



РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО
ЗАЩИТЫ

295011, м. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mttrud.rk.gov.ru

13.10.2025 № 8.2-19/840

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mttrud.rk.gov.ru

КРЫМ
ДУЖИХУНИНИНЬ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ
КЪРОВЪ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь теэру,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mttrud.rk.gov.ru

Федеральное государственное
автономное образовательное

учреждение высшего образования
«Крымский федеральный
университет им. В.И. Вернадского»

Академика Вернадского проспект, 4,
г. Симферополь, Республика Крым,
295007

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:
Изменения и дополнения № 17 к Коллективному договору Федерального
государственного автономного образовательного учреждения высшего
образования «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского»,
20.02.2024-19.02.2027.

Зарегистрированы 13 октября 2025 года.

Регистрационный номер: 823.

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
не выявлены.

Заместитель министра

Е.А. Лощ

г. Симферополь
2025 г.

Вступают в силу
«09» 2025 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 17
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»
20.02.2024 г. – 19.02.2027 г.

От работников:
Председатель Первичной
профсоюзной организации
Л.В. Савченко
«08» 2025 г.



От Работодателя:
И.о. ректора
В.О. Курьянов
«08» 2025 г.



**К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «КРЫМСКИЙ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»**
20.02.2024 г. – 19.02.2027 г.,

зарегистрированного Министрством труда и социальной защиты
Республики Крым № 319 от 09.03.2021 года

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» 20.02.2024 г. –
19.02.2027 г. (далее – Коллективный договор), стороны договорились
внести следующие изменения и дополнения:

1. Раздел 6 Приложения № 2 к Коллективному договору «Положение
Об оплате труда работников федерального государственного автономного
образовательного учреждения высшего образования «Крымский
Федеральный университет имени В.И. Вернадского» изложить в следующей
редакции:

«6. Выплаты компенсационного характера
6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их
осуществления устанавливаются Коллективным договором и настоящим
Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными
нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
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 (с
изменениями), 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;
- оплата за совмещение профессий (должностей);
- оплата за расширение зон обслуживания;
- оплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей
временного отсутствующего работника без освобождения от работы,
определенной трудовым договором;
- оплата 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 Российской Федерации.

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

Руководство Университета принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программ 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 до 50 процентов от должностной оклада совмещаемой должности и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника.

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 до 50 процентов от должностной оклада и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы на условиях взаимозачемности за время отсутствия работника в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и/или объеме устанавливается, определяется с учетом содержания и/или объеме дополнительной работы в размере до 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 на условиях

взаимозамежности за временем отсутствующего работника в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанная с выполнением обязанностей заместителя директора института, заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, устанавливается отдельными локальными актами Университета по согласованию Первичной профсоюзной организации работников Университета;

Доплата за выполнение функций куратора групп (для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), размер доплат устанавливается отдельным локальным актом;

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 доплат 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 путем 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, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одной дневной ставки сверх должностного оклада, с учетом 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 учетом начисления причитающихся работнику компенсационных и стимулирующих выплат, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одной части должностного оклада сверх должностного оклада, с учетом начисления причитающихся работнику компенсационных и

2. Раздел 7 Приложения № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» изложить в следующей редакции:

6.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам работников, установленных в трудовых договорах, или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено действующим законодательством).

6.4. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, определенных настоящим Положением, но не ниже размеров, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, с учетом соответствия нормам трудового права.»

Оплата труда за сверхурочную работу оплачивается исходя из размера заработной платы включаемая компенсационные и стимулирующие выплаты, 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).

6.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам работников, установленных в трудовых договорах, или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено действующим законодательством).

6.6. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам работников, установленных в трудовых договорах, или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено действующим законодательством).

6.7. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам работников, установленных в трудовых договорах, или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено действующим законодательством).

- «7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
- 7.1. Выплаты стимулирующего характера направляются на стимулирование работников к качественному результату труда, достижению установленных работников, количественно, качественно, поощрения за выполнение с высоким качеством порученную работу и в установленном
- 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;
 - за высокие результаты работы;
 - за добросовестную и безупречную работу;
 - за сложность работы;
 - за специфику работы и персональную ответственность;
 - за характер трудовой нагрузки и особый режим работы;
 - за выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективности) (эффективности контракта);
 - за выполнение важных и срочных заданий руководства;
 - за дополнительную работу, связанную с организацией образовательного процесса;
 - за дополнительную учебную нагрузку;
 - за привлечение финансирования, в том числе за участие в приемной кампании;
 - отдельным категориям работников из числа обслуживающего персонала сельскохозяйственного назначения Университета, за достигнутые превышение базовых показателей продукции, товаров, работ, услуг. Базовые показатели и порядок расчета стимулирующих выплат устанавливается приказом ректора Университета;
 - работникам, занятым в научно-исследовательских, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских работах, медицинским работникам за достигнутые превышение базовых показателей выплаты работ, оказания услуг и коэффициентов трудового участия. Выплаты устанавливаются с учетом выполнения определенных работ по заказам юридических и физических лиц;
 - молодым научно-педагогическим работникам до 35 лет включительно.

7.3.2. Критерии выплаты стимулирующего характера за интенсивность и

высокие результаты работы:

• за ведение лечебной работы педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, не входящие в прямые должностные обязанности работников;

• 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, публикации монографии либо проведение персональной творческой выставки;

• 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;

• применение в практической работе новых медицинских технологий;

• оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;

• стабильно высокие показатели результативности работы, высокие достижения, выполнение сверхплановых заданий;

• участие работника в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;

• оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации Университета;

• инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда, повлекшую за собой повышение эффективности деятельности 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 образовательным 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);

• за участие в комиссиях и рабочих группах Университета и Первичной профсоюзной организации работников Университета, не входящих в должностные обязанности работников Университета;

- молодые научно-педагогические работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственным аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в течение одного года со дня получения профессионального образования - в размере 15 % от должностного оклада (имеющим диплом с отличием - 25%) в течение 3 лет после получения профессионального образования;
- молодые научно-педагогические работники, имеющие ученую степень - в размере 15% от должностного оклада в течение 3 лет после присуждения ученой степени;
- 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;
 - применение инновационных образовательных технологий;
 - 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 класса - 10% к должностному окладу);
 - за наличие квалификационной категории медицинским работникам в соответствии с приказом ректора;
 - за знаки отличия на основании критериев согласно пункту 7.4.2.
- 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;
 - качественное и оперативное выполнение особо срочных работ;
 - отсутствие претензий к результатам деятельности работника;
 - отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках;
 - наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;
 - выплаты за знаки отличия (ВЗО) - выплачиваются работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», «Заслуженный мастер спорта России» (рыководящим работникам при условии соответствия почетного звания почетного подразделения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного 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), называние которых начинается со слов «Заслуженный» осуществляется к соответствующим профессорским окладам при наличии экономии фонда оплаты труда.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник образования Республики Крым», «Заслуженный работник высшей школы» (19 ноября) или ко «Дню работника СПО» (2 октября) в размере до 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты

ВЗО работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный профессор КФУ», «Заслуженный работник КФУ», при отсутствии выше указанных почетных званий, осуществляется ко «Дню преподавателя высшей школы» (19 ноября) или ко «Дню работника СПО» (2 октября) в размере до 20 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

ВЗО работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются в случае, если почетное звание соответствует профессорской деятельности, осуществляемой работником в рамках занимаемой должности. ВЗО работникам, имеющим знак отличия Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского «Золотая медаль имени В.И. Вернадского», осуществляется ко «Дню Университета» (14 ноября) в размере до 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты

ВЗО устанавливаются только штатным сотрудникам, работающим по основному месту работы. В случае, если работник имеет два звания, то ВЗО устанавливается один раз (за исключением выплат за почетные звания «Заслуженный профессор КФУ», «Заслуженный работник КФУ»). Начисление ВЗО осуществляется из фонда стимулирования труда Университета при наличии экономии фонда оплаты труда. Размер стимулирующей выплаты за ВЗО устанавливается отдельным локальным актом Университета, согласованным с Первичной профсоюзной организацией работников Университета.

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 выплаты устанавливается до 15 % за стаж работы от 5 до 10 лет, до 20 % за стаж работы свыше 10 лет от базового (минимального) оклада соответствующей ПКТ и 1 квалификационного уровня (размер

устанавливается отдельным локальным актом Университета, согласованным с Первичной профсоюзной организацией работников Университета).

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 выплачиваться 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 работой 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 международных, 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 приемной 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 производственного 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 деятельности Университета;

• базовая 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 деятельности в области:

- привлечение дополнительных внебюджетных средств;
- качественная организация, подготовка и проведение всех видов воспитательной, общественной, спортивной и творческой работы со студентами и аспирантами;

• 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) в объеме до 50% должностного оклада;
- за наградный 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, квалификация, уровень знаний, умений,

самостоятельности, сложности и результативности выполняемой 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 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

факторов в пределах фонда оплаты труда на основании решения

комиссии по установлению стимулирующих надбавок по согласованию с

уполномоченным представителем (из числа работников Университета)

Первичной профсоюзной организацией работников.

7.9. Выплаты стимулирующего характера за выполнение критериев

трудового договора с элементами эффективности (эффективности 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.

Работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности, может

быть уменьшен размер стимулирующих выплат, при этом размер месячной

заработной платы не должен уменьшаться более чем на 20%.

7.11. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в

процентном отношении к должностным окладам (ставкам) или в абсолютных

величинах. Максимальным размером выплат 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,

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

С целью соблюдения режима рационального и эффективного расходования средств фонда оплаты труда, в Университете создается комиссия по распоряжению экономией фонда оплаты труда. Положения о комиссии, ее состав и регламент работы утверждается отдельным приказом ректора Университета с участием уполномоченного представителя (из числа работников Университета) Первичной профсоюзной организации работников.»

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

Решение об изменении размера стимулирующей выплаты оформляется приказом ректора

выделяемых на эти цели и др.

• отсуствия в распоряжении Университета финансовых ресурсов, (срочность, напряженность, степень важности выполняемой работы);

• исчезновения фактора, в связи с которым выплата была установлена

• ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;

• снижения результатов трудовой деятельности работника;

• уменьшения объема функций, возлагаемых на работника, и (или)

• изменения условий трудовой деятельности работника;

• изменение календарного года, в случаях:

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

7.14. Размер стимулирующей выплаты работнику может изменяться в результате в трудовой деятельности.

уровня его профессиональной подготовки, деловых качеств и способностей самостоятельно выполнять особо сложные задачи, а также достигнутых им

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 25
Заседания постоянно действующей Комиссии по ведению коллективных
переговоров, подготовке проекта Коллективного договора и
заключению Коллективного договора
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
20.02.2024 г. – 19.02.2027 г.
(далее - Комиссия)

29.09.2025 г. г. Симферополь

Председательствующий: Лукашева Наталия Николаевна

Присутствовали члены Комиссии:

Со стороны работодателей:		
1	КУНСКИЙ Андрей Олегович	- пропектор по экономике и финансам;
2	ЕЛКИН Сергей Владимирович	- пропектор по молодежной политике;
3	ЗАПИТОВ Олег Владимирович	- директор Техникума гидромелиорации и механизации сельского хозяйства (филиал);
4	МАКСИМЦ Любовь Сергеевна	- заместитель директора департамента по кадровым вопросам – начальник отдела сопровождения кадровой работы с административно-управленческим и иным персоналом
5	ТРЕГУБОВ Константин Николаевич	- пропектор по развитию и эксплуатации имущества
6	ЮРЧЕНКО Сергей Васильевич	- первый пропектор – пропектор по международной деятельности и информационной политике.
Со стороны Лервинской профсоюзной организации работников как представителя трудового коллектива:		
7	АБИВУЛЛАЕВ	- заместитель председателя Лервинской

Мемет Серверович	профсоюзной организации работников университета, председатель комиссии профкома по контролю за нормированием и оплатой труда, доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления;	
8	ГУБАНОВА Елена Викторовна	- член профкома Первичной профсоюзной организации работников университета; директор Координационного центра по формированию у молодежи активной гражданской позиции, предотвращения межэтнических конфликтов, противодействия идеологии терроризма и профилактики экстремизма им. В.И. Вернадского Университета; КФУ
9	ДЯТЕЛ Виталий Николаевич	- заместитель председателя Первичной профсоюзной организации работников университета, проректор по инновационному и региональному развитию;
10	ЛЮКАШЕВА Наталья Николаевна	- председатель Комиссии; заместитель председателя Первичной профсоюзной организации работников университета, председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры гражданского и трудового права Института «Таврическая академия»;
11	РАБОТЯКОВ Константин Васильевич	- председатель комиссии профкома работников по охране труда и технике безопасности, доцент кафедры общей химии Института биохимических технологий, экологии и фармации;
12	СОКОЛОВ Виталий Геннадьевич	- член профбюро работников Института «Агротехнологическая академия», доцент кафедры анатомии и физиологии животных факультета ветеринарной медицины Института «Агротехнологическая академия»;
13	ТИМОХИН Александр Михайлович	- председатель профсоюзной организации работников Института «Таврическая академия», доцент кафедры философии философского факультета Института «Таврическая академия»;
14	ШЕВЧЕНКО Елена Васильевна	- председатель профсоюзной организации работников университета, старший преподаватель кафедры общей физики физико-технического института;

профсоюзной организации работников Унверситета, председатель комиссии
3. Абылушев М.С., заместитель председателя Первичной
2. Кунский А.О., проректор по экономике и финансам.

гражданского и трудового права Института «Таврическая академия».
председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры
Первичной профсоюзной организации работников Унверситета,
1. Лукашева Н.Н., председатель комиссии; заместитель председателя

ВЫСТУПИЛИ:

гражданского и трудового права Института «Таврическая академия».
председатель комиссии профкома по правовым вопросам, доцент кафедры
Первичной профсоюзной организации работников Унверситета,
1. Лукашеву Н.Н., председатель комиссии; заместитель председателя

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу.

1. О внесении изменений и дополнений в Приложение № 2 к
Коллективному договору Положение Об оплате труда работников
федерального государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования «Крымский федеральный университет имени
В.И. Вернадского».
2. Разное.

ПОВЕСТКА ДНЯ

Кворум есть, заседание правомочно.

образовательной деятельности.
2. Самарина Елена Витальевна – директор департамента
профсоюзной организации работников.

1. Савченко Любовь Васильевна – председатель профкома Первичной

Приглашенные:

профсоюзной организации обучающихся Унверситета.
4. ПЕРСИДСКАЯ Елизавета Александровна – председатель Первичной

Красного Знамени Медицинского института имени С.И. Георгиевского
3. КРУТИКОВ Евгений Сергеевич – директор Ордена Трудового

деятельности.
2. КАРМАЗИНА Наталья Владимировна – проректор по учебной

1. ЕМЕЛЬЯНОВА Светлана Христофоровна – главный бухгалтер.

Отсутствовали по уважительным причинам:

проформа по контролю за нормированием и оплатой труда, доцент кафедры финансов и кредита Института экономики и управления.

4. Юрченко С.В., первый проректор – проректор по международным деятельности и информационно политике.

5. Савченко Л.В., проректор по профсоюзной

организации работников.

6. Дятел В.Н., заместитель проректора Первичной профсоюзной организации работников Университета, проректор по инновационному и региональному развитию.

Проректор по кадрам Лукашева Н.Н. поставила вопрос на голосование.

Голосовали: “за” – единогласно.

РЕШИЛИ: внести изменения и дополнения в Приложение № 2 к Коллективному договору Об оплате труда работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»:

1. Раздел 6 Приложения № 2 к Коллективному договору «Положение Об оплате труда работников федерального автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» изложить в следующей редакции:

«6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 (с изменениями), 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;
- 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 Российской Федерации.

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 (с изменениями).

Руководство Университета принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программ 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов от должностного оклада устанавливается приказом ректора Университета с письменного согласия работника.

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 до 50 процентов должностного оклада и оформляется приказом ректора Университета с письменного согласия работника. Доплата не назначается в случае выполнения работником дополнительной работы на условиях взаимозаменяемости за временно отсутствующего работника 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 до 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 на условиях взаимозамещения за временно отсутствующего работника в рамках заключенного трудового договора, должностной инструкции.

Доплата за дополнительную работу (без занятия штатных должностей), связанная с выполнением обязанностей заместителя директора института, заместителя декана факультета (по различным видам деятельности), не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусматриваемые квалификационными характеристиками, устанавливается отдельными локальными актами Университета по согласованию Первичной профсоюзной организации работников Университета;

Доплата за выполнение функций куратора групп (для педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава), размер доплаты устанавливается отдельным локальным актом;

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 путем 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, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки должностного оклада, с учетом начисления причитающихся работнику 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 двоякой ставки выплат сверх должностного оклада, с учетом начисления причитающихся работнику 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 двоякой ставки выплат сверх должностного оклада, с учетом начисления причитающихся работнику стимулирующих выплат;

компенсационных и стимулирующих выплат, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одной части должностного оклада с учетом 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 учетом 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 статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер часовой тарифной ставки для выплаты доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления выплат на среднее количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Оплата работы в выходные дни и нерабочие праздничные дни работникам, занятым на работах со сдельной системой оплаты труда, производится по двойным сдельным расценкам.

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

Оплата труда за сверхурочную работу оплачивается исходя из размера заработной платы включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полурочном 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).

6.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к должностным окладам работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено действующим законодательством).

6.4. Все компенсационные выплаты работникам Университета устанавливаются в размерах, определенных настоящим Положением, но не ниже размеров, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.»

2. Раздел 7 Приложения № 2 к Коллективному договору «Положение Об оплате труда работников федерального государственного автономного

образовательного учреждения высшего образования «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского» изложить в следующей редакции:

«7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера 7.1. Выплаты стимулирующего характера направляются на стимулирование работника к ответственному результату труда, достижению установленных работников, коллективу работников, подразделению или университету в целом показателей эффективности, а также поощрения за выполненную с высоким качеством порученную работу и в установленном 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;
- за высокие результаты работы;
- за добросовестную и безупречную работу;
- за сложность работы;
- за специфику работы и персональную ответственность;
- за характер трудовой нагрузки и особый режим работы;
- за выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективности контракта);
- за выполнение важных и срочных заданий руководства;
- за дополнительную работу, связанную с организацией

- за дополнительную учебную нагрузку;
- за привлечение финансирования, в том числе за участие в приемной кампании;

- отдельным категориям работников из числа обслуживающего персонала сельскохозяйственного направления университета, за достигнутые превышение базовых показателей выработки продукции, товаров, работ, услуг. Базовые показатели и порядок расчета стимулирующих выплат

- работникам, занятым в научно-исследовательских, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских работах, медицинским работникам за достигнутые превышение базовых показателей выработки работ, оказания услуг и коэффициентов трудового участия. Выплаты

устанавливаются с учетом выполнения определенных работ по заказам юридических и физических лиц;

• молодым научно-педагогическим работникам до 35 лет включительно.

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

- за ведение лечебной работы педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава, не входящие в прямые должностные обязанности работников;
- 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, публикации монографии либо проведение персональной творческой выставки;
- 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;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие достижения, выполнение сверхплановых заданий;
- участие работника в выполнении особо важных и срочных работ, мероприятий;
- оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач по заданию администрации Университета;
- инициативу, творчество, новаторство и внедрение современных форм и методов организации труда, повлекшую за собой повышение эффективности деятельности Университета;
- разработку 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 образовательным 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 (эффективности контракта);

- за участие в комиссиях и рабочих группах Университета и Лервинской профсоюзной организацией работников Университета, не входящих в должностные обязанности работников Университета;
- молодые научно-педагогические работники, имеющие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятым на работу в течение одного года со дня получения профессионального образования - в размере 15 % от должностного оклада (имеющим диплом с отличием - 25%) в течение 3 лет после получения профессионального образования;
- молодые научно-педагогические работники, имеющие ученую степень - в размере 15% от должностного оклада в течение 3 лет после присуждения ученой степени;
- 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;
 - применение инновационных образовательных технологий;
 - 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 класса - 10% к должностному окладу);
 - за наличие квалификационной категории медицинским работникам в соответствии с приказом ректора;
 - за знаки отличия на основании критериев согласно пункту 7.4.2.
- 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;
 - качественное и оперативное выполнение особо срочных работ;
 - отсутствие претензий к результатам деятельности работника;
 - отсутствие нарушений, выявленных при внутренних и внешних проверках;
 - наличие статуса высококвалифицированного специалиста в соответствии Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»;
 - выплаты за знаки отличия (ВЗО) - выплачиваются работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», «Заслуженный мастер спорта России» (рыководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учебного подразделения, а педагогическим работникам - при соответствии почетного 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), названные которыми начинается со слов «Заслуженный» осуществляются к соответствующим профессорско-преподавательским работникам в размере до 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник образования Республики Крым», «Заслуженный работник образования Республики Крым» осуществляются к соответствующим профессорско-преподавательским работникам в размере до 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

ВЗО работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный профессор КФУ», «Заслуженный работник КФУ», при отсутствии выше указанных почетных званий, осуществляются ко «Дню преподавателя высшей школы» (19 ноября) или ко «Дню работника СПО» (2 октября) в размере до 20 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

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

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

ВЗО работникам, имеющим знак отличия Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского «Золотая медаль имени В.И. Вернадского», осуществляются ко «Дню Университета» (14 ноября) в размере до 50 % должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

ВЗО устанавливаются только штатным сотрудникам, работающим по основному месту работы. В случае, если работник имеет два звания, то ВЗО устанавливается один раз (за исключением выплат за почетные звания «Заслуженный профессор КФУ», «Заслуженный работник КФУ»). Начисление ВЗО осуществляется из фонда стимулирования труда университета при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер стимулирующей выплаты за ВЗО устанавливается отдельным локальным актом Университета, согласованным с Тервиной профессорской организацией работников Университета.

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 (размер устанавливается отдельным локальным актом Университета, согласованным с Первичной профсоюзной организацией работников Университета).

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 выплачиваться 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 работой 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 международных, 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 методов 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 приемной 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, финансовым и другими процессами управления Университета, обеспечения безопасности, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, других процессов, связанных с деятельностью Университета;
 - безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Университета;
 - качественная и своевременная 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;
 - 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) в объеме до 50% должностного оклада;
 - 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 единоразовый (разовый) характер и не предусматриваемые 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 выполняемой 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 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 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 стимулирующих надбавок по согласованию с уполномоченным представителем (из числа работников Университета) Первичной профсоюзной организации работников.

7.9. Выплаты стимулирующего характера за выполнение критериев трудового договора с элементами эффективности (эффективного контракта) 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.

Работникам, привлеченным к дисциплинарной ответственности, может быть уменьшен размер стимулирующих выплат, при этом размер месячной заработной платы не должен уменьшаться более чем на 20%.

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.

Е.В. Губанова

ВЫПИСКА ВЕРНА

Е.В. Губанова

Секретарь П/П

Н.Н. Лукашева

Председательствующий П/П

С целью соблюдения режима рационального и эффективного расходования средств фонда оплаты труда, в Университете создается комиссия по распоряжению экономией фонда оплаты труда. Положение о комиссии, ее состав и регламент работы утверждается отдельным приказом ректора Университета с участием уполномоченного представителя (из числа работников Университета) Первичной профсоюзной организации работников.»

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.

Решение об изменении размера стимулирующей выплаты оформляется приказом ректора

выделяемых на эти цели и др.

- отсутствия в распоряжении Университета финансовых ресурсов,

(срочность, напряженность, степень важности выполняемой работы);

- исчезновения фактора, в связи с которым выплата была установлена
- ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- снижения результатов трудовой деятельности работника;

сложности выполняемых работником задач;

- уменьшения объема функций, возлагаемых на работника, и (или)
- изменения условий трудовой деятельности работника;

течение календарного года, в случаях:

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

7.14. Размер стимулирующей выплаты работнику может изменяться в результате изменений в трудовой деятельности.

самостоятельно выполнять особо сложные задачи, а также достигнутых им уровень его профессиональной подготовки, деловых качеств и способностей, учетом условий, в которых работник выполняет должностные обязанности, с 7.13. Конкретный размер стимулирующей выплаты определяется с учетом утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности.

7.12. Решение об установлении стимулирующей выплаты или изменении ее размера оформляется приказом ректора в пределах фонда оплаты труда,

Принято и
протестировано
в лаборатории
В.И. Кузьмичев



И.В. Кукора

В.И. Кузьмичев