

ПРИНЯТО:  
Решением Ученого совета  
АНО ВО "Межрегиональный  
открытый социальный институт"  
(Протокол №2 от «24» сентября 2020 г.)



УТВЕРЖДЕНО  
Ректор АНО ВО МОСИ  
*А. Загайнов* И.А. Загайнов  
«24» сентября 2020 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и премировании работников АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, локальными нормативными документами АНО ВО МОСИ и предусматривает порядок и условия оплаты труда, выплат компенсационного и стимулирующего характера работников АНО ВО «Межрегиональный открытый социальный институт» (далее – по тексту Институт, Работодатель).

1.2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Института, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения представительного органа работников (Ученого совета Института).

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, именуемых далее по тексту "Работники", осуществляющих у Работодателя трудовую деятельность на основании заключенных с ним трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами Работодателя.

1.4. В настоящем Положении под заработной платой понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Работодателя.

1.5. Заработка плата Работников включает в себя:

1.5.1. Должностной оклад.

1.5.2. Премии, выплачиваемые сверх должностного оклада в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором.

1.5.3. Компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»).

### 2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате Работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и/или результатами труда.

2.2. Работодателем устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда по окладу по дням, если трудовым договором с Работниками или настоящим Положением не предусмотрено иное.

2.2.1. **Повременная система оплаты труда** предусматривает, что величина должностного оклада Работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет ко-

торого ведется табельщиком в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями). Табели учета рабочего времени заполняются, в том числе, на основании данных, полученных с помощью системы турникетов, являющихся элементом контрольно-пропускной системы. Для отдельных категорий работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором может устанавливаться ненормированный рабочий день либо работа в режиме гибкого рабочего времени.

График работы при внутреннем совместительстве согласовывается с руководителем подразделения и передается в отдел кадров для табелирования.

2.2.2. Время простоя по вине работодателя, если работник сообщил своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

### **2.3. Премиальная система оплаты.**

2.3.1. Система оплаты труда Работников (за исключением профессорско-преподавательского состава) предполагает выплату заработной платы в размере должностного оклада, установленного трудовым договором.

Единовременные (разовые) премии Работникам Института (за исключением профессорско-преподавательского состава), выплачиваются по основаниям, указанным в Приложении 1 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

Размер премии устанавливается приказом ректора Института.

2.3.2. Постоянная часть оплаты труда профессорско-преподавательского состава – оклад, зависящий от уровня профессиональной подготовки, квалификации и ученої степени, ученого звания.

Премия в размере 10% (ППС) от должностного оклада согласно штатному расписанию выплачивается за надлежащее выполнение трудовых функций при соблюдении Работниками условий для премирования в соответствии с разделом 2.3 настоящего Положения. Указанная премия выплачивается по итогам работы за полугодие: до 15 января и до 15 июня.

2.3.3. Размер регулярной (ежемесячной) премии заведующим кафедрами составляет 10% от должностного оклада и выплачивается в случае соблюдения следующих условий: отсутствия нарушений, установленных должностными инструкциями, трудовыми договорами, внутренними нормативными актами; своевременного исполнения приказов и распоряжений ректората (ректора, проректоров), выполнения преподавателями кафедры установленных приказом ректора норм по объему тестовой базы и требований к учебно-методическим комплексам преподавателей кафедры.

2.3.4. Единовременные (разовые) премии сотрудникам Института, выплачиваются по основаниям, указанным в Приложении 1 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

Дополнительные единовременные (разовые) премии преподавателям выплачиваются по основаниям, указанным в Приложении 2 к настоящему Положению в пределах фонда оплаты труда.

Размеры разовых премий, выплата которых производится на общих основаниях всему коллективу Института, устанавливаются приказом ректора Института в зависимости от степени участия сотрудников или их содействия в учебном, научно-исследовательском и производственном процессах Института в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Оплата труда преподавателей зависит от выполнения запланированной нагрузки по учебной, учебно-методической и научной деятельности и рассчитывается пропорционально выполненной нагрузке. В случае если преподавателем не выполнены запланированные индивидуальным планом работы часы, данное время преподавателю не оплачивается.

### **2.5. Доплаты и надбавки.**

2.5.1. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации на основании приказов и распоряжений ректора Института.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад) размер доплаты устанавливается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**2.5.2.** Работникам, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается доплата в размере 4 процента от должностного оклада.

**2.5.2.** При сменной работе применяется суммированный учет рабочего времени в течение трех месяцев (одного квартала), при этом смены могут быть разной продолжительности. Возникающие при этом графике сменности недоработки и переработки сверх смены регулируются в рамках квартального периода рабочего времени и могут по желанию работника компенсироваться соответствующим уменьшением других смен, дополнительными днями отдыха.

**2.5.3.** За каждый час работы в ночное время, с 22 часов до 6 часов, в случае, если работы в ночное время не предусмотрены графиком сменности, производится оплата труда в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством, который составляет 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы.

**2.5.4.** Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.5.5.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (конкретные размеры выплат устанавливаются для каждой категории работников).

**2.5.6.** Работникам устанавливается надбавка за наличие почетных званий при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей: «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный тренер Российской Федерации (СССР)» и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный», имеющий государственный статус, а также награжденным почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе», нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», иными почетными званиями и государственными наградами Российской Федерации и СССР: знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, экономики, юриспруденции, культуры, - в размере, установленном приказом ректора Института.

При наличии двух и более почетных званий стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

**2.5.7.** Доплаты и надбавки за профессиональное мастерство и за индивидуальные результаты работы устанавливаются работникам в индивидуальном порядке на основании приказов (распоряжений) ректора института.

**2.5.8.** Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или причины ее установления.

## **2.6. Депремирование работников.**

**2.6.1.** При невыполнении или ненадлежащем выполнении показателей для премиро-

вания профессорско-преподавательского состава, установленных пунктом 2.3.2 настоящего Положения, премия не выплачивается либо размер может быть снижен на процент величины депремирования (Приложение 4).

2.6.2. Основанием для невыплаты или снижения размера премии труда является служебная записка непосредственного руководителя или руководителя структурного подразделения, ответственного за выполнение соответствующего участка работы.

### 3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

3.1. Сроки выплаты работникам заработной платы - 10 и 25 числа текущего месяца.

3.2. Перед выплатой каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

3.3. Служебные записки на имя ректора института по вопросам премирования или депремирования работников (административно-управленческий аппарат, учебно-вспомогательный персонал) подаются в финансовый отдел, по профессорско-преподавательскому составу – в научный отдел не позднее 2 числа месяца, следующего за отчетным. Комиссия по премированию рассматривает указанные служебные записки в течение двух дней, решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола планово-финансовый отдел готовит соответствующий приказ.

3.4. Табели учета рабочего времени заполняет табельщик. Табели учета рабочего времени и приказы о премировании или депремировании представляются табельщиком в бухгалтерию до 2 числа каждого месяца.

3.5. В случае вынужденных простоев работников института (по обстоятельствам, не зависящим от работодателя и работника) и невыполнения в связи с этим норм труда (должностных обязанностей) за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.6. Работникам, проработавшим неполный рабочий месяц в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию и по другим уважительным причинам, а также в связи с расторжением договора по инициативе работника, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном отчетном периоде. Уволенным по другим причинам (прогул, алкогольное опьянение и другие виды грубых нарушений трудовой дисциплины) премия по итогам работы за данный месяц не выплачивается.

3.7. Руководители подразделений, начальник отдела кадров, начальник планово-финансового отдела и главный бухгалтер несут ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы работникам института.

3.8. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления на счет в банке, с которым у Работодателя заключен договор.

3.9. Работодатель обеспечивает Работников зарплатной банковской картой установленного образца за свой счет.

3.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем через каждые полмесяца.

3.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в рабочий день накануне этого дня.

3.12. При прекращении действия трудового договора Работников окончательный расчет по причитающейся ему заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении Работников.

3.13. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.14. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления надлежаще-

оформленного листка временной нетрудоспособности отделом кадров в бухгалтерию Работодателя.

#### 4. ИНЫЕ СЛУЧАИ ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ

4.1. Преподавателям, проживающим за пределами Республики Марий Эл, в дни проведения ими учебных занятий производится оплата проезда к месту работы и обратно. Оплата проезда преподавателей к месту работы и обратно транспортом общего пользования, специальными маршрутами, автомобильным транспортом производится только при представлении ими документов, подтверждающих оплату.

Отдельным категориям работников на основании приказа ректора также могут возмещаться расходы на проезд к месту работы и обратно.

4.2. В случае возникновения тяжелых жизненных обстоятельств Работникам может быть выплачена материальная помощь. Предоставление материальной помощи производится при представлении Работниками документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств. Тяжелыми жизненными обстоятельствами признаются, в частности, смерть близкого родственника: мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры,

Также материальная помощь может выплачиваться Работникам в случае рождения ребенка, заключения брака, оплате дорогостоящего лечения.

4.3. Материальная помощь выплачивается из собственных средств Работодателя на основании приказа (распоряжения) ректора по личному заявлению Работников.

#### 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.2. Для оплаты работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочных работ, при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника применяются соответствующие нормы трудового законодательства РФ.

5.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

5.4. Приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

5.5. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения Работников АНО ВО "Межрегиональный открытый социальный институт".

СОГЛАСОВАНО:

Главный юрист  
Начальник ПФО  
Проректор по НиОД  
Гл. бухгалтер  
Начальник отдела кадров

Матвеева С.Ю.  
Чуйкова И.В.  
Блинова М.Л.  
Ухова М.Л.  
Федяева Г.А.

**Основания выплат единовременных премий работникам  
АНО ВО "Межрегиональный открытый социальный институт"**

Основания премирования	Периодичность выплат
АУП	
<p>Предложения по улучшению результатов деятельности вуза в целом и воплощение данных идей в жизнь. Предложения могут способствовать увеличению дохода вуза, снижению затрат, повышению статуса, репутации вуза, улучшению условий работы.</p> <p>Предложения подаются сотрудниками вуза в письменной форме. Рассматриваются экспертной комиссией либо ректором.</p> <p>Расчет премии осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников до 5 числа месяца, следующего за отчетным.</p>	По факту
<p>Внедрение в процесс своей деятельности технологий, направленных:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) на повышение качества работы сотрудника, подразделения (качество результата деятельности)</li> <li>2) на увеличение скорости работы (производительности труда)</li> <li>3) на снижение уровня затрат (экономию)</li> </ol> <p>Сведения подаются руководителями структурных подразделений. Рассматриваются экспертной комиссией либо ректором.</p> <p>Расчет премии осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников до 5 числа месяца, следующего за отчетным.</p>	По факту
<p>Сложность, напряженность работы в определенные периоды, выполнение срочной, важной работы.</p> <p>Сведения подаются руководителями структурных подразделений. Рассматриваются экспертной комиссией либо ректором.</p> <p>Расчет премии осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников до 5 числа месяца, следующего за отчетным.</p>	По факту
<p>Участие в подготовке проектов.</p> <p>Представление на премирование делается назначенным руководителем проекта в зависимости от доли участия сотрудника.</p> <p>Руководитель проекта назначается приказом ректора.</p>	После подтверждения регистрации проекта организаторами конкурса, гранта и др.
<p>Выполнение плана по проведению нового набора абитуриентов</p> <p>Решение о премировании принимается экспертной комиссией либо ректором.</p>	После подписания приказов о зачислении

Расчет премии осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников.		
Премии по итогам достижения целей и показателей процессов подразделения (см. «СМК. Цели и показатели») Решение о премировании принимается экспертной комиссией либо ректором. Расчет премии осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников.	После проведения анализа достижения целей и показателей руководством МОСИ	
<b>Общие критерии премирования</b>		
Стаж работы в МОСИ Сведения подаются отделом кадров до 18 января и до 18 июня текущего года	Более 5 лет работы в МОСИ – 1% оклада в мес.; Более 10 лет работы в МОСИ – 2% оклада в мес.	Выплачивается 2 раза в год: в январе и в июне
Разовые поощрительные премии в связи с юбилейными датами сотрудников, а также в связи с выходом на пенсию  К юбилейным датам относятся юбилеи: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет. Сведения о юбилейных датах предоставляются отделом кадров в ПФО ежемесячно до 3 числа.	До 100% размера оплаты труда	По факту

## Приложение 2

**Основания выплат единовременных премий преподавателям  
АНО ВО "Межрегиональный открытый социальный институт"**

Наименование показателей	Вознаграждение за ед., руб.	Примечание
Оформленные от МОСИ заявки на участие в грантах, конкурсах (заявка должна быть принята проректором по науке)	до 1000	
Публикация научных статей в изданиях, индексируемых в Web of Science. Регистрация как сотрудник МОСИ	до 4000	1.Сумма премии делится пропорционально количеству авторов. 2.Возможность выплаты и сумма премии определяется при согласовании с проректором по НИР
Публикация научных статей в изданиях, индексируемых в Scopus и в других международных системах. Регистрация как сотрудник МОСИ	до 4000	
Статья в изданиях ВАК (от МОСИ)	до 4000	
Учебные пособия		
в том числе:		
- при единоличном авторстве;	до 2500	
- в соавторстве.	до 2500	Сумма премии делится пропорционально количеству авторов.
Публикация монографий (от МОСИ)	до 2500	
Публикации со студентами МОСИ	до 150	
Патенты на изобретения от МОСИ	до 2000	Сумма премии делится пропорционально количеству авторов.
Подготовка студентов МОСИ к участию в научных мероприятиях (за студента)		
- республиканский уровень,	до 100	
- российский уровень,	до 200	
- международный уровень.	до 300	
Победа студентов МОСИ в научных мероприятиях (за победу):		
- республиканский уровень,	до 500	
- российский уровень,	до 1000	
- международный уровень.	до 1500	
Руководство грантами и проектами студентов МОСИ (за участие):	до 200	
Руководство грантами и проектами студентов МОСИ (за победу):		
- республиканский уровень,	до 1000	
- российский уровень,	до 2000	
- международный уровень.	до 3000	
Подготовка студентов МОСИ к конкурсам (за студента): «Селигер», «iВолга», «Юрволга», «Джессоп»	до 450	

и др. такого же уровня мероприятия		
Победа студентов МОСИ в конкурсах: «Селигер», «iВолга», «Юрволга», «Джессоп» и др. такого же уровня мероприятия	до 2500	
Подготовка студентов МОСИ к спортивным соревнованиям (за студента):		
– межвузовский уровень	до 200	
– региональный уровень	до 250	
– российский уровень	до 500	
Победа студентов МОСИ в спортивных соревнованиях:		
– региональный уровень,	до 1000	
– российский уровень.	до 1500	
Проведение конференций:		1. Сумма премии делится исходя из сметы на проведение мероприятия пропорционально количеству авторов. 2. Возможность выплаты и сумма премии определяется при согласовании сметы с проректором по НИР
Организация круглых столов, олимпиад:		
Содействие в учебном, научно-исследовательском и производственном процессах Института	В соответствии с приказом ректора	
Выполнение дополнительного объема учебно-методической работы	В соответствии с приказом ректора	

Преподаватель \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Согласовано:

Проректор по НИР \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Декан \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Зав.кафедрой \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**Критерии оценки учебной, учебно-методической и научной деятельности преподавателей АНО ВО МОСИ**

Критерий
<b>Статьи (кол-во):</b>
в сборниках всероссийских, международных конференций, в научных журналах
в научных журналах, включенных в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) с двухлетним импакт-фактором РИНЦ без самоцитирования более 0,090
в российских научных журналах, включенных в перечень ВАК РФ с двухлетним импакт-фактором РИНЦ без самоцитирования более 0,090
в международных научных журналах, индексируемых в базах данных Web of Science и Scopus
в международных научных журналах, индексируемых в зарубежных тематических базах данных (например, Social Science Research Network), признанных научным сообществом
подготовленные в соавторстве с учеными, являющимися работниками научных и/или образовательных учреждений других государств
со студентами в соавторстве
<b>Монографии (изданные):</b>
изданные международным издательством
изданные российским издательством
изданные в соавторстве с учеными, являющимися работниками научных и/или образовательных учреждений других государств
Получение патентов, свидетельств, оформление лицензионных соглашений
<b>Учебники, учебные пособия, учебно-методические пособия:</b>
гриф УМО или НМС
грифы федеральных органов исполнительной власти
с другими грифами
без грифа
Выступления преподавателей на конференциях (очное участие)
республиканский уровень
российский уровень
международный уровень
Участие в конкурсе НИОКР министерств и ведомств (кол-во)
<b>Получение научно-исследовательских и инновационных грантов (кол-во):</b>
международных
российских
региональных
городских
<b>Написание совместных публикаций со студентом/ публикации без соавторства преподавателя (кол-во)</b>

международные
российские
региональные
<b>Подготовка студентов к конференциям</b>
-с призовыми местами
внутривузовский уровень
республиканский уровень
российский уровень
международный уровень
-без призовых мест
внутривузовский уровень
республиканский уровень
российский уровень
международный уровень
<b>Подготовка студентов к олимпиадам, конкурсам</b>
-с призовыми местами
внутривузовский уровень
республиканский уровень
российский уровень
международный уровень
-без призовых мест
внутривузовский уровень
республиканский уровень
российский уровень
международный уровень
<b>Открытые занятия</b>
Участие в спортивных и воспитательных мероприятиях на базе МОСИ
Тьюторство, кураторство
Профориентационная работа, подтверждённая отделом маркетинга
Участие в научных ассоциациях, советах, союзах, академиях:
-академик гос.академии
-член-кор. гос. академии
-руководитель региональных отделений союзов, ассоциаций
-участник союзов, ассоциаций и т.п.
Участие в диссертационных советах:
-председатель диссертационного совета

-Ученый секретарь диссертационного совета
-член диссертационного совета
<b>Организация конференций, научно-методологических семинаров (документальное подтверждение)</b>
внутривузовский уровень
республиканский уровень
российский уровень
международный уровень
<b>Защита диссертаций и получение ученых степеней и званий</b>
-доктор
-кандидат
-профессор ВАК
-доцент ВАК
<b>Участие в рецензировании и редактировании:</b>
-член редколлегии центральных научных журналов
-редактирование монографий и сборников научных работ
-рецензирование учебных пособий, монографий
-оппонирование диссертаций
-рецензирование (отзывы) на авторефераты диссертаций
<b>Получение наград, почетных званий, медалей:</b>
-российский уровень
-республиканский уровень
<b>Участие в НИР на хоздоговорной основе</b>
-с участием студентов и аспирантов
<b>Аудиторная нагрузка</b>
-1 ставка ППС и выше
-0,75 ставки ППС
-0,5 ставки ППС
-0,25 ставки ППС
Разработка базы АПИМов (объем не менее 500 тестовых заданий). Запись аудиолекций.
Наличие УМК, соответствующего требованиям к структуре и содержанию (подтверждение методиста)
Результаты анкеты «Преподаватель глазами студента»
Программы дополнительного профессионального образования
Качество образования (итоги тестирования студентов по предмету, итоговые аттестационные оценки по предмету, методическое обеспечение занятий).
<b>Итого рейтинг с учетом веса критерия, балл</b>

## Приложение 4

**Основания для уменьшения или невыплаты премии**

<b>Основания</b>	<b>Размер</b>
<p>Нарушения режима, установленного регламентом работы МОСИ, в т.ч. опоздания на занятия (ППС).</p> <p>Сведения подаются отделом кадров, а также руководителями структурных подразделений, деканатами, УМО, кафедрами до конца текущего месяца.</p> <p>Расчет осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников до 7 числа месяца, следующего за отчетным.</p> <p>Приказ оформляет референт ректора.</p>	30%-100% базовой премии
<p>Невыполнение показателей по научной и учебно-методической деятельности.</p>	до 100% базовой премии
<p>Неисполнение или несвоевременное исполнение приказов, распоряжений ректора, требований локальных нормативных актов Института.</p> <p>Расчет осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников до 7 числа месяца, следующего за отчетным.</p>	до 100% базовой премии
<p>Ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей.</p> <p>Расчет осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников до 7 числа месяца, следующего за отчетным.</p>	50%-100% базовой премии
<p>Некачественное проведение учебных занятий, претензии со стороны заказчиков (студентов).</p> <p>Расчет осуществляется планово-финансовый отдел в соответствии с положением об оплате труда и премировании работников до 7 числа месяца, следующего за отчетным.</p>	20%-100% базовой премии
<p>Наличие дисциплинарных взысканий в месяце, за который начисляется премия.</p>	до 100% базовой премии
Другие основания	В соответствии с приказом ректора