

Отчет о работе профкома Химического факультета

за период с 09.11.2007 г. по 13.11.2008 г.

(Выступление председателя профкома В.М.Сенявина на 58-й отчетно-выборной конференции профсоюзной организации Химического факультета)

Уважаемые коллеги!

На сегодняшний день профсоюзная организация Химического факультета насчитывает 2700 человек: 1319 сотрудников, 1065 студентов, 230 аспирантов и 86 неработающих пенсионеров (Таблица 1).

Таблица 1. Данные о численности профсоюзной организации Химического факультета

	10.2004	10.2005	10.2006	11.2007	11.2008
сотрудников	1645	1393	1549	1585	1319
студентов	1140	1126	1122	1075	1065
аспирантов	246	249	219	219	230
неработающих	106	101	84	97	86
всего	3137	2869	2974	2976	2700

По сравнению с данными статистического отчета за прошлый год численность нашей организации уменьшилась на 276 человек и тому есть 3 причины.

Во-первых, в таблице приведены реальное количество людей, уплачивающих членские взносы, т.е. результаты самого строгого и объективного (но не всегда ожидаемого для самих людей) учета. Возможно, кто-то искренне считает себя членом профсоюза, и его учетная карточка действительно лежит в профкоме, только забыл, например, увольняясь и поступая обратно на работу, написать заявление в бухгалтерию о вычете членских взносов, а «автоматически», как известно, они теперь не вычитаются.

Во-вторых, студенческая комиссия профкома второй год подряд фактически проваливает работу по приему в профсоюз студентов I курса, и потеря около ста потенциальных членов нашей объединенной организации лежит на их совести.

В-третьих, мы имеем реальное сокращение численности организации среди сотрудников тоже, что связано, на мой взгляд, с одной стороны, со снижением мотивации членства в профсоюзе на фоне значительного роста заработной платы и коммерциализации мироощущения, а с другой - с отсутствием работы и внимания профоргов кафедр и лабораторий. Другими словами, сокращение числа членов профсоюза есть результат естественной ротации кадров: т.н. кадровые сотрудники факультета, десятки лет состоявшие и работавшие в профсоюзе, по разным причинам от нас уходят, а новые, занимающие их места, только тогда вспоминают о существовании на факультете профсоюзной организации, когда заинтересованы в помощи, льготах или каких-либо проводимых профкомом мероприятиях.

В этих условиях основная работа по привлечению сотрудников в профсоюз ложится, главным образом, на профоргов лабораторий и подразделений, которым следует обратить внимание на вновь поступающих на работу, информировать новых сотрудников о наличии на факультете профсоюзной организации и действиях, которые нужно предпринять, если есть желание к ней присоединиться. Надо отдавать себе отчет, что здесь есть широкий фронт работы, потому что речь идет о сотне - и, быть может, даже не одной - сотрудников нашего факультета, в том числе т.н. внешних совместителей, о существовании многих из которых в лабораториях и подразделениях профорги даже не подозревают. Я призываю профоргов, что называется, теснее работать с руководителями на местах, сверить штатное расписание со списками членов профсоюза подразделений и поименно побеседовать с теми людьми, которые по тем или иным причинам не вступают или не встают на учет в профсоюзной организации.

Не могу не отметить также, что, к сожалению, определенные негативные тенденции наблюдаются и в численности профактива. Так, например, с большим трудом и в течение нескольких лет нам удалось «укомплектовать штат» председателей профбюро подразделений, на кафедре физической химии нет профоргов в 2 лабораториях из 14-ти, на второй по численности кафедре органической химии при 18 лабораториях профоргов только трое, на остальных кафедрах (включая такие большие, как кафедры неорганической, аналитической, общей химии, ВМС и др.) профоргов лабораторий нет вообще, хотя профком в пределах своих возможностей старается стимулировать работу профактива: разовой материальной помощью, преимущественным участием в культмассовых мероприятиях и т.д. Думаю, повысить престиж и значимость работы профоргов лабораторий и председателей профбюро подразделений поможет отчасти переход на новую систему оплаты труда, на чем остановлюсь ниже.

Несмотря на сокращение числа членов профсоюза, бюджет нашей организации за IV квартал 2007 г. и три квартала 2008 г. (который, как известно, составляет 61 % от суммы уплаченных ее членами взносов) вырос по сравнению с прошлым отчетным периодом и впервые превысил отметку в 2 млн. рублей (Таблица 2).

Таблица 2. Бюджет профсоюзной организации Химического факультета.

	2006 г.	2007 г.	2008 г.
Бюджет, руб	1224157	1846069	2110836
материальная помощь	762000	718800	1553300
	/ 370 чел. = 2060	/ 374 чел. = 1922	/ 489 чел. = 3176
в том числе студентам	152100	120600	273900
	/ 94 чел. = 1618	/ 77 чел. = 1566	/ 163 чел. = 1680
из фонда ОПК МГУ	25000	15500	0

Более полутора миллионов (больше, чем в 2 раза по сравнению с прошлым годом) использовано для оказания материальной помощи сотрудникам, аспирантам, студентам и пенсионерам факультета, при этом одновременно существенно увеличилось как число людей, которым была оказана помощь, так и ее размер.

Основная причина для оказания материальной помощи - частичная компенсация затрат на лечение и лекарства, особенные жизненные ситуации. Кроме того, профком оказывает помощь сотрудникам, приобретающим за свой счет путевки для санаторно-курортного лечения, потому что исторически считает, что оздоровление сотрудников относится к сфере внимания профсоюзной организации.

Традиционно привожу отдельно цифры по студентам, превышающие, как обычно, поступления от их взносов. В данном случае на фоне общей структуры матпомощи (питание, лечение, приобретение одежды, кражи) профком выделяет также помощь на проезд иногородних студентов домой, и, кроме того, частично компенсирует затраты иностранных студентов на приобретение полисов медицинского страхования.

Фондом материальной помощи ОПК наши сотрудники в этом году не пользовались.

Работа профкома в материальном смысле строится на основании принимаемой ежегодно сметы (таблица 3), при анализе исполнения которой в этом году обращает на себя внимание, прежде всего, заметное увеличение как плановых, так и особенно фактических средств на социальные программы.

Таблица 3. Исполнение сметы за 2008 год в сравнении с прошлым отчетным периодом

№	статьи расходов, их состав	план, %	факт, %	8.11.07
1.	Централизованные расходы	39.0	39.0	39.0
2.	Материальная помощь	34.0	33.4	23.7
3.	Социальные программы	8.0	10.5!	7.1
	а) работа с детьми	2.5	3.0	2.5
	б) работа со студентами	2.5	2.5	2.5
	в) культурно-массовая работа	3.0	5.0	2.1
4.	Организационные расходы и оплата труда	14.9	14.7	12.3
	а) зарплата с начислениями	13.5	13.2	11.0
	б) премии бухгалтерам-расчетчикам	1.3	1.3	1.3
	в) профсоюзная учеба	0.1	0.2	0.0
5.	Хозяйственные расходы	0.1	0.0	0.0
6.	Дотации			
	- Совету ветеранов	4.0	3.8	2.5
	ИТОГО	100.0	101.4	84.6

Прежде всего, это касается экскурсионных программ. В рамках статьи сметы «культурмассовая работа» мы шестой год развиваем такую работу, при этом из средств профкома оплачивается примерно половина стоимости экскурсии, обычно – транспортные расходы. За отчетный период состоялось 8 таких экскурсий, в которых приняли участие примерно 350 членов профсоюза.

Превышение сметы по статье «работа с детьми», в принципе не должно было бы радовать, потому что оно явилось результатом невыполнения администрацией в полной мере своих обещаний о долевым финансировании Новогодних мероприятий для детей и внуков сотрудников факультета. Как известно, профкомом целиком оплачиваются билеты на спектакль, а подарки приобретаются с помощью спонсоров, привлеченных как профкомом, так и администрацией. В этом же году профкому пришлось дополнительно оплачивать часть подарков. Праздник, тем не менее, состоялся; его посетило около 500 детей и внуков сотрудников с родителями. Подарков было почти 900 шт. на общую сумму 180000 руб.

Реальные затраты на «работу со студентами» заметно превышают указанные в таблице 2.5%. Как минимум сюда следовало бы прибавить суммы выплаченной студентам материальной помощи, средства на их профучебу и т.д. Из трат, проведенных по этой статье, я бы отметил в первую очередь средства, выделенные для приобретения промышленных стиральных машин в прачечную ФДС-2. Замечу также, что деньги-то студенты давно взяли, а машины так до сих пор и не приобрели.

Ежегодно ко Дню Победы профком оказывает поддержку ветеранам войны и трудового фронта, как работающим, так и неработающим на факультете, в этом году нами была оказана помощь 25 ветеранам в размере по 5 тыс.руб.

Остановлюсь кратко на работе комиссий профкома в отчетный период.

Организационная комиссия осуществляет прием в члены профсоюза, готовит заседания профкома (за отчетный период состоялось 10 заседаний), оформляет протоколы, многочисленные выписки и другие документы: счета, акты и т.п.

Постоянного внимания и кропотливой работы требует профучет. Не первый год мы пытаемся его перевести в электронную форму, на этом направлении достигнуты определенные успехи, и к настоящему моменту мы имеем практически полную «учетную» информацию: кто платит взносы, а кто – нет, у кого (из обеих категорий) имеются профбилеты и учетные карточки, а у кого их нет, и т.д. Задача теперь состоит в окончательном оформлении учетной базы данных и в ее поддержании. Повторяюсь, я прошу председателей профбюро помочь Анне Александровне в этой работе.

В сферу деятельности организационной комиссии входит также участие в общепрофсоюзных и общеуниверситетских мероприятиях, организация визитов и мероприятий сторонних организаций, в деятельности которых могут быть заинтересованы

наши сотрудники. В самом начале отчетного периода деятельность нашего профкома была проверена и, в целом, одобрена, Ревизионной комиссией ОПК.

Отмечу, что профком обладает всей необходимой оргтехникой, выходом в сеть и электронной почтой, веб-страницей на сайте факультета. Вместе с тем, эти ресурсы используются, на мой взгляд, не в полной мере. Поэтому считаю целесообразным ввести в структуру профкома новую комиссию – по информационной работе – и выделить отдельного человека, предметом деятельности которого были бы вопросы электронного документооборота, оперативной связи, сбор и поддержание баз данных, обновление и наполнение содержанием веб-страницы профкома и т.п. Соответствующий пункт внесен в проект решения нашей конференции.

Деятельность комиссии по охране труда и технике безопасности профкома состоит в утверждении актов о работе с профвредностью, многочисленных инструкций и других документов.

Количество профвредников на факультете систематически уменьшается, и в этом году составило 404 человека (против 434 в прошлом и 496 в позапрошлом), профосмотр из них прошли 256 (63.4%). Последняя цифра остается постоянной уже в течение, по меньшей мере, десяти лет. Отмечу также, что с прошлого года поликлиника получает реальные деньги от факультетских отчислений в Фонд социального страхования за профосмотр наших сотрудников (по 620 руб. на человека), но финальные цифры не улучшаются.

Определенное время в этом году было потрачено на участие представителей профкома в комиссии по проверке помещений факультета, на мой взгляд – ко взаимной пользе проверяющих и проверяемых.

Кроме того, А.А.Бокова входит в состав университетской комиссии по колдоговору.

Работа детской комиссии, кроме уже упомянутой организации факультетского новогоднего представления и университетской елки (которую посетили 183 ребенка), началась в этом году с распространения билетов на городские «Елки» и детские спектакли во время зимних каникул.

Вот-вот начнется новогодняя кампания этого года, осложненная ремонтом в КЦ. Планируется, что представление все же состоится на площадке Актового зала 1-го Гуманитарного корпуса, но насколько удастся организовать и в какой форме провести отдельный спектакль для нашего факультета пока не ясно. В любом случае, мы готовимся закупать подарки. В этой связи напомню, что Наталья Григорьевна ждет списки детей от тех подразделений, которые их еще не сдали, и начинает принимать заявки на новогодние подарки и посещение возможного представления.

В зимнем лагере на базе пансионата «Университетский» отдохнуло 3 детей сотрудников, в летнем за три смены 38 детей и внуков. Надо сказать, что спрос на путевки в

наш летний лагерь вырос больше, чем в полтора раза по сравнению с прошлым годом и заметно превысил факультетскую квоту. Поэтому в этом году не было возможности удовлетворить все заявления на 1-ю смену. 8 детей отдохнули в ДОЛ в Анапе.

Помощь в оформлении путевок на детский отдых стала теперь предметом деятельности комиссии профкома по социальному страхованию, которая состоит во взаимодействии с ФСС и с бухгалтерией факультета. На прошлой конференции мы вышли с ходатайством к администрации выделить отдельного бухгалтера для работы со средствами соцстраха и провести его обучение. Просьба эта удовлетворена, конечно, не была, и сотрудников профкома по-прежнему «футболят» от одного бухгалтера к другому вследствие чрезвычайно узкой бухгалтерской специализации.

Реально в этом году из средств соцстраха на отдых детей было потрачено около 225 тыс. руб. На санаторно-курортное лечение сотрудников соцстраховских средств выделено не было.

Что касается отдыха и оздоровления сотрудников «на местном» уровне, то после многолетнего ремонта открылся корпус в «Красновидово», и на его базе и на базе пансионата «Университетский» возможен отдых сотрудников и членов их семей, в том числе, в режиме «выходного дня». При этом возможна частичная компенсация стоимости путевки как администрацией, так и профкомом. Некоторые наши сотрудники уже воспользовались этой возможностью.

В прошлом году после десятилетнего перерыва вновь открылся наш профилакторий. Сейчас в нем около 100 мест. Для студентов оздоровление в профилактории бесплатное, а для сотрудников – во время студенческих каникул или при наличии свободных мест – должно быть оплачено, при этом стоимость путевки составляет около 12 тыс. рублей. Естественно, ректорат призывает администрацию факультетов и профкомы частично компенсировать эту стоимость.

Культмассовая комиссия профкома, кроме имеющейся экскурсионной программы, организовывала также посещение нашими сотрудниками концертов и театральных представлений, как в пределах территории МГУ (Актовый зал, КЦ), так и на городских площадках. В общей сложности за отчетный период более 300 человек посетили 10 концертов и спектаклей. Третий год мы имеем постоянный контакт с Московским международным домом музыки, по понедельникам в профкоме находится их представитель, у которого можно приобрести билеты на концерты, иногда на льготных условиях.

Работа жилищной комиссии профкома второй год проходит «в условиях полного штиля» после изменения в 2006 г. городских правил постановки на учет для улучшения жилищных условий. По-прежнему в факультетской очереди на улучшение жилищных условий по договору социального найма находятся 13 человек, по договору коммерческого

найма - 7 человек. Некоторая активность УСР МГУ касалась программы «Молодой семье – доступное жилье», в которую к настоящему моменту включены от факультета 2 человека из 5 подававших документы.

Комиссия общественного контроля призвана осуществлять взаимодействие с предприятиями общественного питания и торговыми точками, работающими на факультете. С одной стороны, профком имеет хорошие контакты с арендаторами т.н. социально-значимых объектов, т.е. с ООО «Экспромт» (магазином «Алхимик») и ООО «Вест Универ» (столовая и кафе на 2-м этаже); оба ООО имеют социальные программы. ООО «Экспромт» помогает нам в приобретении новогодних подарков для детей и поддерживает продуктами нуждающихся в этом студентов на сумму около 5500 руб. в месяц, (т.е. 15 человек по 360 руб.). ООО «Вест Универ» ежедневно кормит бесплатными (стоимостью 70 руб.) обедами 30 студентов. Такая помощь оказывается по представлению профкома, как правило, студентам 1-2 курса из числа проживающих в общежитии. С другой стороны, деятельность этих предприятий контролируется данной комиссией на предмет удовлетворения потребностям наших сотрудников. Подробнее об этом расскажет Родион Панин как представитель комиссии ОПК по общественному контролю.

Комиссия по коллективному договору была образована в профкоме 6 лет назад. Тогда же, в конце 2002 г. был заключен первый в истории Химического факультета Коллективный договор между работодателем и работниками и учащимися факультета сроком на 2 года. Продолжение его в то время администрация сочла нецелесообразной. Теперь ситуация изменилась, и от работодателей на государственном уровне требуют заключения КД и стимулируют их путем увеличения числа норм, регулируемых КД. Поэтому уже 2-й год теперь уже администрация в лице В.И.Штепы настаивает на заключении КД, и, надо признать в порядке самокритики, теперь профком тормозит начало этого процесса. Причина здесь очевидная и весьма грустная, потому что эту комиссию профкома возглавлял В.И.Штанов, и заменить его оказалось нечем. Тем не менее, эту работу следует как можно скорее выполнить, и я предлагаю записать соответствующий пункт в решение нашей конференции (точнее, переписать из решения прошлогодней конференции), утвердить измененный состав комиссии представителей работников и учащихся для ведения Коллективных переговоров и подтвердить ее полномочия.

В университетское Соглашение по охране труда, которое является неотъемлемой частью КД и заключается ежегодно, в этом году мы, как и в течение нескольких последних лет, подали согласованное с администрацией предложение, выделив из нереально завышенных требований администрации к ректорату (на сумму около 65 млн. руб.) те 4 (на сумму 37 млн. руб.), которые имели, на наш взгляд, наибольшее социальное значение, а именно: ремонт женских и мужских туалетов, установку индивидуальных вытяжек и замену

полового покрытия. Из них в Соглашение был включен только 1 пункт и только частично (на 3 млн. вместо 19) и из прошлогоднего плана капитального ремонта перенесен пункт об установке пожарной сигнализации в подвальном, цокольном и 1-м этажах.

О работе студенческой комиссии в отдельном выступлении отчитается Александр Туков. Как следует из представленного отчета, главной проблемой, которую решала студкомиссия, было разграничение функций между ними и образованными недавно еще двумя молодежными организациями: студенческим союзом и студенческим комитетом. Тем не менее, я отметил бы здесь их работу по разумному расходованию средств двухмесячного стипендиального фонда, предназначенного для культурных и оздоровительных мероприятий студентов, поддержке и обновлению БДНС, в которой состоят сейчас более 200 студентов факультета, а также организацию этой комиссией зимнего и летнего студенческого отдыха.

И, наконец, я хотел бы остановиться на наших ближайших проблемах и перспективах, а именно – на введении новой системы оплаты труда. Основной смысл этого постановления Правительства состоит в том, что размер заработной платы должен зависеть от результатов трудовой деятельности и, следовательно, она должна быть дифференцированной. Для стимулирования труда фонд заработной платы увеличивается на 30%, которые должны быть полностью использованы на стимулирование с 1 января 2010 г. Заработная плата работника состоит из трех частей: основного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Основной оклад получается путем умножения установленного по стране минимального размера оплаты труда (который с января 2009 г. должен составить 4330 руб., а по Москве с 1 сентября 2008 г. равен 5020 руб.) на коэффициент, который определяется квалификацией данной должности. Перечни квалификационных групп были заранее (год назад) опубликованы Минздравом. Важно, что новый оклад должен быть не меньше, чем по ныне действующей системе ЕТС.

Введение новой системы оплаты труда в университете означает прежде всего разработку собственного Положения об оплате труда по рекомендациям, данным тем же Минздравом.

1-я задача состояла в том, чтобы рассчитать коэффициенты и, возможно, установить минимальный оклад, отличный от принятого Правительством по стране. Это было сделано Планово-финансовым отделом МГУ путем, во-первых, разнесения имеющегося штатного расписания по новым категориям Минздрава и, во-вторых, путем деления фонда оплаты труда внутри категорий на количество ставок. Таким образом были получены те коэффициенты, которые сейчас все обсуждают. На мой взгляд, это было естественным начальным приближением, которое затем следовало бы подрегулировать, что и было сделано, но, вероятно, недостаточно корректно.

Следует сказать, что согласно прямым указаниям Правительства, каждый шаг введения новой оплаты труда должен быть согласован с профсоюзами. Поэтому вариант Положения о новой системе оплаты труда, предложенный ПФО, был передан на согласование в ОПК, в рамках которого была создана специальная комиссия из председателей профкомов крупных подразделений и, в частности, Химического факультета. Недельным мозговым штурмом мы переписали исходный вариант практически заново, но прислушались к нашему мнению, надо сказать, не во многом.

Очевидная главная опасность, которая подстерегала ПФО при указанном выше «арифметическом» подходе, состояла в том, что ставки 18-ти разрядов ЕТС не имеют взаимно-однозначного соответствия с новым квалификационным перечнем, и поэтому некоторые категории работников могли – и действительно - оказаться на фактически более низком уровне оплаты труда, чем раньше. Кроме того, не все должности, записанные в штатном расписании университета, упомянуты в новых квалификационных категориях. И если второй вопрос решается относительно просто – и отделам кадров факультетов дано указание установить соответствие между имеющимися фактически и записанными в Приложениях к Положению должностями, то первый вопрос, а именно – те случаи, в которых новый оклад работника окажется меньше имеющегося на настоящий момент – должен послужить объектом внимания и немедленной реакции со стороны профсоюзной организации. Конечно, плановый отдел факультета должен бы отследить такие ситуации, но если этого не произойдет, то я прошу профоргов лабораторий и председателей профбюро кафедр о каждом таком случае немедленно и пофамильно (лично, в письменной форме, по электронной почте) сообщать в профком с тем, чтобы мы успели указать администрации на нестыковки.

Что понимать под фактическим окладом в настоящее время? Предложение комиссии ОПК состояло в том, чтобы за него принять среднемесячный оклад за 11 месяцев этого года без учета, естественно, дополнительных выплат из грантов, премий и т.д., т.е. оклад по тарифу ЕТС + т.н. «ректорские» надбавки (которых в среднем за этот год было 2.6 в месяц) + выплаты за степень + дополнительные выплаты учебным штатам («за занятие должностей доцентов и профессоров») и т.д. Однако, ПФО МГУ оставил в Положении первоначальную формулировку из постановления Правительства «заработная плата на основе ЕТС», но согласившись, на словах, с нашей формулировкой. Поэтому под случаем «уменьшения фактического оклада» при переходе на новую систему оплаты труда я имею в виду тот, когда человек, умножив свой оклад по тарифу ЕТС на 3.6 и добавив надбавки за степень и другие, получит цифру меньшую, чем ту, которую ему предлагают вписать в Дополнительное соглашение к трудовому договору.

Вопрос о компенсационных выплатах решается автоматически. В нашем случае он касается только 1-го отдела в смысле надбавок за секретность, а также сверхурочных работ, которые никому кроме как бухгалтерии администрация никогда не оформляет. Оплаты за работу в ночное время все равно никто не добьется, а тяжелых и вредных условий труда у нас нет. К компенсационным выплатам относится также доплата за совмещение должностей (не путать с совместительством!), которая определяется по соглашению сторон.

Самым дискутируемым вопросом является вопрос о стимулирующих надбавках, которые и должны привести к дифференцированной системе оплаты. Равную в процентном отношении для всех ПКГ (50%) надбавку обеспечивает ректор МГУ за счет полуторного финансирования университета как объекта народного достояния. Все остальные выплаты стимулирующего характера «осуществляются на основании приказов ректора, в том числе по представлению структурных подразделений, исходя из финансовых возможностей» (п.10.6 Положения). Эти «финансовые возможности» не конкретизируются, но, вероятно, будут составлять 15-20% от фонда оплаты труда. Надо понимать, что если представления от факультета не поступит, то и соответствующих выплат не будет, и наши люди «недополучат» 15-20% от возможной зарплаты. Такие представления должны формироваться комиссиями структурных подразделений, в состав которых, по внесенному комиссией ОПК настоянию, должен входить представитель профсоюзной организации. На этом этапе должна начинаться работа на факультете, результатами которой должны бы стать, по крайней мере:

- (1) разработка и опубликование критериев стимулирующих выплат для всех категорий работников и их абсолютное или процентное выражение
- (2) механизм формирования представлений на стимулирующие выплаты от факультета.

Следует отметить, что на многих факультетах и институтах университета такая работа уже завершена, а на нашем она даже не начиналась (за исключением издания приказа о создании такой комиссии), несмотря на мои неоднократные и постоянные напоминания о крайней необходимости разработки факультетского Положения о новой системе оплаты труда на деканских совещаниях. Кстати, уже не первый год ректором МГУ и председателем ОПК говорится, по крайней мере, на встречах с профактивом, о необходимости иметь на факультетах также Положения о принципах расходования внебюджетных средств, из которых также могут производиться стимулирующие выплаты. Пусть у нас таковых и не много, но механизм их расходования должен быть прозрачен и ясен коллективу.

В этой ситуации я считаю необходимым включить в решение нашей конференции пункт о необходимости в кратчайшие сроки разработать и опубликовать факультетские Положения об оплате труда и о принципах расходования внебюджетных средств. Считаю необходимым также от лица нашей конференции выдвинуть предложение о механизме

подачи представлений на стимулирующие выплаты в рамках факультета в следующей формулировке:

«Стимулирующие выплаты работникам факультета производятся в виде ежемесячных доплат и разовых премий по итогам работы за год или квартал. Представления на ежемесячные стимулирующие выплаты работникам подаются на имя декана Химического факультета руководителями подразделений один раз в семестр для ППС и учебно-вспомогательных штатов и один раз в год для остальных работников. Размер выплат в процентном или абсолютном выражении устанавливается на основании критериев Положения об оплате труда работников Химического факультета с учетом мнения профбюро подразделения».

Вероятно, профкому также следует высказать конкретные предложения по критериям стимулирования труда наших сотрудников, и если у кого-то из присутствующих есть или появятся соображения по этому поводу, то мы готовы их принять.

В заключение я хотел бы поблагодарить всех членов профкома за проделанную работу, и, забегаая вперед, пожелать новому составу профкома успешной работы.