


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ,  
НАУКИ И МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

Профкома работников

 Т.Ш. Ибрагимов

«30» марта 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ

Ректор ГБОУВО РК

 Ф.Я. Якубов

«30» марта 2015 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**Об оплате труда работников Государственного бюджетного  
учреждения высшего образования Республики Крым  
«Крымский инженерно-педагогический университет»  
и Инженерно-педагогического колледжа**

ПРИНЯТО:

Решением Ученого Совета

ГБОУВО РК «КИПУ»

«30» марта 2015 г.

протокол № 8

СОГЛАСОВАНО:

Проректор по экономике и развитию  
главный бухгалтер

 М.Р. Ваниева

«30» марта 2015 г.

Симферополь 2015 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет» (далее – Положение) вводится в целях установления системы оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Республики Крым «Крымский инженерно-педагогический университет» (далее – ГБОУВО РК «КИПУ», университет), повышения ответственности, усиления материальной заинтересованности в результатах своего труда, достижения лучших конечных результатов деятельности, повышения качества выполняемых работ, создания условий для проявления творческой активности и инициативы каждого работника, привлечения и закрепления кадров.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ (с изменениями);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Закон Республики Крым от 28 ноября 2014г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11.01.2011г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;
- Приказом Минобрнауки России от 4 декабря 2014г. № 1536 «Об утверждении положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников»;
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом Минтруда России от 26.04.2013г. № 167н;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 июня 2014г. № 620 «Об установлении соответствия должностей педагогических и научно-педагогических работников, установленных Кабинетом Министров Украины, номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной в Российской Федерации»;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы;
- Республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2015-2017 годы г.Симферополь от 17 ноября 2014 года;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым»;
- Постановлением Совета министров Республики Крым № 530 от 18.12.2014г. «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым и установлении выплат стимулирующего характера»;
- Постановлением Совета Министров Республики Крым № 531 от 18.12.2014г. «Об

утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

- Иными нормативными правовыми актами Правительства РФ, Республики Крым, Министерства образования, науки и молодежи РК, содержащими нормы трудового права;
- Уставом университета, Коллективным договором между работниками и администрацией Университета и иными локальными нормативными актами.

Предусмотренная настоящим Положением система оплаты труда имеет стимулирующий характер, направлена на повышение качества и результативности труда работников Университета и реализацию Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» путем:

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

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

1.3. Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников университета и обособленных структурных подразделений (НИИ, инженерно-педагогического колледжа, Керченского филиала) и определяет:

• Основные принципы формирования системы оплаты труда работников университета и обособленных структурных подразделений.

• Установление должностных окладов (ставок заработной платы).

• Порядок формирования фонда и выплат по почасовой оплате труда.

• Наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; Постановлением Совета Министров Республики Крым № 531 от 18.12.2014г.

• Наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждаемым Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации; Постановлением Совета Министров Республики Крым № 530 от 18.12.2014г.

• Оплата труда профессорско-преподавательского состава университета

• Оплата труда педагогических работников колледжа

• Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок

• Совместительство и внештатная оплата труда

• Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера

• Наименование, условия и размеры иных социальных выплат.

• Условия оплаты труда руководящего состава университета - ректор, президент, проректоры, главный бухгалтер, руководители, заместители руководителя основных структурных (обособленных) подразделений, включая размеры окладов и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

• Порядок формирования штатного расписания работников университета утверждается на заседании Ученого совета, разработанного с учетом требований нормативных правовых актов и других нормативных документов.

## **2. Основные принципы формирования системы оплаты труда работников университета и обособленных структурных подразделений**

2.1. Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

- повышения мотивации научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) педагогических и руководящих работников в повышении качества и улучшении результатов труда;
- учета особенностей условий труда отдельных категорий научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники), педагогических работников по критериям ответственности и напряженности;
- установления уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- создания условий для привлечения высококвалифицированных кадров.

2.2. Заработная плата работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в университете в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, а также настоящим Положением и состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

2.3. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель образовательной организации осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Нормы работы по совместительству и совмещению профессий (должностей) регламентируются ст.60, 151, 282-288 Трудового Кодекса РФ.

2.4. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.5. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные и стимулирующие выплаты в образовательных организациях ежегодно предусматривается не менее 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов всех видов).

2.6. В случаях и порядке, установленных в коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

2.7. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

2.8. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников университета и обособленных структурных подразделений.

2.9. Настоящее Положение является действующим в настоящей редакции до момента внесения в него изменения и (или) дополнений или его отмены.

### 3. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

3.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу:

$$Д_{\text{окл}_p} = Б_{\text{ед}} * Б_{\text{к}} * (1 + К_{\text{спец}} + К_{\text{квал}} + К_{\text{м}_\text{упр}} + К_{\text{ур}_\text{упр}}) + Н_{\text{уч}_\text{ст}}$$

где:

Б\_ед – базовая единица;

Б\_к – базовый коэффициент;

К\_спец – коэффициент специфики работы;

К\_квал – коэффициент квалификации;

К\_м\_упр – коэффициент масштаба управления;

К\_ур\_упр – коэффициент уровня управления;

Н\_уч\_ст – надбавка за ученую степень;

3.2. Должностной оклад специалиста организации определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу:

$$Д_{\text{окл}_\text{сп}} = Б_{\text{ед}} * Б_{\text{к}} * (1 + К_{\text{спец}} + К_{\text{квал}}) + Н_{\text{уч}_\text{ст}}$$

где:

Б\_ед – базовая единица;

Б\_к – базовый коэффициент;

К\_спец – коэффициент специфики работы;

К\_квал – коэффициент квалификации;

Н\_уч\_ст – надбавка за ученую степень;

3.3. Должностной оклад служащего организации определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу:

$$Д_{\text{окл}_\text{сл}} = Б_{\text{ед}} * Б_{\text{к}} * (1 + К_{\text{спец}} + К_{\text{квал}}),$$

где:

Б\_ед – базовая единица;

Б\_к – базовый коэффициент;

К\_спец. – коэффициент специфики работы;

К\_квал.- коэффициент квалификации.

3.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается:

Работникам высшего профессионального образования за ученую степень

– доктора наук, в размере 20% от базовой единицы

– кандидата наук в размере 10% от базовой единицы

Работникам среднего профессионального образования за ученую степень

- доктора наук, в размере 10% от базовой единицы
- кандидата наук в размере 5% от базовой единицы

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

3.5. Базовая единица, используемая при расчете окладов работников организации, составляет 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом Министров Республики Крым.

3.6. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

### Размер базового коэффициента

Таблица 1

№	Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового Коэффициента
1	2	3
1	Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,50
2	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,30
3	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
4	Среднее общее образование	1,10
5	Основное общее образование	1,00

3.7. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

### Размер коэффициента специфики работы

Таблица 2

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
Профессиональные образовательные организации		
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: – проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,25
	-заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
	-руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20

№	Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
<b>Профессиональные образовательные организации</b>		
3	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы).	0,15
<b>Организации высшего образования</b>		
1	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2	Профильным специалистам за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями, секциями	0,20
3	Работа научных работников (исследователей), занимающихся организацией и проведением научных исследований и опытно-экспериментальных работ	0,10
4	Проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций, деловых игр, консультаций, руководство практикой бакалавриата, специалиста, научно-педагогической практикой студентов магистратуры, руководство курсовой работой (проектом), дипломными работами и магистерскими диссертациями, консультированием и рецензированием выпускных квалификационных работ, руководство аспирантами и докторантами, путём вступительных и кандидатских экзаменов - профессор - доцент - старший преподаватель - преподаватель	0,25 0,20 0,15 0,10
5	Заведующему (начальнику) учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, исследовательской лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством, реализующих образовательные программы бакалавриата, специалистов, магистратуры (коэффициент применяется на одну ставку работы)	0,20
6	Научному работнику за выполнение обязанностей заместителя декана факультета (при отсутствии должности в штатном расписании учреждения)	0,20
<b>Образовательные организации дополнительного профессионального образования</b>		
7	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
8	Заведующему (начальнику) учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, исследовательской лабораторией, опытным участком, учебным хозяйством, реализующих образовательные программы (коэффициент применяется на одну ставку работы)	0,20
9	Профильным специалистам за руководство предметными цикловыми и методическими комиссиями (коэффициент применяется на одну ставку работы)	0,20

### 3.8. Коэффициент квалификации состоит из:

- коэффициента за квалификационную категорию;
- коэффициента за учёное звание;

– коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, за коэффициента за учёное звание, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Республики Крым, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР.

Коэффициент квалификации применяется на всю фактическую нагрузку работника.

### 3.8.1. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается:

- специалистам;
- руководителю организации.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице

#### Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица 3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию	
	В образовательных организациях, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования	В образовательных организациях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
2	3	4
Квалификационная категория:		
высшая категория	0,35	0,35
первая категория	0,20	0,20
вторая категория*	0,10	0,10
Квалификационная категория по научной деятельности:		
Главный научный сотрудник		1,10
Ведущий научный сотрудник		1,00
Старший научный сотрудник		0,90
Научный сотрудник		0,20
Младший научный сотрудник		0,10
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):		
Профессор		1,25
Доцент		1,10
Старший преподаватель		0,90
преподаватель		0,60
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):		
Ведущий	0,20	0,20
Старший	0,15	0,15
Первая категория	0,10	0,10
Вторая категория	0,05	0,05

\* на трехмесячный срок после официального опубликования настоящего Положения о системе оплаты труда работников государственных



бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014г., до подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276).

### 3.8.2. Размер коэффициента за ученое звание указан в таблице 4.

Таблица 4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за учёное звание**	
	В образовательных организациях, кроме организаций высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	В образовательных организациях высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
1	2	3
Ученое звание: Профессор	-	0,35
Доцент	-	0,20

\*\*Коэффициент устанавливается при условии соответствия профилю деятельности организаций или занимаемой должности.

3.8.3. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР устанавливается руководителю и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР указан в таблице 5.

Таблица 5

№	Основания для установления коэффициента	Размер коэффициента
1	2	3
1	Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
	ордена, медали, знаки	0,40
	почетные, спортивные звания:	
	«Народный...»	0,40
	«Заслуженный...»	0,30
	«Мастер спорта...»	0,10
	«Мастер спорта международного класса...»	0,25
	«Гроссмейстер...»	0,10
«Лауреат премии Президента РФ»	0,25	
2	почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, Украины, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
	в сфере культуры почетные звания, в том числе:	
	«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,25
	«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,10
3	Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР, в том числе:	
	медаль К.Д. Ушинского	0,20
	нагрудный знак «Почетный работник...»,	0,05
	почетное звание «Почетный работник...»	0,05
	иные нагрудные знаки	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, Украины, РСФСР, за награды и почетные звания Республики Крым, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, Украины, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

3.9. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя №258 от 06.04.2015г.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице 6.

Таблица 6

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления в образовательных организациях
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,10

4.0. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 7.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица 7

№	Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2	3
1	Уровень 1 (руководитель)	1,00
2	Уровень 2 (заместитель руководителя, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты)	0,80
3	Уровень 3 иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений)	0,30

#### 4. Тарифные ставки (оклады) рабочих

4.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации представлена в таблице 6.

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Таблица 6

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6200	6310	6420	6530	6650	6770	6900	7130

4.2. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

## 5. Почасовая оплата труда

5.1. За выполнение педагогическими работниками университета дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы, установленной Регламентом расчета нагрузки ППС, а также при привлечении в учебный процесс высококвалифицированных специалистов из научных организаций, других организаций и учреждений, может осуществляться оплата труда на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

Почасовая оплата труда для штатных работников в Университете педагогических работников организации применяется:

– за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

5.2. Ректор университета в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов предприятий, учреждений и организаций для:

- проведения с обучающимися отдельных учебных занятий, курсов, лекций на условиях почасовой оплаты, а также привлекать председателей государственных аттестационных комиссий (ГЭК) и государственных экзаменационных комиссий (ГЭК);

– руководства практикой студентов в школах, на предприятиях и в организациях;

– работы по приему вступительных испытаний, поступающих на обучение по программам бакалавриата, магистратуры и программам подготовки специалиста;

– работы со слушателями, получающими дополнительное образование;

– подготовительное отделение

5.3. Количество часов учебной нагрузки, на основе почасовой оплаты труда, устанавливается в соответствии с учебным планом по направлению подготовки (бакалавриата, специалитета, магистратуры, дополнительным профессиональным образованием, подготовительным отделением на учебный год и утверждается приказом ректора.

Размер оплаты труда за один час работы привлекаемых работников определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда:

$$\text{Ставка} = \text{Б\_ед} * \text{К\_час},$$

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час работы;

Б\_ед – размер базовой единицы;

К\_час – коэффициент почасовой оплаты.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, указаны в таблице 7.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников,  
привлекаемых к проведению учебных занятий

Таблица 7

№	Наименование показателя	для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	2	3	4	5
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,12	0,10	0,05

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

### 6. Компенсационные выплаты

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу, в абсолютной величине и являются обязательным условием трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

6.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зон обслуживания;
- при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- при сверхурочной работе;
- при работе в ночное время;
- при работе в выходные и праздничные дни;
- в других случаях выполнения работ.

6.1.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.2. Конкретные размеры повышения оплаты труда (доплата) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются на основании аттестации рабочих мест или оценки условий труда с целью установления наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, но не менее 4 процентов к окладу (должностному окладу, тарифной ставке).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. При выполнении работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

- **доплата за совмещение профессий (должностей)** в размере до 50 % от оклада по совмещаемой должности. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата оформляется приказом ректора;

– **доплата за расширение зоны обслуживания** в размере до 50% от должностного оклада. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора;

– **доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** в размере до 50% от должностного оклада временно отсутствующего работника. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы. Доплата оформляется приказом ректора;

6.5. Размер **доплаты за сверхурочную работу** устанавливается с учетом фактически отработанного за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. **Оплата труда за работу в ночное время** производится работнику за каждый час, фактически отработанный в ночной период времени (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в соответствии со ст. 154 ТК в повышенном размере. Размер повышения составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время путем деления должностного оклада (тарифной ставки) на месячную норму рабочего времени.

6.7. **Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и оплачивается в следующих размерах:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад):

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

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

6.9. Помимо основных компенсаций по оплате труда работникам университета, установленных трудовым законодательством, предоставляются гарантии, а также компенсации в виде денежных выплат, установленных в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ст. 165-188 ТК и другим действующим законодательством, в следующих случаях:

– при направлении в служебные командировки;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

6.10. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных действующим законодательством обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ТК.

6.11. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством.

Размеры компенсационных выплат приведены в таблице 8.

Размеры компенсационных выплат

Таблица 8

№	Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1	2	3
За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда		
1	- с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,12
	- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных		
2	- за работу в ночное время	0,35
	- за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов

## 7. Виды и условия стимулирующих выплат

7.1. Выплаты стимулирующего характера производится при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели или при наличии экономии фонда оплаты труда в части средств, предназначенных для выплаты должностных окладов.

7.2. В Университете и колледже устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат, направленных на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год), единовременные премии.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки оклада работника и закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

**Ежемесячная выплата педагогическим работникам за выслугу лет** устанавливается в размере от базовой единицы, в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения показателей анализа деятельности университета и обособленного структурного подразделения.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет приведены в таблице 9.

Таблица 9

№	Выслуга лет	Размер выплат, %
1	2	3
1	При выслуге лет свыше 3 лет	10
2	При выслуге лет свыше 10 лет	25
3	При выслуге лет свыше 20 лет	40

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

**Премияльные выплаты** разновидность стимулирующих выплат, которые устанавливаются и выплачиваются по итогам работы за определенный период и выплачиваются одновременно при наличии в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели, в том числе при наличии экономии фонда оплаты труда.

В университете устанавливаются следующие виды премиальных выплат:

Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с личным вкладом каждого работника в общие результаты работы университета и коллега.

- Единовременные премиальные выплаты.
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за качество выполняемых работ.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах, доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

## 8. Социальные выплаты

8.1. В организации устанавливается материальная помощь на профилактику заболеваний.

8.2. Работникам организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенного объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем организации и оформляется его приказом.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер материальной помощи на профилактику заболеваний устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом организации.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

## **9. Оплата труда профессорско-преподавательского состава университета**

Оплата труда работников из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) Университета включает должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты.

Должностной оклад работника из числа ППС представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

В соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» должностной оклад работникам из числа профессорско-преподавательского состава выплачивается за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учётом выполнения учебной работы, а также осуществления научно-исследовательской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной работы. Максимальный объём учебной работы работника из числа профессорско-преподавательского состава в учебном году устанавливается Коллективным договором и локальным нормативным актом Университета, продолжительность рабочего времени для ППС составляет 36 часов в неделю.

Должностные оклады педагогических работников за выполнение нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются штатным расписанием и устанавливаются приказом ректора.

Почасовая оплата труда работникам из числа ППС может осуществляться в порядке определенном разделом указанного Положения.

## **10. Оплата труда педагогических работников колледжа**

Тарификационный список педагогических и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Для педагогических работников ставки заработной платы определяются с учётом



образования, стажа педагогической работы, наличия второй, первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Размер оплаты труда определяется с учетом учёной степени, звания, объёма учебной работы, продолжительности рабочего времени, дополнительной оплаты за работу, не входящую в их должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.), компенсационных и стимулирующих выплат.

Нормируемой частью преподавательской работы за ставку заработной платы установлен объем – 720 часов в год. Указанная норма устанавливается только для выполнения педагогической (учебной) работы. Другой частью педагогической работы, осуществляемой в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, является классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство предметными и цикловыми комиссиями. Максимальный предел учебной нагрузки педагогических работников 1440 часов.

Продолжительность рабочего времени для преподавателей СПО устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и устанавливается в размере 18 часов в неделю.

Заработная плата преподавателей СПО включает в себя: должностной оклад, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты, почасовую оплату труда.

Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат преподавателям СПО регламентируется соответствующими разделами настоящего Положения.

## **11. Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок**

Должности работников сферы научных исследований и разработок (далее – научные работники) устанавливаются приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 03.07.2008г. №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп работников сферы научных исследований и разработок» и подразделяются на соответствующие квалификационные уровни.

Заработная плата научного работника включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад выплачивается научному работнику за работу в течение нормы продолжительности рабочего времени. Продолжительность рабочего времени для научных сотрудников устанавливается в размере 40 часов в неделю.

К научно-исследовательской деятельности Университета в свободное от основной работы время могут привлекаться на условиях совместительства или договоров гражданско-правового характера:

- профессорско-преподавательский состав, руководящие, научные и иные работники Университета;

- работники других предприятий, учреждений, организаций;
- аспиранты и студенты.

Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских и проектных работ на условиях совместительства, производится в соответствии с трудовым договором.

Аспиранты и студенты в период каникул, а также студенты в период практик, проводимых в Университете, могут быть зачислены на полную ставку.

Порядок, размеры и основания стимулирующих и компенсационных выплат научным работникам регламентируется соответствующими разделами настоящего Положения.

## **12. Совместительство и внештатная оплата труда**

**Совместительство** – это выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжёлых работах, работа с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ и Республики Крым.

Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учётного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников. Общий объём сотрудников университета с учётом работы по совместительству не может превышать нормы работы на 1,5 ставки.

Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях определённых трудовым договором.

На работающих по совместительству распространяются положение и правила, предусмотренные Положением о порядке установления стимулирующих надбавок (доплат) и Положением о премировании (поощрении, поощрительных выплатах), принятыми Ученым советом университета по согласованию с профкомом, с работниками университета, утверждённым ректором университета и объявленными приказами.

При условии установления совместителям нормированных заданий, оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объём работы.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

## **13. Оплата труда на основе договоров гражданско-правового характера**

Как одна из форм оплаты труда в университет может быть использована – оплата в соответствии с заключёнными договорами гражданско-правового характера.

Как правило, используется форма договора подряда или договора об оказании услуг. В университете применяется типовые формы договоров, утвержденных приказом ректора.

В договоре обязательно указывается вид выполняемой сотрудником работы (услуги), срок её выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работ), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объёма вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и др.).

Договора могут заключаться с работниками университета независимо от категории персонала, а также с лицами, привлекаемыми со стороны.

Договора гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу университета: учебная, учебно-методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчётные, консультационные и другие виды услуг.

## **14. Условия оплаты труда Ректора, Президента, проректоров и главного бухгалтера**

14.1. Условия оплаты труда ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных в соответствии с законодательными и нормативными актами РФ и Республикой Крым, настоящим Положением.

14.2. Размер должностного оклада, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты ректора определяется Трудовым договором в зависимости от сложности, напряженности труда с учетом масштаба управления приказом учредителя.

14.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты президента, проректорам, главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора университета в соответствии с законами РФ и нормативными актами Республики Крым, и настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

14.4. Заработная плата ректора не должна превышать шестикратного размера средней заработной платы работников организации.

## **15. Порядок формирования и утверждения штатного расписания университета**

15.1. Штатное расписание образовательной организации утверждается Ректором университета, включает в себя должности всех работников университета и обособленных структурных подразделений. Штатное расписание формируется и утверждается в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения её функций, задач и объемов работ.

15.2. Составление, анализ и контроль единого штатного расписания университета и обособленных структурных подразделений осуществляет финансово экономическое управление университета.

15.3. Структура и численный состав работников университета и обособленных структурных подразделений формируются в зависимости от установленных учредителем функций, задач и объемов работ.

15.4. В университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, педагогические и научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и иного персонала.

15.5. Штатное расписание составляется по всем структурным подразделениям университета: институт, факультет, кафедра, лаборатория, отдел, управление, библиотека, обособленное структурное подразделение, в т.ч. Инженерно-педагогический колледж, Керченский филиал университета в соответствии с Уставом университета.

15.6. Штатное расписание ППС формируется в соответствии со структурой КИПУ, объемом годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени, нормативного соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя по соответствующим образовательным программам, формам и видам обучения и утверждается на учебный год.

15.7. Штатное расписание научного и научно-вспомогательного персонала формируется в зависимости от потребности персонала для выполнения научных программ и научных тем (НИР) в пределах средств на оплату труда за счет средств субсидии и средств от приносящей доход деятельности (хоздоговора, контракты) и утверждается на срок их выполнения.

15.8. Утвержденное штатное расписание и изменения к нему оформляются приказом ректора.

## **16. Ответственность**

Ответственность за разработку настоящего Положения несет проректор по экономике и развитию университета.

## **17. Регистрация и хранение**

17.1. Настоящее Положение регистрируется в Финансово-экономическом управлении (далее – ФЭУ) в составе документов организационно-распорядительного характера номенклатуры дел ФЭУ.

17.2. Оригинальный экземпляр настоящего Положения хранится до замены его Положением в новой редакции.

17.3. Заверенные копии настоящего Положения хранятся в составе документов организационно-распорядительного характера должностных лиц и подразделений, которым данный документ был предоставлен по обязательной рассылке.

## **18. Рассылка**

18.1. Настоящее Положение подлежит обязательной рассылке, которую осуществляет Управление документооборота и контроля в порядке, определенном Инструкцией по делопроизводству и электронного документооборота университета.

18.2. Настоящее Положение размещается на веб-портале.

## **19. Принятие и внесение изменений**

19.1. Настоящее Положение утверждается ректором университета после его принятия Ученым советом университета, согласования с профсоюзной организацией работников университета.

19.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путем подготовки изменений или проекта Положения в новой редакции проректором по экономике и развитию университета.

19.3. Основанием для внесения изменений и дополнений могут быть изменения условий деятельности университета в целом, включая изменения уставных документов, изменение законодательства, а также предложения профсоюзной организации работников университета.

19.4. Предложения по изменению или дополнению настоящего Положения рассматриваются проректором по экономике и развитию университета. В случае если они признаются целесообразными, они оформляются в установленном порядке, согласовываются с профсоюзной организацией работников университета, рассматриваются Ученым советом университета и передаются на утверждение ректору университета. Предложения, признанные нецелесообразными, возвращаются с мотивированным объяснением.