



Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
(НовГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета



С.Н. Бритин

УТВЕРЖДАЮ

Ректор



В.Р. Вебер

Приняты

Конференцией педагогических работников,
научных работников, а также представителей
других категорий работников и обучающихся
НовГУ

28 февраля 2012 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего профессионального образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава
Мудрого»

Управленческая документация

СМК УД 3.1.-0007-12

Версия 1

Великий Новгород

2012

Должность	Фамилия	Дата
Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева	
		Стр. 1 из 27



Содержание

Содержание	2
1 Общие положения	3
2 Порядок и условия оплаты труда	4
3 Условия оплаты труда ректора Университета, президента, проректоров и главного бухгалтера.....	6
4 Другие вопросы оплаты труда	7
5 Заключительные положения	9
Приложение 1. Компенсационные выплаты.....	11
Приложение 2. Стимулирующие выплаты.....	13
Приложение 3. О премировании	16
Приложение 4. Критерии оценки эффективности работы	18
Приложение 5. Бланк трудового договора.....	23

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 2	из 27



1. Общие положения

1. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» (далее – Университет).

2. Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда (далее – акты уполномоченных органов власти) и локальными актами Университета.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Университета из бюджетных средств в виде субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором Университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Все, что не предусмотрено положением, регулируется законодательством РФ, актами уполномоченных органов власти и локальными актами Университета, в том числе Уставом Университета. В случае изменения законодательства РФ, актов уполномоченных органов власти или основных локальных актов Университета, настоящее положение действует в части, им не противоречащей.

4. Система оплаты труда работников Университета, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными актами Университета, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

Система оплаты труда направлена на повышение качества и результативности труда работников Учреждения и имеет стимулирующий характер.

Вопросы применения положения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ и локальными актами Университета, решаются администрацией Университета самостоятельно.

5. Университет, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6. Системой оплаты труда в Университете предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 3	из 27



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

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат.

7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, персональный повышающий коэффициент, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, за исключением случаев, установленных законодательством РФ и локальными актами Университета, в том числе настоящим положением (выплаты из средств фондов, премиальные выплаты и т.д.) являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. 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.

9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

10. Все виды надбавок, доплат и иных выплат (далее – выплаты), начисляемые работникам от приносящей доход деятельности, включаются в среднюю заработную плату при исчислении оплаты за отпуск, исключительно в случаях выплат, по которым предусмотрено создание резерва на оплату предстоящих отпусков за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (штатные работники и сверхнормативная учебная нагрузка). Во всех иных случаях выплат, производимых работникам из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, выплаты производятся с учетом отпускных.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

11. Система оплаты труда работников Университета устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утверждаемого Министерством здравоохранения и социального развития;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых федеральными государственными органами;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- настоящего Положения.

12. Фонд оплаты труда работников Университета формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Университету из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются ректором Университета на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 4	из 27



квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

14. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Университета по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Университета и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

15. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

16. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей Университета без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

17. В Университете установлена система компенсационных выплат. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Перечень, критерии и порядок предоставления указанных выплат регулируются законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными актами Университета, в том числе приложением № 1 к настоящему положению.

18. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными актами Университета.

В Университете могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Указанные выплаты также могут осуществляться путем формирования ректором Университета фонда стимулирующих выплат, ежемесячно распределяемого между основными подразделениями Университета (институтами, факультетами, кафедрами, ректоратом, управлениями и т.д.). Непосредственное распределение фонда между работниками осуществляется руководителями соответствующих подразделений с учетом интенсивности и результатов работы работника;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты, предусмотренные законодательством Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными актами Университета, в том числе приложением № 2 к настоящему положению.

20. В Университете установлена система премирования. Перечень и критерии премирования регулируется приложением № 3 к настоящему положению.

21. Выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Выплаты, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 5	из 27



Выплаты, за исключением выплат, установленных законом, осуществляются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и производятся по решению ректора Университета в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке Университету из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Университетом на оплату труда работников:

проректоров, начальников управлений и иных работников, подчиненных ректору непосредственно;

руководителей структурных подразделений Университета, главных специалистов и иных работников, подчиненных проректорам - по представлению соответствующего проректора;

остальных работников - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

III. Условия оплаты труда ректора Университета, президента, проректоров и главного бухгалтера

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

23. 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.

24. Должностной оклад президента устанавливается на 5-10 процентов ниже оклада ректора Университета.

Заработная плата президента, проработавшего в должности ректора не менее 10 лет, устанавливается в соответствии с положением о статусе ректора, утвержденным уполномоченным органом власти.

25. Должностные оклады проректоров и главного бухгалтера Университета устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада ректора Университета.

26. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан Университет.

Перечни должностей и профессий работников Университета, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливаются уполномоченным федеральным государственным органом по согласованию с Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

27. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада ректора Университета и президента Университета устанавливается уполномоченным органом власти.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для ректора Университета, президента Университета, проректоров и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

29. Уполномоченный федеральный государственный орган может устанавливать ректору Университета и президенту Университета выплаты стимулирующего характера.

30. Для ректора, президента, проректоров и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы федеральных бюджетных учреждений, устанавливаемых уполномоченным органом власти (приложение № 4 к настоящему положению).

31. Премирование ректора Университета и президента Университета осуществляется с учетом исполнения Университетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 6	из 27



уполномоченным органом власти за счет централизованных лимитов бюджетных обязательств уполномоченного органа власти.

32. Порядок и критерии дополнительных выплаты ректору Университета и президенту Университета устанавливаются уполномоченным органом власти в дополнительном соглашении к трудовому договору ректора Университета и президента Университета.

IV. Другие вопросы оплаты труда

33. Штатное расписание Университета ежегодно утверждается ректором.

34. Штатное расписание Университета включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Университета.

35. Численный состав работников Университета должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

36. Особенности формирования штатного расписания:

36.1. В Университете предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного, научно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала и охраны.

36.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям Университета: филиал, институт, факультет, колледж, кафедра, лаборатория, управление, отдел, библиотека и т. п.

36.3. Штатное расписание профессорско-преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Университета в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством Российской Федерации соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

Распределение ставок профессорско-преподавательского состава между кафедрами на следующий учебный год производит учебно-методическое управление совместно с финансово-экономическим управлением, исходя из контингента обучающихся, объема и характера учебной нагрузки кафедры, их рейтинга и уровня учебно-методического обеспечения не позднее, чем в июне текущего учебного года.

Расчет штата ППС кафедр проводится в порядке, установленном Положением о планировании объема учебной работы ППС кафедр НовГУ. Кафедры формируют свой фактический штат ППС на учебный год в пределах расчетного штата. Штат ППС кафедр может заполняться преподавателями основного штата, штатными совместителями и преподавателями с почасовой оплатой труда.

Вакантные единицы штата ППС кафедр могут переводиться в их дополнительный фонд оплаты труда и расходоваться на установление надбавок преподавателям основного штата и штатным совместителям за сверхнормативную учебную работу.

Внебюджетный штат ППС и дополнительный фонд оплаты труда рассчитывается по методике, установленной для расчета госбюджетного штата ППС и дополнительного фонда оплаты труда.

На каждый учебный год приказом ректора Университета кафедрам устанавливается штатное расписание ППС по количеству должностей профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов. Расчет количества единиц по каждой должности производится УМУ с учетом вида и объема учебной нагрузки, соответствующих квалификациям указанных должностей ППС.

Численность остальных категорий работников Университета, финансируемых из средств федерального бюджета, рассчитывается финансово-экономическим управлением, исходя из рекомендованных нормативов.

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 7	из 27



36.4. В Научно-исследовательском центре и подразделениях, находящихся на самофинансировании, численность персонала, необходимого для выполнения работ (услуг), определяется подразделениями самостоятельно в установленном в Университете порядке.

37. Особенности оплаты труда в Университете:

37.1. Особенности оплаты труда работников в колледжах:

37.1.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

37.1.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

37.1.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту (федеральному государственному образовательному стандарту), учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледжах и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

37.1.4. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледжи, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно.

37.1.5. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

37.2. Особенности оплаты труда работников высшего профессионального образования:

37.2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации научно-педагогическим работникам высших учебных заведений устанавливаются надбавки к должностным окладам (ставкам) за должность доцента, за должность профессора, за ученую степень кандидата наук, за ученую степень доктора наук. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени указанные надбавки устанавливаются пропорционально отработанному времени.

37.2.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Университетом самостоятельно. В размеры ставок включается оплата за очередной отпуск.

37.2.3. 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.

37.3. Особенности оплаты труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских работ.

37.3.1. К выполнению научно-исследовательских работ могут быть привлечены по совместительству:

- профессорско-преподавательский состав;
- научные работники;
- иные работники;
- обучающиеся;
- работники сторонних организаций всех форм собственности.

37.3.2. Оплата труда работников, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских работ, производится на основе срочных трудовых договоров и договоров гражданско-правового характера.

Трудовой договор заключается на выполнение работы в целом, отдельных ее этапов или заданий исследовательского или производственно-технического характера в соответствии с

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 8	из 27



прилагаемыми к трудовому договору программой или календарным планом работы. В трудовом договоре указываются виды отчетности, размеры и порядок оплаты труда.

37.3.3. Оплата труда руководящих работников, научно-педагогических работников и докторантов, привлекаемых к выполнению научно-исследовательских работ, производится за выполненную работу поэтапно в соответствии с календарным планом, независимо от времени пребывания в служебной командировке, на повышении квалификации (включая стажировку), в ежегодном отпуске по месту основной работы, учебном отпуске и временной нетрудоспособности.

37.3.4. Оплата труда аспирантов, стажеров-исследователей, преподавателей-стажеров, работников инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного персонала и студентов, привлекаемых к выполнению работ и услуг производственно-технического характера, производится ежемесячно на основании нарядов, подтверждающих выполнение работы.

37.3.5. Работникам, привлекаемым к выполнению научно-исследовательских работ на условиях совместительства, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по занимаемой должности либо в установленном порядке выплачивается при увольнении компенсация за неиспользованный отпуск.

37.3.6. При досрочном выполнении задания исполнителю может выплачиваться полная сумма, определенная договором.

37.3.7. Оплата труда нештатных работников

К нештатным относятся работники и иные лица, нанимаемые по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера на выполнение работ (оказание услуг):

- не предусмотренных должностными обязанностями штатных работников;
- сезонного характера;
- аварийного характера;
- определенного объема, в сжатые сроки и др.

Оплата нештатных работников и иных лиц производится на основании срочного трудового договора или гражданско-правового договора после подписания акта приемки-сдачи выполненных работ (оказанных услуг) по соответствующему источнику финансирования.

V. Заключительные положения

38. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, может осуществляться применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

39. Средства на оплату труда, формируемые из средств, поступающих в установленном порядке Университету из федерального бюджета, могут направляться Университетом на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

40. При отсутствии или недостатке финансовых средств ректор Университета вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

41. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены положением, устанавливаются ректором Университета самостоятельно.

Должностные оклады заместителей руководителей (начальников управлений, директоров центров и т.д.) устанавливаются на 5-30 процентов ниже должностных окладов соответствующего руководителя.

42. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение о материальной помощи и ее размерах принимает ректор Университета на основании письменного заявления работника по согласованию с профсоюзным комитетом Университета и руководителем соответствующего структурного подразделения.

43. Все, что не предусмотрено условиями положения определяется нормами законодательства РФ, актами уполномоченных органов власти и локальными актами НовГУ. В

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 9	из 27



случае изменения законодательства РФ или принятия уполномоченными органами власти актов отменяющих или изменяющих нормы, регулируемые положением, настоящее положение действует в части им не противоречащей.

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 10	из 27



Приложение № 1
К Положению об оплате труда
работников Университета

**ПЕРЕЧЕНЬ, КРИТЕРИИ И ПОРЯДОК КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
(ДОПЛАТ И НАДБАВОК КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА)**

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

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в зависимости от степени секретности: от 10 % до 50 % от должностного оклада в месяц в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ в силу своих должностных обязанностей

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в размере до 12 % должностного оклада в месяц, на работах с особо тяжелыми или особо вредными условиями труда до 24 % должностного оклада в месяц.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в размере до 30 процентов от оклада по совмещаемой должности;

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

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Конкретные размеры выплат

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 11	из 27



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

4. Иные выплаты, предусмотренные законодательством и актами уполномоченных органов власти.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных актах Университета и (или) трудовых договорах работников.

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 12	из 27



Приложение № 2
К Положению об оплате труда
работников Университета

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, ПРЕДУСМОТРЕННЫЕ СИСТЕМОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

Категории работников и перечень выплат

Все работники:

- за выполнение важных и особо важных работ
- за интенсивность и высокие результаты работы
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Университета)
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета среди населения
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ
- за высокий профессиональный уровень
- за высокую интенсивность труда
- за досрочное выполнение порученного объема работ
- за качественное выполнение порученного объема работ
- за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности университета
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с непосредственной организацией и проведением учебного процесса
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением учебного процесса или уставной деятельности учреждения
- за непрерывный стаж работы в университете
- за особые заслуги работника перед университетом
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных и (или) авторских программ в образовании
- за внедрение и использование новых технических средств обучения в учебном процессе
- за достижения обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом
- за повышение качества обучения
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов
- за использование здоровьесберегающих технологий
- за участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и учебно-методических объединениях)
- за высокий уровень исполнительской дисциплины
- за активное участие в воспитательной работе
- за авторство учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг и учебников по своему направлению деятельности

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 13	из 27



- за разъездной характер работы

Профессорско-преподавательский состав:

- за высокую интенсивность труда (в т.ч. за сверхнормативную учебную нагрузку)
- использование инновационных технологий в сфере развития образования и науки в образовательном учреждении
- использование новейших образовательных и информационных технологий в учебном процессе
- ведение активной методической работы по формированию учебных планов
- разработка новых образовательных программ, связанных с внедрением новых направлений и специальностей
- наличие учебников и учебно-методических пособий и разработок, созданных преподавателями образовательного учреждения
- качество преподавания предмета на основе рейтинговой оценки службы качества образовательного учреждения
- качество подготовки студентов, слушателей и обучающихся в образовательном учреждении;
- качество работы преподавательского коллектива кафедр вуза на основе рейтинговой оценки службы качества образовательного учреждения
- подготовка студентов и учащихся, завоевавших призовые места в международных, общероссийских и других не менее значимых конкурсах и олимпиадах
- подготовка студентов из числа стипендиатов Правительства РФ или Президента РФ
- высокий профессионализм и качество выполняемой работы

1 Научно-педагогические работники:

- участие в выполнении фундаментальных исследований
- участие в выполнении федеральных целевых и ведомственных программ
- количество инициируемых работником исследований
- количество лицензий на право использования изобретений
- количество заявок на объекты промышленной собственности, подготовленных с участием работника
- количество премий, наград, дипломов, полученных работником или с его участием
- количество патентов по результатам научной и научно-технической деятельности
- количество публикаций в открытой печати научных и (или) научно-технических результатов
- коэффициент цитируемости научных и научно-технических результатах деятельности работника
- количество изданных монографий
- участие в международном научном и научно-техническом сотрудничестве (стажировки, командировки, публикации научных и (или) научно-технических результатов за пределами территории Российской Федерации)
- количество экспонатов, представленных на международных и российских выставках
- научное руководство аспирантами, соискателями и студентами по выполнению НИРС, дипломных работ и проектов
- инновационная устремленность, освоение новых технологий и методологий в научной и педагогической деятельности

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 14	из 27



- участие в рецензировании научных трудов и результатов научной и научно-технической деятельности
- повышение научной квалификации, участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах
- выполнение в установленном порядке показателей государственных контрактов, распоряжений по НИР, тематических планов научно-исследовательских работ учреждения в части сроков их исполнения, требований исполнения обязательств и стандартов качества;
- отсутствие рекламаций заказчика по результатам выполнению НИР, соблюдению стандартов и технических условий;
- наличие благодарностей и почетных грамот за высокие достижения и результаты деятельности;
- соблюдение сроков и качество выполнения НИР;
- наличие положительных отзывов о результатах НИР и благодарственных писем от заказчиков.

Работники среднего профессионального образования:

- за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе за проверку письменных работ, за заведование кабинетами, за классное руководство, за руководство предметно-цикловых комиссий, за работу в колледжах.

- за качество выполняемых работ

а) Не менее 75% от общего числа обучающихся, получивших положительные оценки при прохождении промежуточной аттестации за курс обучения;

б) превышение плановой наполняемости в группах (подгруппах);

в) не более 10% от общего числа обучающихся, отчисленных до окончания срока обучения по неуважительной причине;

г) создание учебно-методических комплексов, учебно-программной документации, учебных пособий, электронных учебников, имеющих положительные рецензии;

д) руководство курсовыми и дипломными работами (проектами), получившими реальные практические результаты;

е) использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информацион-ных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса.

- премиальные выплаты по итогам работы

а) Не менее 75% от общего числа выпускников, получивших положительные оценки при прохождении итоговой аттестации;

б) не менее 25% от общего числа выпускников, получивших повышенные разряды;

в) не менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной профессии;

г) участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

д) организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий;

е) участие в развитии научно-технического творчества обучающихся.

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 15	из 27



Приложение № 3

К Положению об оплате труда
работников Университета**О ПРЕМИРОВАНИИ**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Университете устанавливаются следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за заслуги перед Университетом.

2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в соответствующем периоде.

3. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Университета;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Университета;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации.

5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения; обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 16	из 27



организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

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

успешное выполнение сверхплановых заданий по поручению ректората.

7. Премия за заслуги перед Университетом выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Премия выплачивается в связи с юбилейными датами (50 лет, 55 лет и т.д.) и в иных случаях с целью поощрения работников за заслуги перед Университетом.

8. Премии выплачиваются в пределах имеющихся средств. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 17	из 27



Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников НовГУ

ПЕРЕЧЕНЬ
критериев оценки эффективности работы Университета

№ п.п	Показатели	Критерии
1	2	3
1.	Качество подготовки	Эффективность внутривузовской системы обеспечения качества образования. Уровень организации научно-исследовательской работы студентов.
1.1.	Содержание и уровень подготовки	Соответствие учебных планов и программ учебных дисциплин требованиям государственных образовательных стандартов по уровню и содержанию.
1.2.	Качество подготовки	Уровень требований, предъявляемых к абитуриентам. Соответствие качества подготовки обучающихся и выпускников требованиям государственных образовательных стандартов. Эффективность внутривузовской системы обеспечения качества образования. Уровень организации научно-исследовательской работы студентов. Востребованность выпускников.
	Реализация программ послевузовского профессионального образования (ППО)	Наличие внутривузовского положения о ППО
		Количество отраслей наук, по которым осуществляется подготовка: - аспирантов - докторантов
		Количество специальностей, по которым осуществляется подготовка - аспирантов - докторантов
		Количество обучающихся за счет средств федерального бюджета - аспирантов - докторантов
		Количество обучающихся за счет юридических и физических лиц - аспирантов - докторантов

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 18	из 27



		Количество обучаемых граждан иностранных государств - аспирантов - докторантов
		Доля защитившихся в срок - аспирантов - докторантов
		Количество обучаемых, выбывших до конца срока обучения - аспирантов - докторантов
2.1.	Обеспечение деятельности по ППО	Наличие учебно-методического комплекса, обеспечивающего реализацию программ ППО
		Наличие советов по защите докторских и кандидатских диссертаций
		Наличие вузовских изданий из перечня ВАК
		Количество диссертаций, отклоненных ВАК - кандидатских - докторских
		Количество аспирантов, приходящихся на одного научного руководителя
		Средний возраст зачисляемых - аспирантов - докторантов
2.2.	Востребованность подготовленных кандидатов и докторов наук	Количество диссертаций, защищенных сотрудниками вуза в текущем году - кандидатских - докторских
		Доля защитившихся, оставшихся на работу в вузе в текущем году - кандидатов наук - докторов наук
2.3.	Динамика изменения профиля подготовки аспирантов и докторантов	Динамика по годам (количества зачисленных в аспирантуру и докторантуру по специальностям научных работников)
2.4.	Методическая работа	Процент учебных дисциплин основных образовательных программ, обеспеченных учебно-методическими комплексами – 100%
		Использование инновационных методов в образовательном процессе

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 19	из 27



2.5.	Квалификация педагогических работников	Процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) учеными званиями: не менее 60
		Процент докторов наук и (или) профессоров: не менее 10
		Среднегодовое число защит диссертаций на 100 человек научно-педагогического персонала за 5 лет: не менее 3
	Реализация программ дополнительного профессионального образования (ДПО)	Наличие внутривузовского положения о ДПО
		Наличие программ ДПО - повышения квалификации - стажировки - переподготовки
		Наличие лицензий на право осуществления образовательной деятельности других ведомств
		Среднегодовой контингент обучающихся по программам ДПО - за счет средств федерального бюджета - за счет средств физических или юридических лиц
		Количество программ ДПО, реализуемых в рамках - ФЦП - ПНП «Образование»
		Количество научно-педагогических работников, прошедших - повышение квалификации - стажировку - переподготовку
		Количество программ, реализуемых для специалистов отраслей народного хозяйства
3.1.	Обеспечение деятельности по ДПО	Обучение руководящего звена вуза (среднегодовой контингент) в области - систем качества - университетского менеджмента
	Научная, научно-техническая деятельность и ее результативность	Число отраслей науки, в рамках которых выполняются научные исследования: для университета - не менее 5
		Среднегодовой объем научных исследований на единицу научно-педагогического персонала за пять лет (тыс. руб.): не менее 18

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 20	из 27



		Выполнение НИР, финансируемых в рамках тематических планов, отдельных НИР по заданиям Рособразования и по научно-техническим программам: количество НИР, объем финансирования НИР (тыс.руб.), объем НИР, выполненных собственными силами (тыс.руб.). Выполнение научных исследований по научно-техническим и федеральным целевым программам: количество НИР, объем финансирования НИР (тыс.руб.), распределение объемов финансирования выполнявшихся НИР по программам. Выполнение научных исследований и разработок, финансируемых из средств хозяйствующих субъектов: количество НИР, объем финансирования НИР (тыс.руб.), объем НИР, выполненных собственными силами (тыс.руб.). Выполнение научных исследований в рамках международного сотрудничества: количество зарубежных грантов и контрактов, количество российских научных фондов, объем финансирования зарубежных грантов и контрактов (тыс.руб.). Количество охранных документов на объемы интеллектуальной собственности. Количество экспонатов, представленных на международных выставках. Количество лицензий, премий, наград и дипломов. Количество научных публикаций в рецензируемых изданиях: - в российских изданиях, - в зарубежных изданиях. Среднегодовое количество монографий на 100 основных штатных педагогических работников с учеными степенями и (или) учеными званиями, изданных за пять лет: не менее 2,0
	Квалификация педагогических работников	Процент профессорско-преподавательского состава с учеными степенями и (или) учеными званиями: не менее 60 Процент докторов наук и (или) профессоров: не менее 10

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 21	из 27



		Процент профессорско-преподавательского состава, работающего в вузе на штатной основе: для вузов, существующих более девяти лет: не менее 50 Среднегодовое число защит диссертаций на 100 человек научно-педагогического персонала за 5 лет: не менее 3
--	--	--

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 22	из 27



Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников НовГУ

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Великий Новгород

«___» _____ 20___ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» (далее - НовГУ) в лице ректора (проректора) _____, действующего на основании _____, и

(фамилия, имя, отчество полностью)

(далее – работник), заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Работник принимается на работу на должность:

(наименование должности, профессии или специальности с указанием квалификации; либо указание на конкретный вид поручаемой работы, место работы, с указанием структурного подразделения)

Работник подчиняется непосредственно: _____

2. Работа в НовГУ является для работника: _____

(основной, по совместительству)

3. Договор заключен на _____

(неопределенный срок, определенный срок (продолжительность), на время выполнения определенной работы)

Даты: начала работы _____; окончания работы: _____

Причина заключения срочного трудового договора: _____

4. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

5. Основные права и обязанности работника определяются трудовым законодательством (в т.ч. статьями 21 и 214 Трудового кодекса РФ) и локальными актами НовГУ, в том числе Уставом и правилами внутреннего распорядка. Должностные обязанности работника определяются также должностной инструкцией (в том числе типовой) и квалификационными характеристиками (требованиями) по соответствующей должности, утвержденными уполномоченным органом власти.

Дополнительные права и обязанности: _____

6. Основные права и обязанности НовГУ определяются трудовым законодательством (в т.ч. статьей 22 Трудового кодекса РФ) и локальными актами НовГУ, в том числе Уставом, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором.

НовГУ осуществляет обязательное социальное страхование работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7. Заработная плата и иные условия труда работника:

7.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 23	из 27



должностной оклад (оклад), ставка заработной платы в размере _____ в месяц;
компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, другие виды выплат)

(виды и размеры)

7.2. Премии и иные выплаты устанавливаются работнику в соответствии с коллективным договором и локальными актами НовГУ.

7.3. Выплата заработной платы и иных видов выплат производится за счет бюджетных средств, средств, полученных от приносящей доход деятельности и иных внебюджетных источников финансирования, в порядке и сроки, определенные законодательством РФ и локальными актами НовГУ, в том числе Уставом НовГУ, коллективным договором и положением об оплате труда работников НовГУ.

7.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и локальными актами НовГУ.

8. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку) _____

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

Режим работы (рабочие дни, выходные дни, время начала и окончания работы) определяется локальными актами НовГУ, в том числе правилами внутреннего распорядка и настоящим трудовым договором. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы

9. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ дней. Основания установления дополнительного отпуска _____.

Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

10. Социально-бытовые условия труда (в т.ч. льготы):

11. При приеме на работу работник ознакомлен с должностной инструкцией, типовыми квалификационными характеристиками (требованиями) по соответствующей должности, утвержденными уполномоченным органом власти, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, положением об оплате труда работников НовГУ, положением о порядке обработки и обеспечении безопасности персональных данных в НовГУ и иными локальными актами НовГУ, имеющими отношение к трудовой функции работника.

12. Все, что не предусмотрено условиями договора, регулируется законодательством РФ и локальными актами НовГУ.

13. Стороны несут ответственность за ненадлежащее выполнение условий договора в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

14. Надбавки, доплаты и иные дополнительные выплаты устанавливаются на срок действия, указанный в пункте 3 настоящего трудового договора, если иной срок прямо не предусмотрен настоящим трудовым договором и (или) дополнительным соглашением.

15. Иные условия договора:

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 24	из 27



- каждая из сторон настоящего трудового договора вправе ставить перед другой стороной вопрос о его дополнении или ином изменении трудового договора, которые по соглашению сторон оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора. Изменения и дополнения могут быть внесены в настоящий трудовой договор по соглашению сторон также в следующих случаях: а) при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, а также при изменении локальных актов НовГУ; б) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

- работник дает согласие НовГУ на обработку своих персональных данных. Целью обработки персональных данных является обеспечение трудовых и социальных отношений между работником и НовГУ, как работодателем, обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, передача персональных данных социальным, страховым, финансовым организациям с целью выполнения трудовых, социальных и финансовых обязательств работодателя. Обработке подлежат следующие персональные данные: фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол, реквизиты документа удостоверяющего личность, уровень образования и реквизиты документа об образовании, гражданство, место рождения, адрес регистрации, контактные телефоны, ИНН, номер страхового свидетельства ОПС, стаж работы (общий, педагогический), должность и место работы, оклад и стимулирующие надбавки, приказы и иные документы, связанные с трудовой деятельностью, номер банковского счета для перечисления финансовых средств, наличие и уровень льгот, отношение к воинской обязанности. Под обработкой персональных данных подразумевается следующий перечень действий с персональными данными: сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение, обновление, изменение, использование, распространение (в том числе передача), обезличивание, блокирование, уничтожение, ввод, проверка и архивация следующим способом: автоматизированная обработка, обработка без использования средств автоматизации. Работник согласен, что обработку персональных данных осуществляют соответствующие структурные подразделения в соответствии с положениями о структурных подразделениях и работники НовГУ в соответствии с должностными обязанностями. Работник дает согласие на публикацию следующих персональных данных на портале НовГУ <http://www.novsu.ru>: фамилия, имя, отчество, уровень образования, должность и место работы. Данное согласие на обработку персональных данных действует на период трудовых отношений между работником и НовГУ. Данное согласие может быть отозвано работником на основании личного заявления;

- в трудовые обязанности работника входит создание произведений и иных объектов интеллектуальной собственности, необходимых для обеспечения или совершенствования учебного процесса, а также иных учебных, научных и других аналогичных произведений, создаваемых работником в соответствии с его учебной, научной и иной специализацией. НовГУ принадлежат исключительные права на любые произведения и иные результаты интеллектуальной деятельности (объекты интеллектуальной собственности), созданные или зарегистрированные работником в связи с осуществлением работы в НовГУ. Указанная норма распространяется в отношении результатов интеллектуальной деятельности (объектов интеллектуальной собственности), созданных исключительно в пределах, установленных для работника (автора) трудовых обязанностей или служебных заданий (далее – служебное произведение). Исключительные права принадлежат НовГУ в полном объеме в отношении использования служебных произведений любым способом (включая воспроизведение (без ограничения тиража), запись в цифровой форме, распространение, публичный показ, публичное исполнение, импорт, прокат, сообщение в эфир, сообщение по кабелю, перевод и иную переработку, практическую реализацию, доведение до всеобщего сведения, включая использование в открытых и закрытых сетях, включение в базы данных и мультимедийную продукцию, регистрацию товарных знаков) и в любой форме на территории всего мира, в течение всего срока действия исключительных прав, с

	Должность	Фамилия	Дата	
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева		
Версия 1.0			Стр. 25	из 27



правом их передачи полностью или частично, в том числе с правом выдачи лицензий любым лицам на условиях, определяемых по собственному усмотрению НовГУ и без выплаты работнику какого-либо дополнительного вознаграждения. Работник соглашается, что в тех случаях, когда для возникновения или закрепления прав на служебные произведения необходимо совершение каких-либо действий (подача заявки и так далее), право на совершение таких действий принадлежит исключительно НовГУ. Работник не вправе сам осуществлять, разрешать или запрещать совершение таких действий. НовГУ может распорядиться принадлежащим ему исключительным правом на служебные произведения любым не противоречащим закону и существу такого исключительного права способом, в том числе путем его отчуждения по договору другому лицу (договор об отчуждении исключительного права) или предоставления другому лицу права использования соответствующих результата интеллектуальной деятельности или средства индивидуализации в установленных договором пределах (лицензионный договор). Согласия работника на такую передачу (предоставление) не требуется. Все учебно-методические разработки работника, используемые в учебном процессе по основным образовательным программам среднего, высшего и послевузовского профессионального образования, реализуемым в НовГУ, в обязательном порядке включаются в соответствующие разделы Электронной библиотечной системы НовГУ после чего учитываются при расчете учебно-методического обеспечения соответствующих образовательных программ. В случае отсутствия дополнительного соглашения об ином работник соглашается, что выплачиваемая ему в соответствии с Трудовым договором в период работы в НовГУ заработная плата включает все вознаграждения за использование НовГУ или любыми другими лицами с согласия НовГУ (правопреемниками НовГУ) любых служебных произведений, в том числе после прекращения действия Трудового договора с ним. Работник не вправе требовать каких-либо дополнительных выплат за использование служебных произведений или передачу прав на них. Данные условия продолжают действовать в случае расторжения трудового договора, его незаключения или признания недействительным по какой-либо причине.

Иные условия: _____

16. Реквизиты и подписи сторон:

НовГУ:

Адрес: 173003, Великий Новгород, улица Большая Санкт-Петербургская, 41, тел. 62-72-44.

Работник:

паспорт: _____

адрес: _____

ИНН _____, страховое свидетельство _____

Ректор (проректор) НовГУ _____

Работник: _____

(подпись)

(фамилия, и.о.)

Согласовано:

Руководитель структурного подразделения _____
(подпись, дата) (фамилия, и.о.)

Начальник ФЭУ _____ О.Л. Васильева

Начальник УОТ _____ Ю.В. Буленкова

Начальник УК _____ В.Н. Фещенко

Второй экземпляр трудового договора получил (а) _____

	Должность	Фамилия	Дата
Разработал	Начальник финансово-экономического управления	О.Л. Васильева	
Версия 1.0			Стр. 26 из 27



Лист согласования

Разработал:	Ф.И.О.	Дата	Подпись	Система менеджмента качества Управленческая документация
Начальник ЮУ	Шульцев В.А.	20.02.2012		
СОГЛАСОВАНО:				
Проректор по УР	Гудилов С.В.			
Проректор по ВРиСВ	Раненко М.Э.			
Проректор по АХР	Пилипив С.Д.			
Начальник УБУ	Норина В.В.			
Начальник ФЭУ	Васильева О.Л.			
Начальник УОТ	Буленкова Ю.В.			
Начальник УСПО	Старкова Л.Г.			
Начальник УБ	Ефимов И.А.			
Начальник УК	Фещенко В.Н.			

Лист внесения изменений

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменения	ФИО лица, внесшего изменение	Подпись