусмотренные 3 разделом настоящего Положения.

Педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, могут выплачиваться стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными 4 и 5 разделами настоящего Положения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.2. Порядок и условия оплаты труда иных педагогических работников Одинцовского филиала МГИМО МИД России.

К иным педагогическим работникам относятся должности педагог-организатор, преподаватель, учитель, педагог дополнительного образования, педагог – психолог, тьютор (лицея).

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются в Филиале самостоятельно и утверждаются приказом директора.

Педагогам-организаторам, преподавателям, педагогам - психологам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогическим работникам за ставку заработной платы: 36 часов в неделю.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

- преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

- педагогам дополнительного образования;

- преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы).

Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Филиала.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается

изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Учителям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении (не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора), до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Наступление каникул для обучающихся, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

Месячная оплата труда учителей за педагогическую работу выплачивается согласно установленной в тарификационном списке педагогической нагрузке ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификационный список учителей формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Лицее МГИМО им. А.М. Горчакова (далее - Лицей) и устанавливает объем педагогической нагрузки учителей на учебный год.

Поименный тарификационный список учителей утверждается на текущий учебный год приказом директора филиала по представлению директора лицея. Изменения в тарификационный список учителей оформляются приказом директора филиала на основании письменного аргументированного материала, предоставленного директором лицея. Норма учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и по основным программам профессионального обучения.

В рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически отработанному объему педагогической или учебной (преподавательской) работы.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно до начала учебного года.

Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объемом учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

С учетом условий труда иным педагогическим работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные 3 разделом настоящего Положения.

Педагогическим работникам могут выплачиваться стимулирующие надбавки и премиальные выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными 4 и 5 разделами настоящего Положения, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.3. Порядок и условия оплаты труда научных работников Одинцовского филиала МГИМО МИД России.

К научным работникам относятся должности руководителей структурных подразделений, созданных для осуществления научной деятельности, должности научных сотрудников: ведущего научного сотрудника, старшего научного сотрудника, научного сотрудника, младшего научного сотрудника.

Научным работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные 3 разделом настоящего Положения.

Научным работникам могут выплачиваться премиальные и стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными 4 и 5 разделами настоящего Положения.

2.4. Порядок и условия оплаты труда директора филиала, заместителей директора филиала и главного бухгалтера.

Заработная плата директора филиала, заместителей директора филиала и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и премий.

Должностной оклад директора филиала, заместителей директора филиала и главного бухгалтера определяется трудовым договором.

Должностной оклад директора филиала устанавливается и может быть изменен по решению Ректора МГИМО МИД России.

Должностные оклады заместителей директора филиала и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 40 процентов ниже должностного оклада директора филиала.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора филиала, заместителей директора филиала и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера директору филиала производятся в соответствии с условиями заключенного трудового договора.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Одинцовского филиала МГИМО МИД России.

К административно-управленческому и вспомогательному персоналу Филиала относятся: руководители структурных подразделений, работники учебно-вспомогательных и административно- хозяйственных подразделений Филиала.

По должностям руководителей подразделений устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от уровня

руководимого подразделения. Должностные оклады заместителям руководителей структурных подразделений устанавливаются в процентах от должностных окладов соответствующих руководителей.

Административно-управленческому и вспомогательному персоналу Филиала могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные 3 разделом настоящего Положения, а так же могут выплачиваться премиальные и стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными 4 и 5 разделами настоящего Положения.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Оплата труда работников Одинцовского филиала МГИМО МИД России, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 4 февраля 2008 г. № 11081).

Руководители структурных подразделений участвуют в мероприятиях по проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который

она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За расширение зон обслуживания, размер доплаты и срок, на который она устанавливается работнику, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, которые относятся к постоянным выплатам.

Выплаты компенсационного характера осуществляются учителям как в процентном отношении к гарантированной части заработной платы по должности «учитель», так и в абсолютных величинах, которые утверждаются приказом директора филиала.

К выплатам компенсационного характера учителя относятся выплаты:

за сложность предмета – от 10 до 15% к гарантированной части оплаты труда учителей;

Наименование предмета	Процент доплаты (%)
Русский язык, литература, иностраный язык, математика	15
История, обществознание, естествознание, география	10

за проверку письменных работ (тетрадей) – от 10 до 20% к гарантированной части оплаты труда учителей;

Наименование предмета	Процент доплаты (%)
Русский язык, литература, иностраный язык, математика	20
История, обществознание, естествознание, география	10

за тип часов (профильные предметы в соответствии с учебным планом лица) - до 15% к гарантированной части оплаты труда учителей;

за заведование кабинетом – в абсолютной величине, которые утверждаются тарификационным списком учителей;

за классное руководство – в абсолютной величине, которые утверждаются тарификационным списком учителей.

Учителям доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится на основании приказа директора филиала, по представлению директора лица из расчета гарантированной части оплаты труда учителя пропорционально отработанному времени.

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК)

4.1. Общие положения.

К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также

поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера, в виде надбавок являются обязательными и выплачиваются работнику ежемесячно, одновременно с заработной платой за фактически отработанное время. Отработанное время определяется согласно таблице учета рабочего времени.

Размер стимулирующих выплат (надбавок) конкретным работникам подлежит пересмотру при переводе работника на иную должность и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

4.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу и иным педагогическим работникам.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - за выполнение работ с повышенной интенсивностью трудозатрат: инициативность в вопросах перспектив научно-образовательной работы и образовательных проектах, за участие в учебно-методической работе, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом занимаемой должности и утверждается приказом директора филиала. Надбавка устанавливается всем педагогическим работникам при приеме на работу.

Педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, один раз в семестр (с сентября по январь и с февраля по июнь) устанавливаются надбавки за эффективность и результативность деятельности по итогам представленных отчетов за предыдущий семестр. Качественные и количественные показатели для получения указанных стимулирующих выплат закрепляются в трудовом договоре («эффективном контракте»).

Конкретный размер надбавки устанавливается на очередной период по результатам предыдущего в зависимости от реального выполнения конкретных

работ сверхустановленных должностными обязанностями, на основании представленных отчетов о выполнении показателей эффективности и результативности работы профессорско-преподавательского состава, изложенных в трудовых договорах.

Каждый вид работ оценивается определенным количеством баллов. Стоимость каждого балла устанавливается планово – экономическим сектором от финансовых возможностей Филиала. Надбавка выплачивается ежемесячно равными долями в течение семестра.

Стимулирующие выплаты учителям, устанавливаются как в процентном отношении к гарантированной части заработной платы по должности «учитель», так и в абсолютных величинах, которые утверждаются приказом директора Филиала. К выплатам стимулирующего характера учителям относятся надбавки: за наличие квалификационной категории:

для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию – 15% к гарантированной части оплаты труда учителя;

для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию – 10% к гарантированной части оплаты труда учителя;

за наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) и/или почетных званий («Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта») – в абсолютной величине пропорционально педагогической нагрузке.

При наличии у учителя нескольких почетных званий надбавка производится по одному основанию.

4.3. Стимулирующие выплаты научным работникам.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы - за выполнение работ с повышенной интенсивностью трудозатрат, инициативность в вопросах перспектив научно-образовательной работы, за участие в методической работе.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется с учетом занимаемой должности научного работника, наличия

ученой степени и ученого звания и утверждается приказом директора филиала. Надбавка устанавливается всем научным работникам при приеме на работу.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

Работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, может быть установлена персональная надбавка:

- за высокий профессионализм.

Персональная надбавка устанавливается работнику приказом директора в абсолютных цифрах, на период и условиях, установленных трудовым договором/соглашением к трудовому договору с работником.

V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ (ПРЕМИЙ)

5.1. Общие положения.

Премии в Одинцовском филиале МГИМО МИД России выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы Филиала в целом - квартальные, полугодовые, годовые;
- единовременных премий (разовые поощрительные выплаты);
- ежемесячных премий.

Источником выплат премий являются средства субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средства целевых субсидий и средства от приносящей доход деятельности, целевые поступления и иные не запрещенные законодательством источники, направленные Одинцовским филиалом МГИМО МИД России на оплату труда работников.

Премии по итогам работы Филиала в целом выплачиваются не реже одного раза в год (за год, за полугодие, за квартал) тем сотрудникам Филиала, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности.

Единовременные премии могут выплачиваться за высокие достижения в труде с целью поощрения работника, добившегося высоких результатов, и за выполнение дополнительного объема работы.

Ежемесячные премии выплачиваются работникам Филиала, по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений. Размер ежемесячной премии для работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется исходя из бюджета, определенного фондом оплаты труда.

Порядок и сроки выплаты премии утверждаются локальным нормативным актом Филиала.

Основанием к кадровому приказу о выплате премии является служебная записка руководителя подразделения, согласованная с начальником управления юридического сопровождения, работе с персоналом и обеспечения безопасности и утвержденная заместителем директора по направлению деятельности структурного подразделения, либо директором филиала.

Выплаты премий назначаются:

- руководителям структурных подразделений Филиала - по представлению заместителей директора, курирующих эти подразделения либо личным решением директора филиала;

- остальным работникам структурных подразделений Филиала – по представлению руководителей структурных подразделений либо личным решением директора филиала.

5.2. Критерии (основания) премирования педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу и иных педагогических работников.

К критериям установления поощрительных выплат педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу и иным педагогическим работникам, относятся:

- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Филиала;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- участие в подготовке студентов и аспирантов к различным межвузовским, городским, общероссийским и международным конкурсам и олимпиадам;
- многолетняя и безупречная работа в Филиале;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний в период приемной кампании;
- научное руководство и своевременная и качественная подготовка научных кадров;
- достижения в научной деятельности - молодым ученым (кандидатам наук до 35 и докторам наук до 40 лет)- участвующим в грантовых проектах в качестве руководителя или исполнителя.

5.3. Критерии (основания) премирования научных работников.

К критериям установления поощрительных выплат научным работникам относятся:

- своевременная и качественная подготовка срочных и внеплановых записок в Министерство иностранных дел Российской Федерации и другие организации;
- организация ситуационных анализов и иных сложных форм подготовки информационно-аналитических материалов, а также в проведении таких форм подготовки информационно-аналитических материалов;

- организация и проведение научных конференций (прежде всего общероссийских и международных);
- публикация научных монографий и сборников документов;
- подготовка периодических и непериодических изданий;
- своевременное и качественное исполнение разовых поручений руководства;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью МГИМО МИД России;
- многолетняя и безупречная работа в Филиале;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ;
- участие в подготовке или подготовку заключений, законопроектов, справок;
- организация, участие в проведении, научное руководство или участие в научных студенческих конференциях;
- победителям (лауреатам) научных конкурсов и руководителям (тренерам) индивидуальных участников или студенческих команд лауреатов конкурсов;
- выполнение поручений руководства, связанных с организацией, проведением и участием в мероприятиях по отдельным планам (курсы повышения квалификации и переподготовки государственных служащих на площадке МГИМО, конференционных мероприятий МГИМО и т.п.);
- достижения в научной деятельности – молодым ученым (кандидатам наук до 35 лет и докторам до 40 лет) - участвующим в грантовых проектах в качестве руководителя или исполнителя;
- за высокую публикационную активность (индекс Хирша от 4 и выше для кандидатов наук до 35 лет, от 7 и выше для докторов наук).

5.4. Критерии (основания) премирования работников, отнесенных к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

К критериям установления поощрительных выплат работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному составу, относятся:

- высокие показатели в труде;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- качественное и оперативное регулирование учебного процесса на факультете;
- качественное, полное и своевременное ведение баз данных системы рейтингов обучающихся «Электронный деканат»;
- оперативное представление руководству общих сведений о студентах и о причинах академической задолженности обучающихся;
- качественная организация и проведение воспитательной работы со студентами;
- интенсивность работы в период зачетно-экзаменационных сессий и период пересдач;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных испытаний;
- интенсивность работы в период проведения государственных выпускных экзаменов, качественная организация и контроль работы секретарей государственных экзаменационных комиссий;
- качественное эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Филиала, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Филиала, административное и кадровое делопроизводство, бухгалтерский учет;
- обеспечение безопасности работы в Филиале, пожарной безопасности, и других процессов, связанных с обеспечением основной деятельности Филиала;
- оперативное и качественного выполнение особо важных и особо срочных заданий руководства Филиала;
- многолетняя и безупречная работа в Филиале;

- интенсивность работы при подготовке проведения семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;

- интенсивность работы в содействии обеспечения платных образовательных и иных платных услуг, оказываемых Филиалом;

- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Филиале (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);

- интенсивность работы, связанной с массовой выдачей обучающимся и приемом у них литературы в начале и конце учебного года;

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников.

5.5. Критерии (основания) премирования руководителей структурных подразделений.

К критериям установления поощрительных выплат руководителям структурных подразделений относятся:

- обеспечение качественной работы структурных подразделений Филиала, связанных с эксплуатационно-инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Филиала, обеспечения безопасности работы в Филиале, пожарной безопасности, и других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности Филиала;

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Филиала, административное управление Филиалом, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Филиала, административное и кадровое делопроизводство, бухгалтерский учет;

- непосредственное руководство проектами;

- личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ;

- умение принимать эффективные решения;
 - создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- способность к творчеству;
- способность эффективно использовать свои полномочия;
 - качественное и оперативное выполнение других особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений руководства;
 - многолетняя и безупречная работа в Филиале.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Оплата работ, носящих временный характер, не относящихся к почасовой оплате, выполняемых штатными сотрудниками Филиала, производится на основании приказов директора филиала.

В случае несвоевременной выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор филиала несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иным законодательством Российской Федерации.

Работникам Филиала может оказываться материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников (родители, дети), а также совместно проживающих членов семьи, болезнью работника, тяжелым материальным положением, рождением ребенка и т.д.) с приложением соответствующих документов (копия свидетельства о смерти, подтверждение необходимости дорогостоящего лечения и т.п.).

Материальная помощь работникам Филиала может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, так и за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

На выплату материальной помощи могут использоваться средства от разрешенных видов деятельности.

Материальная помощь может выплачиваться членам семьи умершего работника, а также бывшим работникам Филиала, вышедшим на пенсию.

Решение о выплате материальной помощи принимается комиссией Одинцовского филиала МГИМО МИД России, состав которой утверждается локальным нормативным актом (приказом) и действие которой регулируется утвержденным Регламентом.

Работникам Филиала могут выплачиваться иные выплаты социального характера (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет и т.д.), праздникам и т.п.).

Все выплаты работникам производятся на основании издаваемых приказов по Филиалу.