

От работодателя:

Ректор

А. П. Фалалеев
«3» сентября 2021 г.



От работников:

Председатель Первичной
профсоюзной организации
И. В. Савченко
«3» сентября 2021 г.



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»
20.02.2021 г. – 19.02.2024 г.**

Вступают в силу
« 2 » сентября 2021 г.

г. Симферополь
2021 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КРЫМСКИЙ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»**

20.02.2021 г. – 19.02.2024 г.

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации статья 44 и на основании Раздела 2. Срок действия договора и порядок внесения изменений Коллективного договора ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского» 20.02.2021 г. – 19.02.2024 г. (далее Коллективный договор), стороны договорились внести следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 8.6. Коллективного договора раздела VIII «Обеспечение правовых гарантий профсоюзного комитета и профсоюзного актива» изложить в следующей редакции:

8.6. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из всех видов оплаты труда работников – членов профсоюза на основании их письменного заявления. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется (ст. 377 ТК РФ) ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. При расторжении трудового договора между работником – членом Профсоюза и Работодателем и заключением нового трудового договора, Работодатель обязуется считать, с учетом положений п. 1.16 Коллективного договора, действующим предыдущее заявление о перечислении членских взносов и не требовать написания нового заявления. Основанием выхода из членов профсоюзной организации является только поданное работником об этом заявление в профсоюзную организацию. Ответственность за своевременность оформления данного заявления работника о выходе из членов профсоюзной организации и за прекращение удержания профсоюзных взносов в этом случае несет профсоюзная организация.

2. Пункт 6.2 раздела 6 «Выплаты компенсационного характера», раздел 7 «Порядок условия установления выплат стимулирующего характера», пункт 10.4 раздела 10 «Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета», пункт 11.1 раздела 11 «Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных категорий работников», пункт 12.1 раздела 12 «Оплата труда преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования», пункт 13.1 раздела 13 «Оплата труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу» и пункт 14.1 раздела 14 «Оплата труда

работников сферы научных исследований и разработок» Приложения № 2 к Коллективному договору Положения «Об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»» изложить в новой редакции:

6.2. Оплата труда работников Университета, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда:

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- иные особые условия труда.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ.

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822.

Руководство Университета принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов от должностного оклада совмещаемой должности и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не

назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы в размере не более 50 процентов от должностного оклада временно отсутствующего работника и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за дополнительную работу (без занятия штатных должностей) связанная с выполнением обязанностей заместителя директора института – до 50% от должностного оклада, заместителя декана факультета (по различным видам деятельности) – до 30% от должностного оклада, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Доплата за выполнение функций классного руководителя (куратора) – в размерах, устанавливаемых нормативными правовыми актами Российской Федерации (для педагогических работников среднего профессионального образования);

Доплата за заведование отделениями, кабинетами, учебными мастерскими, руководство цикловыми комиссиями – 5% от должностного оклада полной занятости (для педагогических работников среднего профессионального образования).

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ 5% от почасовой оплаты нагрузки по выполнению данной работы (для педагогических работников среднего профессионального образования).

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % части должностного оклада (ставки) за час работы работника. Ночным считается время с 22 часов до 6 утра.

Размер части должностного оклада (ставки) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки) 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, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки выплат сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер часовой тарифной ставки для выплаты доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (ставки) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

Доплата за работу в подвальных помещениях и книгохранилищах библиотек устанавливается в размере 10% от должностного оклада работника.

Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается 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. Для учета и оплаты отработанных сверхурочных часов отдельными категориями работников устанавливается суммированный учет рабочего времени (учетный период устанавливается приказами руководителей структурных подразделений и филиалов).

7. Порядок условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, достижению установленных работнику, коллективу работников, подразделению или Университету в целом показателей эффективности, а также поощрения за

выполненную с высоким качеством порученную работу и в установленный срок.

7.2. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера, в том числе предусмотренные условиями трудового договора с элементами эффективности:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в Университете, выслугу лет в Университете;
- премиальные выплаты (выплаты по итогам работы).

7.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

7.3.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- интенсивность работы;
- высокие результаты работы;
- добросовестную и безупречную работу;
- сложность работы;
- специфику работы и персональную ответственность;
- характер трудовой нагрузки и режим работы;
- выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта);
- выполнение важных и срочных заданий руководства;
- дополнительную работу, связанную с организацией образовательного процесса;
- дополнительную учебную нагрузку;
- отдельным категориям работников из числа обслуживающего персонала сельскохозяйственного направления Университета, за достигнутое превышение базовых показателей выработки продукции, товаров, работ, услуг. Базовые показатели и порядок расчета стимулирующих выплат утверждается приказом ректора Университета.

• работникам, занятым в научно-исследовательских, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских работах, медицинским работникам за достигнутое превышение базовых показателей выработки работ, оказания услуг и коэффициентов трудового участия. Выплаты устанавливаются с учетом выполнения определенных работ по заказам юридических и физических лиц.

- и другие показатели.

7.3.2. Критерии выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:

- за ведение лечебной работы педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;

- работу по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;
- высокие рейтинговые показатели в научно-исследовательской, образовательной и других видах деятельности и др.;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- коммерциализация объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие достижения, выполнение сверхплановых заданий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;
- участие в разработке локальных нормативных актов Университета;
- качественная работа по сбору, оценке и анализу получаемой информации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации Университета:
- разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);
- разработка и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, использование передовых форм в организационной, информационной, хозяйственно-экономической, работе и др., не включенных в критерии трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;
- иные критерии оценки установления выплат.

7.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

7.4.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются за:

- безупречное и добросовестное выполнение работ;
- освоение новых технологий в научной деятельности;
- высокие рейтинговые показатели в научно-исследовательской, образовательной и других видах деятельности и др.
- применение иностранного языка в работе;
- классность водителей (1-го класса -25%, 2-го класс – 10% к должностному окладу);
- за наличие квалификационной категории медицинским работникам в соответствии с приказом ректора;
- за знаки отличия.

Выплата за учёную степень и звание по должностям, не относящимся к научным работникам и педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, не предусмотрена.

7.4.2. Критерии выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ:

- профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- персональная ответственность и высокий исполнительный уровень выполнения задания;
- высокий профессионализм и качество работы;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ.
- отсутствие претензий к результатам деятельности работника: отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках;
- систематическое выполнение установленных планов, графиков перевозок и расписаний движения;
- отсутствие систематического перерасхода топлива против определенных норм;

• выплаты за знаки отличия (ВЗО) - выплачиваются работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации и/или Украины, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный» (руководящим работникам при условии соответствия почётного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора и составляет до 20 % от должностного оклада.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания Республики Крым (Автономной Республики Крым), название которых начинается со слов «Заслуженный» осуществляются к соответствующим профессиональным

праздникам в размере 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник образования Республики Крым», «Заслуженный работник образования Автономной Республики Крым» осуществляются ко «Дню учителя» в размере 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

Основанием для начисления ВЗО за почетные звания являются соответствующий Указ Президента РФ (Украины), приказ Министра Минобрнауки РФ (Украины), нормативно-правовой акт Республики Крым (Автономной Республики Крым), а также наградной документ.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются в случае, если почетное звание соответствует профессиональной деятельности, осуществляемой работником в рамках занимаемой должности.

ВЗО выплачиваются работникам, имеющим звания «академик» и «член-корреспондент» Академии наук и государственных отраслевых академий наук Российской Федерации (Украины). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора.

ВЗО устанавливаются только штатным сотрудникам, работающим по основному месту работы. В случае, если работник имеет два звания, то ВЗО устанавливается один раз. Начисление ВЗО осуществляется из фонда стимулирования труда Университета при наличии экономии фонда оплаты труда.

- иные критерии оценки установления выплат.

7.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет в Университете устанавливаются работникам по основному месту работы с учетом доли занимаемой ставки. Для преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования от объема педагогической нагрузки.

Размер выплат устанавливается до 15 % за стаж работы от 5 до 10 лет, до 20 % за стаж работы свыше 10 лет от базового (минимального) оклада соответствующей ПКГ и 1 квалификационного уровня.

При определении стажа работы сотрудников в Университете учитывается стаж работы в научных и образовательных организациях на базе которых, в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.08.2014 № 1465-р, создан Университет.

7.6. В Университете могут выплачиваются следующие виды премий:

7.6.1. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

Критерии (основания) премирования:

- высокие достижения в подготовке специалистов, бакалавров, магистров и научно-педагогических кадров;
- высокие результаты в научно-исследовательской работе, руководство научной работы студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;

- развитие научного потенциала, активизация научно-исследовательской работы научно-педагогических работников, студентов, аспирантов, докторантов;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, областных, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- качественная и своевременная подготовка и издание учебников, учебно-методических материалов, таких как монографии, учебные и методические пособия, научные издания;
- внедрение в практику новых методик преподавания;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых лабораторных работ, практических занятий, вариантов домашних заданий, новых форм практического обучения;
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- внедрение инновационных и информационных технологий в образовательный и научный процессы;
- организация, подготовка, проведение мероприятий по приему нового контингента студентов и слушателей;
- увеличение контингента студентов, обучающихся на договорной основе с полной компенсацией затрат, в том числе иностранных студентов;
- качество проведенной приёмной кампании;
- сохранность контингента обучающихся;
- оперативная подготовка и качественное проведение на высоком научно-методическом уровне симпозиумов, семинаров, конференций, олимпиад, дней открытых дверей, совещаний с руководителями образовательных учреждений, подготовительных курсов и других важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета;
- активное участие в научных проектах, программах, получении и реализации различных грантов;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс, укрепление материально-технической, учебной и научной базы Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационно-инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, кадровым и другими процессами управления Университета, обеспечения безопасности, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельностью Университета;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;

- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- качественная и своевременная подготовка Университета к новому учебному году;
- своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;
- внедрение новых технологий и модернизация работы административно-хозяйственных, финансово-экономических, кадровых и других структур Университета;
- положительные показатели эффективности деятельности вуза;
- привлечение дополнительных внебюджетных средств;
- качественная организация, подготовка и проведение всех видов воспитательной, общественной, спортивной и творческой работы со студентами и аспирантами;
- успешная и качественная работа в составе рабочих групп и комиссий, сформированных в соответствии с приказами по Университету;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Университета.

7.6.2. Премия (поощрительная выплата) единовременного (разового) характера.

Критерии (основания) премирования:

- юбилейные даты работников (50, 60 лет – женщины, 50, 65 лет – мужчины);
- за нагрудный знак «Почетный донор России» ко Дню донора (14 июня);
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- за иные виды деятельности, носящие единовременный (разовый) характер и не предусмотренные должностными обязанностями.

7.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Университета может устанавливаться работникам с учетом трудового вклада и функций работника, квалификации, уровня знаний, умений, самостоятельности, сложности и результативности выполненной работы.

Указанная выплата не назначается либо корректируется ее размер при условии привлечения работника к административной и (или) дисциплинарной ответственности, а также некачественного, несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания, объема основной и (или) дополнительной работы, а также по другим основаниям.

Порядок назначения выплат утверждается отдельным приказом ректора Университета, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.8. За интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена персональная стимулирующая надбавка. Надбавка устанавливается работнику Университета, как правило, по основному месту работы (должности) на определенный период в течение календарного года и может быть установлена на календарный год, полгода, квартал, месяц.

Размер надбавки может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных величинах и максимальным размером не ограничен.

Надбавка устанавливается приказом ректора персонально в отношении конкретного работника Университета с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда на основании решения комиссии по установлению персональных стимулирующих надбавок.

Положение о комиссии по установлению персональных стимулирующих надбавок, ее состав и регламент работы утверждается отдельным приказом ректора Университета.

7.9. Выплаты стимулирующего характера за выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта) осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами, которые утверждаются в установленном порядке как приложение к Коллективному договору Университета.

7.10. Стимулирующие выплаты работникам Университета осуществляются на основании служебных записок и (или) в соответствии с приказом ректора Университета.

Работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, к премии не представляются.

Ректор вправе самостоятельно полностью лишать работника премии за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение финансовой дисциплины;
- представление недостоверной информации;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны и др.

7.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных величинах. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.12. Решение об установлении стимулирующей выплаты или изменении ее размера оформляется приказом ректора в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.13. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется с учетом условий, в которых работник выполняет должностные обязанности, уровня его профессиональной подготовки, деловых качеств и способностей

самостоятельно выполнять особо сложные задачи, а также достигнутых им результатов в трудовой деятельности.

7.14. Размер стимулирующей выплаты работнику может изменяться в течение календарного года по результатам трудовой деятельности.

Размер стимулирующей выплаты работнику может уменьшаться в течение календарного года, в случаях:

- изменения условий трудовой деятельности работника;
- уменьшения объема функций, возлагаемых на работника, и (или) сложности выполняемых работником задач;
- снижения результатов трудовой деятельности работника;
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- исчезновения фактора, в связи с которым выплата была установлена (срочность, напряженность, степень важности выполняемой работы);
- отсутствия в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели и др.

Решение об изменении размера стимулирующей выплаты оформляется приказом ректора

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

10.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Размер премирования, критерии и порядок выплаты устанавливается Министерством науки и высшего образования.

Решение о выплате материальной помощи ректору Университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Для проректоров и главного бухгалтера Университета помимо выплат стимулирующего характера, предусмотренных в п.7 настоящего Положения, может быть установлено премирование по результатам деятельности Университета. Стимулирующие выплаты и премии проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора Университета.

11.1. Оплата труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, и иных категорий работников включает в себя: должностные оклады, компенсационные, стимулирующие выплаты.

Размеры должностных окладов административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала, и иных категорий работников устанавливаются в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

Размеры должностных окладов заместителей директоров, начальников управлений и отделов и иных руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10-30% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

12.1. Заработная плата педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее – преподаватели СПО) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, почасовую оплату труда.

Размеры должностных окладов преподавателей СПО устанавливаются в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

Для преподавателей СПО по норме часов преподавательской работы 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада) на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Оплату труда педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования, в каникулярное время, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникулярного времени, с учетом выплаты, установленной за классное руководство».

13.1. Заработная плата педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, почасовую оплату труда.

Размеры должностных окладов ППС устанавливаются в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

14.1. Заработная плата работников сферы научных исследований и разработок (далее – научные работники) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты.

Размеры должностных окладов научных работников устанавливаются в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

4. Пункт 3.1. раздела 3 «Почетное звание «Ветеран труда»» Приложения № 4 к Коллективному договору Положения «О почетном звании «Ветеран труда федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»», и изложить в следующей редакции:

3.1. Ветеран труда Университета имеет право на:

- дополнительный оплачиваемый отпуск 6 календарных дней (в соответствии с 5.23 Коллективного договора), который по желанию работника

может присоединяться к ежегодному основному и другим предусмотренным отпускам;

- дополнительный отпуск до трех недель без сохранения заработной платы, в удобное для него время;

- премирование членов профсоюза Университета из средств профсоюзных взносов Профсоюзной организации работников: при торжественном вручении удостоверения Ветерана труда Университета в связи с присвоением статуса Ветерана труда Университета; при достижении 45-летнего общего стажа работы в КФУ; за активное участие в профсоюзной деятельности и по случаю юбилейных дат (50, 60, 70, 80 и т. д. лет);

- оказание членам профсоюза Университета материальной помощи в порядке, установленном настоящим Коллективным договором, из средств профсоюзных взносов Профсоюзной организации работников;

- первоочередное предоставление мест на базах практик и отдыха Университета;

- первоочередное предоставление членам профсоюзной организации работников Университета мест в оздоровительных и санаторно-курортных учреждениях, с которыми Профсоюзный комитет работников Университета заключил договоры;

- льготное оздоровление членов профсоюза Университета 1 раз в 3 года в оздоровительных учреждениях по договорам Крымской республиканской организации профсоюза;

- поощрения согласно Приложению № 5 настоящего Коллективного договора для работающих Ветеранов труда КФУ;

- профсоюзные награды для неработающих ветеранов труда, принимающих активное участие в общественной жизни университета.

5. Настоящие изменения и дополнения распространяют свое действие со 2 сентября 2021 года.

6. Все остальные положения Коллективного договора и приложения к нему, принятые ранее, остаются без изменений.

От работодателя:



Ректор

А. П. Фалалеев

«3» сентября 2021 г.

От работников:

Председатель Первичной профсоюзной организации

Л. В. Савченко

«3» сентября 2021 г.



**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Крымский федеральный университет
имени В.И. Вернадского»**

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 5
заседания постоянно действующей Комиссии по ведению
коллективных переговоров, подготовке проекта Коллективного договора
и заключению Коллективного договора
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
на 2021-2024 гг. (далее - Комиссия)**

02.09.2021 г.

г. Симферополь

Председательствующий: Лукашева Наталия Николаевна

Присутствовали члены комиссии:

Со стороны работодателя:

- 1. Цвиринько Ирина Анатольевна** – проректор по учебной и методической деятельности, доктор экономических наук, профессор;
- 2. Василевская И.А.** – директор департамента планово-экономической работы;
- 3. Крутиков Евгений Сергеевич** – директор Медицинской академии им. С.И. Георгиевского, доктор медицинских наук, профессор;
- 4. Елькин Сергей Владимирович** – директор Таврической академии, кандидат юридических наук, доцент;
- 5. Емельянова Светлана Христофоровна** – главный бухгалтер;
- 6. Зарипов Олег Владимирович** – директор техникума гидромелиорации и механизации сельского хозяйства.

**Со стороны Первичной профсоюзной организации работников как
представителя трудового коллектива:**

- 1. Лукашева Наталия Николаевна** – председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.
- 2. Губанова Елена Викторовна** – секретарь комиссии; член профкома; кандидат юридических наук, директор Регионального центра содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», кандидат юридических наук, доцент.
- 3. Абибуллаев Мемет Серверович** – заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

4. **Работягов Константин Васильевич** – председатель комиссии профкома работников по охране труда и технике безопасности, доцент кафедры общей и физической химии Таврической академии, кандидат химических наук, доцент.

5. **Дятел Виталий Николаевич** – председатель профкома работников Института экономики и управления, доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

6. **Соколов Виталий Геннадьевич** – председатель профкома работников Агротехнологической академии, доцент кафедры анатомии и физиологии животных, кандидат ветеринарных наук, доцент.

7. **Шевченко Елена Васильевна** – председатель профбюро Физико-технического института, старший преподаватель.

8. **Тимохин Александр Михайлович** – председатель профкома работников Таврической академии, доцент кафедры философии естественнонаучного профиля философского факультета Таврической академии;

9. **Пильгаев Михаил Викторович** – председатель профкома обучающихся КФУ им. В.И. Вернадского.

Приглашенные:

1. **Савченко Любовь Васильевна** – председатель профсоюзного комитета работников.

2. **Тарасенко С.А.** – начальник отдела нормирования труда и заработной платы департамента плано-экономической работы.

3. **Бондаренко Е. И.** – заместитель директора кадровой политики и административно-правового регулирования.

Отсутствовали по уважительным причинам:

1. **Курьянов Владимир Олегович** – проректор по академической и административной политике, доктор химических наук, доцент;

2. **Беляев Евгений Александрович** – проректор по реализации ФЦП.

3. **Шаповалова Ирина Михайловна** – директор департамента кадровой политики и административно-правового регулирования, кандидат экономических наук, доцент.

Кворум имеется

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. О внесении дополнений в п. 8.6 Коллективного договора в части признания действующим предыдущее заявление работника о вступлении в профсоюзную организацию и о перечислении членских взносов при расторжении трудового договора между работником – членом Профсоюза и Работодателем, и заключением нового трудового договора.

2. О предложениях Работодателя по внесению изменений и дополнений в Положение «Об оплате труда работников КФУ им. В.И. Вернадского».

3. О приведении в соответствие положений Коллективного договора и Приложения № 4 «О почетном звании «Ветеран труда федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»» в части предоставления дополнительного отпуска за стаж работы.

4. Разное.

По первому вопросу:

СЛУШАЛИ:

Лукашеву Н.Н.: председателя Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

ВЫСТУПИЛИ:

Емельянова С.Х.: главный бухгалтер.

Лукашева Н.Н.: председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

Абибуллаев М.С.: заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

Председательствующий Лукашева Н.Н. поставила вопрос на голосование.

Голосовали: «за» – единогласно.

РЕШИЛИ: Внести изменения и дополнения в Коллективный договор, пункт 8.6. Коллективного договора раздела VIII «Обеспечение правовых гарантий профсоюзного комитета и профсоюзного актива» изложить в следующей редакции:

8.6. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из всех видов оплаты труда работников – членов профсоюза на основании их письменного заявления. Профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работника в размере 1%. Работодатель обязуется (ст. 377 ТК РФ) ежемесячно бесплатно перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в установленном размере. Перечисление производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. При расторжении трудового договора между работником – членом Профсоюза и Работодателем и заключением нового трудового договора,

Работодатель обязуется считать, с учетом положений п. 1.16 Коллективного договора, действующим предыдущее заявление о перечислении членских взносов и не требовать написания нового заявления. Основанием выхода из членов профсоюзной организации является только поданное работником об этом заявление в профсоюзную организацию. Ответственность за своевременность оформления данного заявления работника о выходе из членов профсоюзной организации и за прекращение удержания профсоюзных взносов в этом случае несет профсоюзная организация.

По второму вопросу.

СЛУШАЛИ:

Абибуллаева М.С.: заместителя председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

ВЫСТУПИЛИ:

Елькин С.В.: директор Таврической академии, кандидат юридических наук, доцент;

Савченко Л.В.: председатель профсоюзного комитета работников.

Василевская И.А.: директор департамента планово-экономической работы.

Лукашева Н.Н.: председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

Абибуллаев М.С.: заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

Лукашева Н.Н.: председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

Абибуллаев М.С.: заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

Лукашева Н.Н.: председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

Абибуллаев М.С.: заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов

и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

Лукашева Н.Н.: председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

Зарипов О.В.: директор техникума гидромелиорации и механизации сельского хозяйства.

Абибуллаев М.С.: заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

Василевская И.А.: директор департамента планово-экономической работы.

Лукашева Н.Н.: председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

Абибуллаев М.С.: заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

Лукашева Н.Н.: председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

Тимохин А.М.: председатель профкома работников Таврической академии, доцент кафедры философии естественнонаучного профиля философского факультета Таврической академии.

Лукашева Н.Н.: председатель Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

Абибуллаев М.С.: заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по оплате труда; доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления, кандидат экономических наук, доцент.

Емельянова С.Х.: главный бухгалтер, против пункта 12.1.

Председательствующий Лукашева Н.Н. поставила вопрос на голосование.

Голосовали: «за - 14»; «против - 1».

РЕШИЛИ: Внести изменения и дополнения в Приложение № 2 к Коллективному договору Положение «Об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения

высшего образования «Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского»», пункт 6.2 раздела 6 «Выплаты компенсационного характера», раздел 7 «Порядок условия установления выплат стимулирующего характера», пункт 10.4 раздела 10. «Условия оплаты труда ректора, проректоров, главного бухгалтера Университета», пункт 11.1 раздела 11 «Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и иных категорий работников», пункт 12.1 раздела 12 Оплата труда преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, пункт 13.1 раздела 13 «Оплата труда педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу» и пункт 14.1 раздела 14 «Оплата труда работников сферы научных исследований и разработок» Приложения № 2 к Коллективному договору Положения «Об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»» изложить в новой редакции:

6.2. Оплата труда работников Университета, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда:

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- иные особые условия труда.

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством РФ.

Размер выплат компенсационного характера определяется в соответствии с Разъяснением о порядке установления этих выплат в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822.

Руководство Университета принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по

обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов от должностного оклада совмещаемой должности и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 50 процентов должностного оклада и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы в размере не более 50 процентов от должностного оклада временно отсутствующего работника и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанная с выполнением обязанностей заместителя директора института – до 50% от должностного оклада, заместителя декана факультета (по различным видам деятельности) – до 30% от должностного оклада, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Доплата за выполнение функций классного руководителя (куратора) – в размерах, устанавливаемых нормативными правовыми актами Российской Федерации (для педагогических работников среднего профессионального образования);

Доплата за заведование отделениями, кабинетами, учебными мастерскими, руководство цикловыми комиссиями – 5% от должностного

оклада полной занятости (для педагогических работников среднего профессионального образования).

Доплата за проверку тетрадей и письменных работ 5% от почасовой оплаты нагрузки по выполнению данной работы (для педагогических работников среднего профессионального образования).

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % части должностного оклада (ставки) за час работы работника. Ночным считается время с 22 часов до 6 утра.

Размер части должностного оклада (ставки) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки) 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, привлечшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной ставки выплат сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада, с учётом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер часовой тарифной ставки для выплаты доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада (ставки) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

Доплата за работу в подвальных помещениях и книгохранилищах библиотек устанавливается в размере 10% от должностного оклада работника.

Оплата труда за сверхурочную работу устанавливается 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. Для учета и оплаты отработанных сверхурочных часов отдельными категориями работников устанавливается суммированный учет рабочего времени (учетный период устанавливается приказами руководителей структурных подразделений и филиалов).

7. Порядок условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, достижению установленных работнику, коллективу работников, подразделению или Университету в целом показателей эффективности, а также поощрения за выполненную с высоким качеством порученную работу и в установленный срок.

7.2. В Университете устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера, в том числе предусмотренные условиями трудового договора с элементами эффективности:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в Университете, выслугу лет в Университете;
- премиальные выплаты (выплаты по итогам работы).

7.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

7.3.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за:

- интенсивность работы;
- высокие результаты работы;
- добросовестную и безупречную работу;
- сложность работы;
- специфику работы и персональную ответственность;
- характер трудовой нагрузки и режим работы;
- выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта);
- выполнение важных и срочных заданий руководства;
- дополнительную работу, связанную с организацией образовательного процесса;
- дополнительную учебную нагрузку;
- отдельным категориям работников из числа обслуживающего персонала сельскохозяйственного направления Университета, за достигнутое превышение базовых показателей выработки продукции, товаров, работ, услуг. Базовые показатели и порядок расчета стимулирующих выплат утверждается приказом ректора Университета.

• работникам, занятым в научно-исследовательских, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских работах, медицинским работникам за достигнутое превышение базовых показателей выработки

работ, оказания услуг и коэффициентов трудового участия. Выплаты устанавливаются с учетом выполнения определенных работ по заказам юридических и физических лиц.

- и другие показатели.

7.3.2. Критерии выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:

- за ведение лечебной работы педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- работу по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы;
- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- издание учебников, учебных пособий, публикацию монографии либо проведение персональной творческой выставки;
- высокие рейтинговые показатели в научно-исследовательской, образовательной и других видах деятельности и др.;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ в области научных исследований, грантов государственных научных фондов;
- коммерциализация объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- выполнение стандартов медицинской помощи и порядков оказания медицинской помощи, соблюдение клинических рекомендаций, протоколов лечения больных;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие достижения, выполнение сверхплановых заданий;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности университета;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;
- участие в разработке локальных нормативных актов Университета;
- качественная работа по сбору, оценке и анализу получаемой информации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации Университета;
- разработка и осуществление мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины;

- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);

- разработка и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе, использование передовых форм в организационной, информационной, хозяйственно-экономической, работе и др., не включенных в критерии трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Университета;

- иные критерии оценки установления выплат.

7.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

7.4.1. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются за:

- безупречное и добросовестное выполнение работ;
- освоение новых технологий в научной деятельности;
- высокие рейтинговые показатели в научно-исследовательской, образовательной и других видах деятельности и др.
- применение иностранного языка в работе;
- классность водителей (1-го класса -25%, 2-го класс – 10% к должностному окладу);
- за наличие квалификационной категории медицинским работникам в соответствии с приказом ректора;
- за знаки отличия.

Выплата за учёную степень и звание по должностям, не относящимся к научным работникам и педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, не предусмотрена.

7.4.2. Критерии выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ:

- профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- персональная ответственность и высокий исполнительный уровень выполнения задания;
- высокий профессионализм и качество работы;
- качественное и оперативное выполнение особо срочных работ.
- отсутствие претензий к результатам деятельности работника: отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках;
- систематическое выполнение установленных планов, графиков перевозок и расписаний движения;
- отсутствие систематического перерасхода топлива против определенных норм;
- выплаты за знаки отличия (ВЗО) - выплачиваются работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации и/или Украины, название

которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный» (руководящим работникам при условии соответствия почётного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам - при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора и составляет до 20 % от должностного оклада.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания Республики Крым (Автономной Республики Крым), название которых начинается со слов «Заслуженный» осуществляются к соответствующим профессиональным праздникам в размере 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник образования Республики Крым», «Заслуженный работник образования Автономной Республики Крым» осуществляются ко «Дню учителя» в размере 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

Основанием для начисления ВЗО за почетные звания являются соответствующий Указ Президента РФ (Украины), приказ Министра Минобрнауки РФ (Украины), нормативно-правовой акт Республики Крым (Автономной Республики Крым), а также наградной документ.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются в случае, если почетное звание соответствует профессиональной деятельности, осуществляемой работником в рамках занимаемой должности.

ВЗО выплачиваются работникам, имеющим звания «академик» и «член-корреспондент» Академии наук и государственных отраслевых академий наук Российской Федерации (Украины). Размер указанной стимулирующей выплаты устанавливается приказом ректора.

ВЗО устанавливаются только штатным сотрудникам, работающим по основному месту работы. В случае, если работник имеет два звания, то ВЗО устанавливается один раз. Начисление ВЗО осуществляется из фонда стимулирования труда Университета при наличии экономии фонда оплаты труда.

- иные критерии оценки установления выплат.

7.5. Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет в Университете устанавливаются работникам по основному месту работы с учетом доли занимаемой ставки. Для преподавателей, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования от объема педагогической нагрузки.

Размер выплат устанавливается до 15 % за стаж работы от 5 до 10 лет, до 20 % за стаж работы свыше 10 лет от базового (минимального) оклада соответствующей ПКГ и 1 квалификационного уровня.

При определении стажа работы сотрудников в Университете учитывается стаж работы в научных и образовательных организациях на базе которых, в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 04.08.2014 № 1465-р, создан Университет.

7.6. В Университете могут выплачиваются следующие виды премий:

7.6.1. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

Критерии (основания) премирования:

- высокие достижения в подготовке специалистов, бакалавров, магистров и научно-педагогических кадров;
- высокие результаты в научно-исследовательской работе, руководство научной работы студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- развитие научного потенциала, активизация научно-исследовательской работы научно-педагогических работников, студентов, аспирантов, докторантов;
- занятие призовых мест студентами и аспирантами на межвузовских, областных, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- качественная и своевременная подготовка и издание учебников, учебно-методических материалов, таких как монографии, учебные и методические пособия, научные издания;
- внедрение в практику новых методик преподавания;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых лабораторных работ, практических занятий, вариантов домашних заданий, новых форм практического обучения;
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- внедрение инновационных и информационных технологий в образовательный и научный процессы;
- организация, подготовка, проведение мероприятий по приему нового контингента студентов и слушателей;
- увеличение контингента студентов, обучающихся на договорной основе с полной компенсацией затрат, в том числе иностранных студентов;
- качество проведенной приёмной кампании;
- сохранность контингента обучающихся;
- оперативная подготовка и качественное проведение на высоком научно-методическом уровне симпозиумов, семинаров, конференций, олимпиад, дней открытых дверей, совещаний с руководителями образовательных учреждений, подготовительных курсов и других важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Университета;
- активное участие в научных проектах, программах, получении и реализации различных грантов;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс, укрепление материально-технической, учебной и научной базы Университета;
- качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Университете (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- обеспечение качественной работы подразделений Университета, связанных с эксплуатационно-инженерным и хозяйственным обслуживанием,

административным, финансово-экономическим, кадровым и другими процессами управления Университета, обеспечения безопасности, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельностью Университета;

- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
- качественная и оперативная подготовка объектов Университета к зимнему сезону;
- качественная и своевременная подготовка Университета к новому учебному году;
- своевременный ввод объекта после капитального ремонта в эксплуатацию;
- внедрение новых технологий и модернизация работы административно-хозяйственных, финансово-экономических, кадровых и других структур Университета;
- положительные показатели эффективности деятельности вуза;
- привлечение дополнительных внебюджетных средств;
- качественная организация, подготовка и проведение всех видов воспитательной, общественной, спортивной и творческой работы со студентами и аспирантами;
- успешная и качественная работа в составе рабочих групп и комиссий, сформированных в соответствии с приказами по Университету;
- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководства Университета;

7.6.2. Премия (поощрительная выплата) единовременного (разового) характера.

Критерии (основания) премирования:

- юбилейные даты работников (50, 60 лет – женщины, 50, 65 лет – мужчины);
- за нагрудный знак «Почетный донор России» ко Дню донора (14 июня);
- особые заслуги перед Университетом;
- многолетняя и безупречная работа в Университете;
- за иные виды деятельности, носящие единовременный (разовый) характер и не предусмотренные должностными обязанностями.

7.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Университета может устанавливаться работникам с учетом трудового вклада и функций работника, квалификации, уровня знаний, умений, самостоятельности, сложности и результативности выполненной работы.

Указанная выплата не назначается либо корректируется ее размер при условии привлечения работника к административной и (или) дисциплинарной ответственности, а также некачественного, несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания, объема основной и (или) дополнительной работы, а также по другим основаниям.

Порядок назначения выплат утверждается отдельным приказом ректора Университета, с учетом мнения Профсоюзного комитета.

7.8. За интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена персональная стимулирующая надбавка. Надбавка устанавливается работнику Университета, как правило, по основному месту работы (должности) на определенный период в течение календарного года и может быть установлена на календарный год, полгода, квартал, месяц.

Размер надбавки может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных величинах и максимальным размером не ограничен.

Надбавка устанавливается приказом ректора персонально в отношении конкретного работника Университета с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в пределах фонда оплаты труда на основании решения комиссии по установлению персональных стимулирующих надбавок.

Положение о комиссии по установлению персональных стимулирующих надбавок, ее состав и регламент работы утверждается отдельным приказом ректора Университета.

7.9. Выплаты стимулирующего характера за выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта) осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами, которые утверждаются в установленном порядке как приложение к Коллективному договору Университета.

7.10. Стимулирующие выплаты работникам Университета осуществляются на основании служебных записок и (или) в соответствии с приказом ректора Университета.

Работники, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания, взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, к премии не представляются.

Ректор вправе самостоятельно полностью лишать работника премии за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение финансовой дисциплины;
- представление недостоверной информации;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной, коммерческой или государственной тайны и др.

7.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных величинах. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

7.12. Решение об установлении стимулирующей выплаты или изменении ее размера оформляется приказом ректора в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.13. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется с учетом условий, в которых работник выполняет должностные обязанности, уровня его профессиональной подготовки, деловых качеств и способностей самостоятельно выполнять особо сложные задачи, а также достигнутых им результатов в трудовой деятельности.

7.14. Размер стимулирующей выплаты работнику может изменяться в течение календарного года по результатам трудовой деятельности.

Размер стимулирующей выплаты работнику может уменьшаться в течение календарного года, в случаях:

- изменения условий трудовой деятельности работника;
- уменьшения объема функций, возлагаемых на работника, и (или) сложности выполняемых работником задач;
- снижения результатов трудовой деятельности работника;
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- исчезновения фактора, в связи с которым выплата была установлена (срочность, напряженность, степень важности выполняемой работы);
- отсутствия в распоряжении Университета финансовых ресурсов, выделяемых на эти цели и др.

Решение об изменении размера стимулирующей выплаты оформляется приказом ректора

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

10.4. Выплаты стимулирующего характера ректору Университета выплачиваются по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Размер премирования, критерии и порядок выплаты устанавливается Министерством науки и высшего образования.

Решение о выплате материальной помощи ректору Университета оформляется приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Для проректоров и главного бухгалтера Университета помимо выплат стимулирующего характера, предусмотренных в п.7 настоящего Положения, может быть установлено премирование по результатам деятельности Университета. Стимулирующие выплаты и премии проректорам и главному бухгалтеру устанавливаются приказом ректора Университета.

11.1. Оплата труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала, и иных категорий

работников включает в себя: должностные оклады, компенсационные, стимулирующие выплаты.

Размеры должностных окладов административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала, и иных категорий работников устанавливаются в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

12.1. Заработная плата педагогических работников, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования (далее – преподаватели СПО) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, почасовую оплату труда.

Размеры должностных окладов преподавателей СПО устанавливаются в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

Для преподавателей СПО по норме часов преподавательской работы 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада) на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Оплату труда педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования, в каникулярное время, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникулярного времени, с учетом выплаты, установленной за классное руководство».

13.1. Заработная плата педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - ППС) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, почасовую оплату труда.

Размеры должностных окладов ППС устанавливаются в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

14.1. Заработная плата работников сферы научных исследований и разработок (далее – научные работники)) включает в себя: должностной оклад, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты.

Размеры должностных окладов научных работников устанавливаются в соответствии с п. 3.5 настоящего Положения.

По третьему вопросу.

СЛУШАЛИ:

Лукашеву Н.Н.: председателя Комиссии, заместитель председателя профкома работников КФУ, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Таврической академии.

ВЫСТУПИЛИ:

Тимохин А.М.: председатель профкома работников Таврической академии, доцент кафедры философии естественнонаучного профиля философского факультета Таврической академии.

Председательствующий Лукашева Н.Н. поставила вопрос на голосование.

Голосовали: «за» – единогласно.

РЕШИЛИ: Внести изменения и дополнения в Приложение № 4 к Коллективному договору Положение «О почетном звании «Ветеран труда федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»», пункт 3.1. раздела 3 «Почетное звание «Ветеран труда»» Приложения № 4 к Коллективному договору Положения «О почетном звании «Ветеран труда федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»», и изложить в следующей редакции:

3.1. Ветеран труда Университета имеет право на:

- дополнительный оплачиваемый отпуск 6 календарных дней (в соответствии с 5.23 Коллективного договора), который по желанию работника может присоединяться к ежегодному основному и другим предусмотренным отпускам;
- дополнительный отпуск до трех недель без сохранения заработной платы, в удобное для него время;
- премирование членов профсоюза Университета из средств профсоюзных взносов Профсоюзной организации работников: при торжественном вручении удостоверения Ветерана труда Университета в связи с присвоением статуса Ветерана труда Университета; при достижении 45-летнего общего стажа работы в КФУ; за активное участие в профсоюзной деятельности и по случаю юбилейных дат (50, 60, 70, 80 и т. д. лет);
- оказание членам профсоюза Университета материальной помощи в порядке, установленном настоящим Коллективным договором, из средств профсоюзных взносов Профсоюзной организации работников;
- первоочередное предоставление мест на базах практик и отдыха Университета;
- первоочередное предоставление членам профсоюзной организации работников Университета мест в оздоровительных и санаторно-курортных

учреждениях, с которыми Профсоюзный комитет работников Университета заключил договоры;

- льготное оздоровление членов профсоюза Университета 1 раз в 3 года в оздоровительных учреждениях по договорам Крымской республиканской организации профсоюза;

- поощрения согласно Приложению № 5 настоящего Коллективного договора для работающих Ветеранов труда КФУ;

- профсоюзные награды для неработающих ветеранов труда, принимающих активное участие в общественной жизни университета.

Председательствующий п/п Н.Н. Лукашева

Секретарь п/п Е.В. Губанова

ВЫПИСКА ВЕРНА:



Е.В. Губанова