

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. ГЕРЦЕНА»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 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», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда, уставом университета и коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников университета.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников университета за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников университета (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений на 01 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Оклады (должностные оклады) работников, определяемые в соответствии с пунктами 2.1.5.–2.1.6. настоящего Положения, соответствуют минимальным размерам окладов по соответствующим ПКГ согласно приложениям №№ 1–14 [не публикуются. — *Ред.*].

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников университета включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения объединенной первичной профсоюзной организации сотрудников и студентов.

2.1.3. Фонд оплаты труда работников университета формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств федерального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.4. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.5. Размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации и выплачиваются пропорционально занимаемой ставке.

2.1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с приложениями №№ 1–14 к настоящему Положению.

2.1.7. Работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников в соответствии с приложениями №№ 1–14 к настоящему Положению.

2.1.8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.9. Размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений (кроме заместителей главного бухгалтера) устанавливаются на 10–30 процентов ниже размеров окладов руководителей соответствующих структурных подразделений по ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам указанных заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на уровне размеров повышающих коэффициентов руководителей соответствующих структурных подразделений по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

Размеры окладов и повышающих коэффициентов к окладам заместителей главного бухгалтера устанавливаются по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.1.10. Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности и важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, как на определенный, так и на неопределенный период времени на основании представления ректора (проректора) и руководителей соответствующих структурных подразделений.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается приказом ректора на основании соответствующего представления.

## **2.2. Компенсационные выплаты**

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующей ПКГ пропорционально занимаемой ставке.

2.2.3. В университете устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

— выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни;

— надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

— другие компенсационные выплаты, установленные в соответствии с законодательством.

2.2.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.5. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

При установлении компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, проводится аттестация рабочих мест по условиям труда.

2.2.6. Выплаты работникам при совмещении профессий (должностей) производятся в пределах оклада и повышающего коэффициента по должности, которую совмещает работник. Размеры выплат устанавливаются в дополнительных соглашениях к трудовому договору и (или) в приказе о совмещении.

2.2.7. Выплаты работникам за расширение зон обслуживания устанавливаются при расширении зон обслуживания. Выплаты за расширение зон обслуживания производятся в пределах оклада и повышающего коэффициента по должности работников. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в дополнительных соглашениях к трудовому договору и (или) в приказе о расширении зон обслуживания.

2.2.8. Выплаты работникам за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон в пределах оклада и повышающего коэффициента по должности работников (отсутствующего работника) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в дополнительных соглашениях к трудовому договору и (или) в приказе по университету.

2.2.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера обязательно конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в приказах по университету.

## **2.3. Стимулирующие выплаты**

В университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.3.1. *Стимулирующие выплаты*, устанавливаемые в соответствии с законодательством и решениями Ученого совета университета:

- за наличие ученой степени кандидата наук — 3000 руб.;
- за наличие ученой степени доктора наук — 7000 руб.;
- за выполнение обязанностей по должности доцента — 40% оклада по ПКГ;
- за выполнение обязанностей по должности профессора — 60% оклада по ПКГ;
- за выполнение обязанностей по должности декана — 60% оклада по ПКГ;
- при исполнении обязанностей заместителя декана — 50% оклада по ПКГ;
- первому проректору, проректорам, заведующему кафедрой: за наличие ученого звания доцента — 40% оклада по ПКГ, за наличие ученого звания профессора — 60% оклада по ПКГ;
- при наличии звания «Почетный работник высшего профессионального образования РФ» — 20% от оклада по ПКГ по основной должности;
- при наличии почетных званий Российской Федерации (РСФСР, СССР): «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный работник высшей школы», «Заслуженный учитель», «Народный художник», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный работник культуры», «Народный артист», «Заслуженный артист», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», других почетных званий и знаков отличия Российской Федерации (РСФСР, СССР), утвержденных решением Ученого совета для выплаты надбавок, — 50% от оклада по ПКГ по основной должности.

В случае, если работник имеет несколько вышеперечисленных почетных званий, ему устанавливается одна надбавка наибольшего размера.

2.3.2. *Профессорско-преподавательскому составу* могут быть установлены следующие выплаты (надбавки) стимулирующего характера:

- за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за качественную практическую подготовку студентов;
- за достижения студентами высоких показателей в учебной и внеучебной деятельности;
- за высокое качество обучения;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях);
- за руководство научно-исследовательской работой студентов;
- за эффективное руководство выпускными работами бакалавров, дипломными работами специалистов и диссертационными работами магистров, аспирантов, соискателей;
- за достижение высоких результатов в воспитательной работе;
- за подготовку (авторство) учебных, учебно-методических и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности.

2.3.3. *Всем работникам* университета могут быть установлены следующие выплаты (надбавки) стимулирующего характера:

- за выполнение важных и особо важных работ;
- за выполнение особо срочных работ;
- за сложность и напряженность работы;
- за высокий профессионализм и качество выполняемой работы;
- за высокую интенсивность труда;
- за досрочное и качественное выполнение порученного объема работ;
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета;
- по результатам окончания учебного и (или) календарного года;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью университета;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением уставной деятельности университета;
- за особые заслуги работника перед университетом;
- за ведение работ в рамках выполнения Программы развития университета на 2006–2010 гг.;

- за ведение работ в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- за активное участие в работе при проведении культурно-массовых мероприятий, в том числе проведение Дня рождения университета, физкультурно-оздоровительных мероприятий (спартакиады);
- за активное участие в работе важных организационных мероприятий, связанных с деятельностью университета, в том числе участие в российских и международных выставках;
- за качественную организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж университета;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за достижение высоких результатов в труде;
- за значительный объем работы, в том числе связанный с обеспечением приносящей доход деятельности университета;
- за выполнение сверхплановых заданий по поручению ректора;
- в связи со статусом университета как особо ценного объекта культурного наследия народов Российской Федерации;
- за содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов внебюджетной деятельности университета;
- за работу, связанную с обеспечением приема в университет;
- работникам, заключившим с университетом договор о полной материальной ответственности и качественно исполняющим возложенные на них обязанности;
- водителям автотранспорта за классность (имеющим 2-й класс — 10% от оклада по соответствующей ПКГ в месяц; имеющим 1-й класс — 25% процентов от оклада по соответствующей ПКГ в месяц);
- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения университета;
- за досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов, установок и оборудования университета;
- в связи с юбилейными датами (50-летием, 55-летием — для женщин, 60-летием и др.) — единовременная поощрительная выплата (надбавка) в размере до одного оклада по соответствующей ПКГ;
- в случае достижения пенсионного возраста и увольнения из университета (стаж работы в университете 20 и более лет) — в размере до четырех окладов по соответствующей ПКГ;
- по ходатайству профсоюзного комитета при увольнении по сокращению штата работников, проработавших непрерывно на момент увольнения свыше 20 лет, — 100% среднего месячного заработка;
- за выполнение дополнительного объема работы (в зависимости от выполняемых функций конкретных структурных подразделений);
- за иные виды деятельности, не предусмотренные должностными обязанностями работника.

2.3.4. При установлении выплат стимулирующего характера *профессорско-преподавательскому составу и научным работникам* учитываются показатели (критерии):

2.3.4.1. *В области учебной и учебно-методической работы:*

- участие в разработке и реализации учебных программ по направлениям (специальностям) подготовки бакалавров, специалистов и магистров, программ дополнительного профессионального образования, программ повышения квалификации, межфакультетских и общеуниверситетских образовательных программ, международных образовательных программ;
- владение и применение в учебном процессе современных форм обучения на основе передовых информационных технологий;
- проведение учебных занятий с иностранными студентами, организация самостоятельной работы, проведение консультаций, прием зачетов и экзаменов у иностранных студентов;
- реализация учебных программ на иностранных языках;
- качество руководства выпускными работами бакалавров, дипломными работами специалистов и диссертационными работами магистров, аспирантов, соискателей;

- наличие учебно-методического комплекса по учебной дисциплине;
- наличие авторского учебно-методического пособия по учебной дисциплине, авторских дидактических материалов и заданий для самостоятельной работы студентов;
- количество и качество рецензий на учебники, учебные пособия, программы и методические рекомендации;
- оснащение дисциплин учебного плана учебно-методическим комплексом в электронном виде;
- инициатива и степень активности при внедрении инновационных технологий, способствующих повышению престижа кафедры, факультета, университета.

### *2.3.4.2. В области научной и научно-методической работы:*

- количество поданных заявок на проведение НИР;
- количество и объем заключенных договоров;
- получение зарубежных контрактов и грантов, а также грантов федерального и регионального значения;
- участие в выполнении исследований по тематическому плану университета;
- участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ;
- количество поданных заявок на изобретения, патенты, объекты промышленной собственности, поданных с участием работника;
- количество лицензий на право использования изобретений;
- количество отредактированных сборников статей, тезисов, монографий;
- количество рецензий на результаты научной работы;
- количество подготовленных отзывов ведущей организации на диссертационную работу;
- количество подготовленных отзывов на диссертационную работу в качестве оппонентов;
- активное участие в работе Ученого совета университета, диссертационного совета;
- количество защищенных под руководством работника диссертаций;
- количество полученных патентов по результатам научной и научно-технической деятельности;
- количество публикаций в изданиях, признанных Высшей аттестационной комиссией;
- публикации в периодических изданиях, имеющих государственную регистрацию;
- количество докладов и тезисов докладов на научно-практических конференциях;
- количество материалов (статей) в сборниках научных работ;
- количество публикаций в официальных электронных изданиях;
- участие в международных и российских выставках;
- количество конференций, семинаров и других мероприятий, за подготовку которых отвечал работник;
- повышение научной квалификации, научные стажировки;
- количество и научная ценность опубликованных монографий;
- своевременная защита диссертаций (магистерских и кандидатских), выполняемых студентами и аспирантами;
- руководство и развитие научной школы, признанной в стране и других странах мира;
- получение грантов международного, федерального, регионального значения;
- степень активности в работе диссертационного совета;
- количество и качество рецензий и отзывов на научные работы и публикации;
- качественное проведение научного мероприятия (издание научного журнала, проведение научно-практической конференции, семинара).

### *2.3.4.3. В области воспитательной работы с обучающимися:*

- активное участие в студенческих мероприятиях (день первокурсника, встреча выпускников, олимпиады, конкурсы, фестивали);
- включение студентов в общественную вузовскую и межвузовскую деятельность, организация работы студентов на кафедре, факультете, на предприятии, в образовательном учреждении и др.;
- количество привлеченных к научной работе студентов (число совместных грантов, публикаций, докладов);
- количество студентов, аспирантов — победителей в конкурсах научных достижений;

— количество выполненных под руководством работника студенческих работ, представленных на конкурсы;

— руководство студентами и аспирантами, получившими именные гранты или стипендии;

— количество руководимых аспирантов, соискателей и студентов, выполняющих диссертационные, дипломные и выпускные квалификационные работы;

— руководство студенческими научными объединениями (группы, кружки, общества).

2.3.5. При установлении выплат стимулирующего характера работникам университета также учитываются показатели (критерии):

*качество труда (качество выполненных работ):*

— сложность выполняемых работником трудовых функций;

— многообразие трудовых операций, выполняемых в процессе трудовой деятельности;

— отсутствие претензий 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;

— своевременность достижения запланированных результатов;

— повышение уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей;

— добросовестное, ответственное отношение к работе;

*интенсивность и высокие результаты труда (количество труда):*

— интенсивность труда, характеризующая степень занятости работника активной работой в течение всего рабочего времени;

— результативность труда, характеризующаяся достижением установленных показателей;

— выполнение работником дополнительных работ (функций).

2.3.6. Локальными актами университета могут быть установлены другие показатели (критерии) за количество и качество труда, разрабатываемые для профессорско-преподавательского состава, научных работников и других работников, в зависимости от особенностей функций структурных подразделений.

2.3.7. При определении размера выплат стимулирующего характера учитывается:

— успешное и добросовестное исполнение работниками своих обязанностей;

— инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда и новейших информационных технологий;

— успешное выполнение порученной работы;

— участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

2.3.8. Применение выплат стимулирующего характера не образует нового должностного оклада.

2.3.9. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам по соответствующим ПКГ работника или в абсолютных размерах.

2.3.10. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу по соответствующей ПКГ пропорционально занимаемой ставке.

2.3.11. Выплаты стимулирующего характера производятся приказом ректора университета в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников университета, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных университетом на оплату труда работников:

— заместителям ректора (проректорам) непосредственно ректором;

— руководителям структурных подразделений университета, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным проректорам, — по представлению проректоров;

— остальным работникам, занятым в структурных подразделениях университета, — по представлению руководителей структурных подразделений.

Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый характер либо устанавливаться на срок (не более чем до окончания календарного года).

2.3.12. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работников, так и в абсолютном размере, и устанавливается в приказе по университету, издаваемом на основании соответствующего представления.

2.3.13. Средства от приносящей доход деятельности направляются, как правило (согласно смете расходов), на выплаты стимулирующего характера и оплату труда по срочному трудовому договору, а также на оплату труда в соответствии с действующим законодательством.

### **2.4. Материальная помощь**

Материальная помощь работникам университета может оказываться в следующих случаях:

- в связи со смертью работника (выплачивается родственнику или другому лицу);
- в связи со смертью близких родственников;
- в целях социальной поддержки;
- при стихийных бедствиях и несчастных случаях;
- в других случаях, установленных законодательством.

Выплата материальной помощи осуществляется приказом ректора на основании заявления и (или) по представлению выборного профсоюзного органа.

### **3. Условия оплаты труда ректора, заместителей руководителя (проректоров) и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата ректора, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад ректора университета, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу университета, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3.3. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера университета устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада ректора.

3.4. Перечни должностей и профессий работников университета, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются Рособразованием по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора устанавливается Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера ректору устанавливаются Рособразованием.

3.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются ректором.

3.9. Размер премирования ректора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются Рособразованием в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора университета.

3.10. Ректору также устанавливаются выплаты и надбавки в соответствии с положением о статусе ректора государственного высшего учебного заведения Российской Федерации федерального подчинения, утвержденным постановлением Правительства РФ от 11 июня 1996 г. № 695.

### **4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Штатное расписание университета ежегодно утверждается ректором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) университета.

4.2. Численный состав работников университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Рособразованием.

4.3. Особенности формирования штатного расписания в университете:

4.3.1. В университете предусмотрены должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, админи-

стративно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного и другого обслуживающего персонала.

К профессорско-преподавательским должностям относятся должности декана факультета (института), заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента.

4.3.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям университета: филиал, институт, факультет, кафедра, лаборатория, управление, отдел, библиотека и т. п. в соответствии с уставом университета.

4.4. Особенности оплаты труда работников в университете.

4.4.1. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени доплаты за ученые степени доктора и кандидата наук устанавливаются пропорционально занимаемой ставке.

4.4.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются университетом самостоятельно.

4.4.3. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате университета, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

4.4.4. Как одна из форм вознаграждения за труд в университете используются выплаты по заключенным договорам гражданско-правового характера.

Как правило, в университете используется форма договора-подряда или договора о выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ.

Договоры могут заключаться с работниками университета независимо от категории персонала, а также со сторонними исполнителями на любые виды работ (услуг), которые не противоречат основной деятельности университета.

## 5. Заключительная часть

5.1. Настоящее Положение принимается Ученым советом университета, утверждается ректором и вводится в действие приказом по университету.

5.2. В случае существенных изменений в действующем законодательстве Российской Федерации данное Положение подлежит пересмотру.

5.3. Отмена настоящего Положения, изменения и дополнения к нему принимаются Ученым советом университета, утверждаются ректором и вводятся в действие приказом по университету.

5.4. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются нормативными актами Российской Федерации, уставом, коллективным договором и иными локальными актами университета.

---