

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технологический университет»

ПРОЕКТ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между федеральным государственным бюджетным образовательным
учреждением высшего образования «Казанский национальный
исследовательский технологический университет» и работниками
на 2016-2019 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (именуемом далее – КНИТУ, Университет) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем (совместно именуемыми далее – Стороны) в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Профессиональными стандартами, Уставом КНИТУ.

1.3. Целью заключения Коллективного договора является учет особенностей деятельности организации при регулировании трудовых отношений, а также установление дополнительных льгот и преимуществ для работников организации и условий труда более благоприятных по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

Положения Коллективного договора принимаются во внимание при принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в КНИТУ.

1.4. Для сторон настоящего Коллективного договора являются обязательными условия Генерального соглашения (трехстороннего) между общероссийским объединением профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации и Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы, заключенного между работниками учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации в лице их полномочного представителя – Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, с одной стороны, и работодателями в лице их полномочного представителя – Министерства образования и науки Российской Федерации, с другой стороны.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Университета в лице председателя профсоюзной организации Казанского национального исследовательского технологического университета Татарской республиканской общественной организации – Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации (на правах первичной профсоюзной организации) Мусина Ильдара Наилевича (далее – Профком);

- работодатель в лице ректора КНИТУ Дьяконова Германа Сергеевича (далее – Работодатель).

1.6. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, вопросам создания необходимых условий для эффективной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшения жилищно-бытовых условий, при рассмотрении и разрешении коллективных споров, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Установление настоящим Коллективным договором социально-экономических гарантии Работникам, не ограничивает права Университета и его подразделений в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30 ТК РФ), заключив личное соглашение с Профкомом и уплатив взнос «солидарности» на счет Профкома по личным заявлениям в бухгалтерию Университета (подразделения), денежных средств в размере 1 % от среднемесячной заработной платы.

1.9. Настоящий Коллективный договор распространяется:

- на Работников, заключивших трудовой договор с КНИТУ, включая работников филиалов, представительств и других обособленных структурных подразделений, а по отдельным положениям – и на членов их семей;

- на освобожденных профсоюзных Работников;

- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из КНИТУ;

- на членов профсоюза – в части льгот, предоставление которых осуществляется за счет средств профсоюзного бюджета.

1.10. Между Работодателем и Обучающимися заключается отдельное соглашение, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.11. Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его Конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся ФГБОУ ВО «КНИТУ» (далее – Конференция) и действует в течение трех лет со дня его подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения к нему. За три месяца до истечения установленного срока представители сторон начинают коллективные переговоры.

1.12. Для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, а также для проверки хода и итогов его выполнения приказом ректора

Университета создается комиссия по заключению коллективного договора и контролю за выполнением его условий из равного числа представителей сторон на срок действия договора (далее – Комиссия).

Проверку выполнения Коллективного договора Комиссия проводит 2 раза в год (июнь, декабрь). Результаты работы Комиссии обсуждаются на совместном заседании ректората и Профкома и доводятся до сведения Ученого совета, Работников или выносятся на Конференцию.

Профбюро подразделений, Работники Университета имеют право при выявлении нарушений положений Коллективного договора обращаться в Администрацию по подчинению, а при не устранении нарушения – в Профком или Комиссию. В этом случае Профком вправе направить Администрации представление об устранении выявленных нарушений, которое рассматривается ею в десятидневный срок. Результаты рассмотрения и принятые решения доводятся до сведения Профкома.

1.13. Подписанный сторонами Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

На профсоюзную организацию возлагается обязанность обеспечения ведомственной регистрации Коллективного договора в Минобрнауки России в течение 1 месяца со дня его уведомительной регистрации.

1.14. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 14 дней после его уведомительной регистрации. Доведение до сведения текста Коллективного договора осуществляется посредством размещения текста Коллективного договора на официальном сайте КНИТУ, а также распространения его печатной версии в структурных подразделениях КНИТУ.

1.15. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора, решения задач повышения авторитета КНИТУ и социально-экономического развития его коллектива.

1.16. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Университета, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Университета.

1.18. При реорганизации Университета в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.19. При смене формы собственности Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.20. При ликвидации Университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.21. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основании взаимной

договоренности. Предлагаемые изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению Коллективного договора и контролю за выполнением его условий, утверждаются Конференцией, подписываются ректором, председателем Профкома и оформляются в виде приложения к Коллективному договору.

Коллективный договор в новой редакции подлежит уведомительной и ведомственной регистрации в установленном законом и настоящим Коллективным договором порядке.

1.22. Внесение в Коллективный договор дополнительных условий не может приводить к ухудшению положения Работников Университета по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.23. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора разрешаются Комиссией по заключению коллективного договора и контролю за выполнением его условий.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга университета, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. При определении прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений стороны руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в РФ» принятыми на их основе иными нормативно – правовыми актами, отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором и локальными актами КНИТУ.

2.3. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.3.2. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.3.3. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, назначать служебное расследование.

2.3.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.4. Профком имеет право:

2.4.1. В целях осуществления профсоюзного контроля, получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации КНИТУ;

- по введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда Работников;

- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников.

2.4.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления вузом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.4.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.4.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - Работникам университета.

2.4.5. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда и мотивации труда.

2.4.6. Участвовать в разработке положений по распределению получаемого жилья и других льгот и гарантий в университете.

2.4.7. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации университета, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

2.4.8. Вносить предложения администрации о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

2.4.9. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации КНИТУ.

2.4.10. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для Работников – членов профсоюза и членов их семей.

2.4.11. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления Работников КНИТУ.

2.4.12. Давать мотивированное заключение на принимаемые работодателем локальные нормативные акты, определенные в п 2.7.5 настоящего Коллективного договора.

2.4.13. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.5. Работник в части трудовых отношений имеет право:

2.5.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и Коллективным договором.

2.5.2. На рабочее место, соответствующее условиям, которые предусмотрены стандартами и нормами безопасности труда и Коллективным договором.

2.5.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.5.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных

выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.5.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.5.6. На профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.5.7. На участие в управлении КНИТУ в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом Университета.

2.5.8. На участие в ведении коллективных переговоров и заключении Коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении Коллективного договора.

2.5.9. На защиту индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.5.10. На обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС) Университета.

2.5.11. На возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, ГК РФ.

2.5.12. На обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование, предусмотренное федеральными законами, дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором.

2.6. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в трудовых отношениях и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности.(ст 47 ФЗ РФ «Об образовании»)

Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

2.6.1 свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2.6.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

2.6.3 право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

2.6.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

2.6.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

2.6.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

2.6.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными

ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

2.6.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

2.6.9 право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2.7. Работодатель обязуется.

2.7.1. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.7.2 Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

2.7.3. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Коллективным договором.

2.7.4. Предоставлять Профкому письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, социально-экономических показателей университета, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития вуза, информацию по социально – трудовым вопросам и другую информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением.

2.7.5. Информировать Профком о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах по социально-трудовым вопросам, предоставляя подготовленные проекты не менее чем за 10 рабочих дней до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать с учетом мнения Профкомом.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- соглашение по охране труда между Работниками и Работодателем;
- перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;

- положение об аттестации преподавателей и научных работников КНИТУ;
- другие локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями, регулирующими социально-правовые отношения в Университете.

2.7.6. Сотрудничать с Профкомом в деятельности по разрешению трудовых споров, возникающих между работником (работниками) и Работодателем, посредством участия в формировании и деятельности уполномоченных органов по разрешению трудовых споров, а также своевременно рассматривать предложения и требования работников и Профкома.

2.7.7. Добиваться успешной деятельности университета, повышать материальное благосостояние Работников и их профессиональный уровень.

2.7.8. Своевременно размещать на официальном сайте КНИТУ информацию о текущей деятельности организации.

В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 14.06.2013 года №462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией», отчеты КНИТУ за прошедший календарный год, размещаются на официальном сайте не позднее 20 апреля текущего года.

2.7.9. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, используя как субсидии, так и средства от приносящей доходы деятельности.

2.7.10. Привести в соответствие с требованиями Профессиональных стандартов локальные нормативные акты организации. Внести необходимые изменения в должностные инструкции и трудовые договоры работников.

2.7.11. Выделять определенные настоящим Коллективным договором в соответствии с Отраслевым соглашением необходимые денежные средства для осуществления мероприятий, направленных на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.7.12. Способствовать повышению качества работы структурных подразделений общественного питания.

2.7.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.7.14. Совместно с Профкомом разрабатывать систему поощрения лучших Работников КНИТУ.

2.7.15. Оказывать работнику материальную помощь в случаях и в размерах, определенных Положением о материальной помощи сотрудникам КНИТУ.

2.7.16. Соблюдать режим конфиденциальности персональных данных работников в соответствии с федеральным законодательством и принятом на его основе Положением об обработке и защите персональных данных работников КНИТУ. Знакомить с данным Положением под роспись вновь принимаемых работников.

2.7.17. Обеспечивать условия труда работников, соответствующих государственным стандартам и нормативам безопасности труда, а также

принимать меры к предотвращению и немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций (простоя, аварии и др.)

Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2.7.18. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.7.19. Обеспечивать участие Работников в управлении университетом в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Университетом:

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
- проведение Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, применения норм трудового законодательства и локальных нормативных актов;
- обсуждение с Работодателем организационных вопросов о работе Университета, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Профкомом планов социально-экономического развития Университета;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- обращение работников непосредственно к Работодателю или через профсоюзную организацию с предложениями по вопросам совершенствования организации работы на конкретном рабочем месте, в конкретном структурном подразделении.

2.7.20. Не осуществлять без согласования с Профкомом действий по изменению имущественно-правового статуса университета.

2.7.21. Знакомить Работников с локальными актами КНИТУ, затрагивающих их интересы, посредством направления копий данных документов по электронной почте в структурные подразделения в день принятия документа.

2.8 . Профком обязуется:

2.8.1. Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка КНИТУ, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.8.2. Представлять интересы Работников во взаимоотношениях с работодателем при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.8.3. Вести переговоры по совершенствованию Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления университетом (ст.53 ТК РФ).

2.8.4. Представлять и защищать интересы Работников (членов профсоюза) по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда и по вопросам трудовых отношений в суде.

2.8.5. Добиваться отмены принимаемых Работодателем локальных нормативных актов, противоречащих законодательству о труде, охране труда, условиям Коллективного договора, соглашениям, трудовому договору.

2.8.6. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда.

2.8.7. Соблюдать режим конфиденциальности персональных данных работников – членов профсоюза, полученных в результате осуществления профсоюзной деятельности, а также других работников, при осуществлении профсоюзного контроля.

2.9. Обязательства Работников:

2.9.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, определенные трудовым договором и должностными инструкциями в соответствии с Положениями и решениями, принимаемыми Ученым советом Университета, объединяя усилия с Работодателем для достижения университетом уровня ведущего вуза.

2.9.2. Соблюдать правила внутреннего **трудового** распорядка КНИТУ, Устав Университета, положения настоящего Коллективного договора, правила и инструкции по охране труда.

2.9.3. Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя.

2.9.4. Использовать свое рабочее время для повышения производительности труда.

2.9.5. Признавать и соблюдать права университета на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работниками в порядке выполнения трудовых обязанностей и хозяйственных работ.

2.9.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права, честь и достоинство коллег, соблюдать корпоративную этику.

2.9.7. Способствовать внесудебному разрешению разногласий между Работником и Работодателем по вопросам применения норм трудового законодательства и локальных нормативных актов.

2.9.8. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

2.9.9. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников университета (ст.21 ТК РФ).

Не допускать нерационального расходования электроэнергии и других материальных ресурсов.

2.9.10. Соблюдать требования режима секретности.

Не разглашать государственную тайну, охраняемую действующим законодательством РФ, а также коммерческую тайну и другую

конфиденциальную информацию, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.9.11. Содействовать поддержанию общественного порядка в университете.

2.9.12. Всесторонне способствовать повышению престижа Университета.

2.9.13. Своим личным поведением и отношением к работе поддерживать имидж КНИТУ и способствовать воспитанию у студентов чувства патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

2.9.14. Соблюдать и выполнять требования пожарной безопасности.

2.9.15. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- обеспечивать соблюдение требований охраны труда **обучающимися**.

2.10. Обязанности педагогических работников определены ст 48 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»

В соответствии с данной статьей педагогические работники обязаны:

2.10.1 осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

2.10.2.соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

2.10.3 уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

2.10.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

2.10.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие

высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

2.10.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

2.10.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

2.10.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании и локальными нормативными актами КНИТУ.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор. Порядок заключения трудового договора определен Трудовым кодексом РФ.

3.2. Форма трудового договора и дополнительного соглашения к нему утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Набор трудовых функций и обязанностей устанавливаются для каждой должности с учетом формализованных критериев достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Показатели утверждаются Учёным советом КНИТУ на очередной учебный год.

3.4. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа в течение трех дней со дня обращения.

3.5. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить Работника под роспись с Уставом КНИТУ, Коллективным договором,

Отраслевым соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, должностными инструкциями, Положением о профсоюзной организации КНИТУ и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника и действующими в Университете.

3.6. С Работником может быть заключен как срочный трудовой договор , так и договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст.59 ТК РФ). В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических Работников (далее НПР) в Университете заключаются на срок, определенный Сторонами трудового договора, но не более 5 лет.

3.7. Заключению трудового договора на замещение должности НПР в Университете, а также переводу на должность НПР предшествует избрание его по конкурсу на замещение соответствующей должности.

Порядок проведения конкурса на замещение должностей научно – педагогических работников определен Положением о порядке замещения должностей научно – педагогических работников, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 4 декабря 2014года № 1536, Порядком конкурсного отбора при замещении должностей научно – педагогических работников в КНИТУ . (Приложение № 1)

Конкурс на замещение должностей НПР проводится 2 раза в год. Обязательным условием проведения конкурса является включение в конкурсную комиссию представителя Профкома.

Работник допускается к конкурсу в случае истечения срока действия трудового договора, а также в случае принятия работником решения о переводе на другую должность НПР. Основанием участия в конкурсе является личное заявление работника. Не допускаются к участию в конкурсе лица, определенные ст. 331 ТК РФ.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу совместителя – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу.

Не проводится конкурс на замещение:

- должностей декана факультета и заведующего кафедрой;
- должностей научно-педагогических Работников, занимаемых беременными женщинами;

- должностей научно-педагогических Работников, занимаемых по трудовому договору женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет. ст.336 ТК РФ. Конкурс на замещение должностей, замещаемых данными категориями работников, проводится по истечении 1 года со дня окончания отпуска по уходу за ребенком до исполнения им 3-х летнего возраста, а при неиспользовании данного отпуска – по истечении года, со дня выхода работника на работу. Трудовой договор в этом случае подлежит продлению до наступления обязанности работника прохождения по конкурса на замещение должности НПП.

3.8. Не позднее окончания учебного года Работодатель объявляет фамилии и должности НПП, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений вуза (факультета, филиала, кафедры), официальном сайте Университета, рассылается по электронной почте в структурные подразделения.

По указанным должностям Работодатель объявляет конкурсный отбор не позднее, чем за два месяца до окончания срока трудового договора.

Проведению конкурса предшествует издание Приказа о допуске работника к участию в конкурсе.

С целью осуществления профсоюзного контроля за соблюдением прав льготных категорий работников, указанных в п.3.7. коллективного договора, Проект Приказа должен быть согласован с профсоюзной организацией.

3.9. Трудовой договор с научно – педагогическими работниками , не прошедшими конкурсный отбор на новый срок, расторгается по п.4 ст.336 ТК РФ.

3.10. С научно – педагогическими работниками успешно прошедшими конкурс на замещение должности педагогического работника, трудовой договор может быть заключен как на срок определенный сторонами трудового договора , так и на неопределенный срок.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет.

В случае, если педагогический работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, в соответствии с п 4.4. Отраслевого Соглашения трудовой договор с таким лицом заключается (продлевается) на неопределенный срок.

3.11. В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, трудовой договор с которым заключен на неопределенный срок, в соответствии с частью 10 ст 332 ТК РФ один раз в пять лет проводится аттестация. Порядок проведения аттестации работников

занимающих должности научно – педагогических работников ФГБОУ ВО КНИТУ утвержден Приказом № 477-о от 16 октября 2014 года "Об утверждении порядка аттестации"(Приложение № 2).

3.12. При установлении квалификационных требований к работнику, замещающему должности ППС, Работодатель руководствуется положениями Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» утвержденного Приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 608н.

3.13. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными. Порядок проведения выборов на указанные должности устанавливается отдельными положениями.

3.14. В Университете должности ректора, проректоров, руководителей филиалов замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

3.15. По представлению Ученого совета Университета учредитель имеет право продлить срок пребывания ректора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет.

3.16. С проректорами Университета заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключенного с проректором, не может превышать срок окончания полномочий ректора.

3.17. По представлению Ученого Совета Университета ректор имеет право продлить срок пребывания в должности проректора до достижения им возраста семидесяти лет.

3.18. Содержание трудового договора определяется по соглашению сторон. Не допускается включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством. Обязательными для включения в трудовой договор Работников являются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ:

- место работы (указывается конкретный адрес Работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.19. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.20. О предстоящих изменениях, определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством, в том числе в случаях изменения учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Университете работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

3.21. Должностные обязанности Работника, его права, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей устанавливаются трудовым договором и должностной инструкцией. С должностной инструкцией Работодатель обязан ознакомить под роспись Работника при оформлении приема на работу (одновременно с подписанием трудового договора). Трудовой договор оформляется в двух экземплярах. Один экземпляр выдается Работнику, а другой хранится у Работодателя.

3.22. Привлечение Работников КНИТУ на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, не допускается, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.23. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в КНИТУ (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

3.24. Прием в Университет Работников на должности профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) на условиях внешнего совместительства осуществляется только в том случае, когда преподаватели, для которых Университет является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.25. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст.151 ТК).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.26. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.27. Работники, заключившие трудовой договор, могут в соответствии со ст. 80 ТК РФ расторгнуть его, предупредив администрацию в письменной форме за две недели.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, призыв на военную службу и другие случаи), с лицами пенсионного возраста Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

3.28. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, Работников Университета, нарушения правовых гарантий Работников.

Высвобождение Работников и соблюдение их прав контролируется Профкомом.

3.29. Ликвидация или реструктуризация структурных подразделений, полная или частичная приостановка деятельности организации по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, производится с учетом мнения Профкома, с утверждением плана поэтапного высвобождения Работников и их дальнейшего трудоустройства.

3.30. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и, вследствие этих причин, возможном расторжении трудовых

договоров с Работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что применительно к КНИТУ высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более Работников в течение 30 календарных дней (ст. 82 ТК РФ, п. 8.6.1. ОТС).

3.31. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- Работники, совмещающие работу с обучением в вузах, аспирантуре, докторантуре;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- Работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее 3 лет (п.8.7. ОТС);
- Работники, имеющие допуск к государственной тайне и работающие с ней на постоянной основе;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.32. Сокращение проводится только в том случае, если Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от внешнего и внутреннего совместительства должностей (профессий);
- отказ от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- перевод Работников с их согласия на работу с неполным рабочим временем, с соблюдением порядка предусмотренного трудовым законодательством.
- ограничение количества временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профкома.

3.33. В случае временной недостаточности финансирования, в целях реализации мероприятий, направленных на недопущение сокращения работников, на срок до двух лет, Работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы или перевод их на неполную ставку (с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей). Работодатель и Профком договорились совместно контролировать эти случаи и искать варианты по возвращению Работников на полную ставку по истечении двух лет.

3.34. Расторжение трудового договора с научно – педагогическими работниками по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается только после окончания учебного года в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

3.35. В целях предотвращения необоснованного расторжения трудового договора с работниками университета, решение вопросов, связанных с изменением структуры КНИТУ (ликвидация или реорганизация структурных подразделений университета) осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации.

3.36. В случаях сокращения штата, численности работающих, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца, в случае массового сокращения работников – за 3 месяца.

- по договоренности сторон предоставляет в этот период до четырех часов в неделю оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы.

3.37. При необходимости стороны заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке и т.п. высвобождаемых Работников с выплатами гарантированных сумм, предусмотренных ТК РФ.

3.38. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.39 Для защиты интересов работников, уволенных по п 2 ст 81 ТК РФ (сокращение численности или штата сотрудников), замещение вакантных должностей в течении 3 лет со дня проведения мероприятий по сокращению численности или штата сотрудников, осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации.

3.40. За высвобождаемыми по сокращению штатов Работниками на период их трудоустройства (но на срок не более 6 месяцев) сохраняются членство в профсоюзной организации.

3.41. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с:

- с временно нетрудоспособными (ст.81 ТК РФ);

- с находящимися в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст.261 ТК РФ);

- с женщинами, воспитывающих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);

- с одинокими матерями и отцами, воспитывающими детей в возрасте до шестнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п.1,2 ст.336 Трудового Кодекса).

3.42. В случае расторжения трудового договора с работником на основании п 5 ст 83 ТК РФ (утрата трудоспособности), Работодатель выплачивает Работнику дополнительное выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст.178 ТК РФ).

3.43. Работодатель обязуется при увольнении по инициативе штатного Работника в связи с его уходом на пенсию по возрасту, проработавшего в КНИТУ не менее 10 лет, выплачивать ему сверх установленной суммы единовременную надбавку в размере двух его месячных должностных окладов.

Основанием для выплаты надбавки является приказ об увольнении Работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при достижении им пенсионного возраста и права на получение пенсии.

3.44 .Увольнение по виновным основаниям (п 5,6,7,8,9,10,11,13 ст 81 ТК РФ, п 1,2 ст 336 ТК РФ) работников – членов профсоюза КНИТУ осуществляется с учетом мнения профсоюзной организации

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.(ст 91 ТК РФ).

4.2.При установлении видов и режимов рабочего времени работникам КНИТУ Работодатель руководствуется положениями Трудового кодекса РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 годы

4.3. При регулировании рабочего времени в КНИТУ Стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных Работников (преподавательский состав, Работники с вредными условиями труда и т.д.).

4.4. Начало и окончание рабочего дня, продолжительность учебных занятий и перерывы в работе устанавливаются действующими Правилами внутреннего трудового распорядка КНИТУ. (Приложение №3)

4.5. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований ст.284 ТК РФ (совместительство – по инициативе Работника) и ст.99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

4.6. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Университета устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 40 часов в неделю.

4.7. Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

- не более 36 часов – для Работников, занятых на работе с вредными условиями труда, по согласованию с Профкомом и на основании результатов специальной оценки условий труда. Перечень должностей КНИТУ, при замещении которых работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, указан в Приложении № 4 к коллективному договору:

- 36 часов работникам, замещающим должности профессорско-преподавательского состава. Перечень должностей профессорско – преподавательского состава при замещении которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени определен в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

- не более 35 часов – для Работников Университета в возрасте от 16 до 18 лет и для Работников, являющихся инвалидами 1-й и 2-й групп.

4.8. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом занимаемой должности и результатов специальной оценки условий труда.

4.9. Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя, работающего на полную ставку по программе высшего профессионального образования, не может быть выше 900 часов в учебном году, а по программе дополнительного профессионального образования не может быть выше 800 часов в учебном году. Верхний предел учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией. Работодатель ежегодно до начала учебного года определяет среднюю учебную нагрузку по Университету и информирует коллектив на заседании Ученого совета. Средняя учебная нагрузка по кафедре определяется с учетом рейтинга и льгот, установленных нормативными документами и программами Университета, участия преподавателей в организации и проведении дополнительной сессии по сдаче зачетов и экзаменов неуспевающими студентами.

Дополнительная учебная нагрузка преподавателя за работу в период проведения дополнительной сессии определяется в размере 5% от его общей учебной нагрузки.

В пределах общей кафедральной нагрузки индивидуальная нагрузка для каждого преподавателя устанавливается в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании кафедры и фиксируется в индивидуальном журнале. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате в виде совместительства или почасовой оплаты труда.

4.10. По соглашению между работником и работодателем Работнику может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. В случае обращения работников, указанных в ст. 93 ТК РФ, Работодатель обязан установить работу с неполным рабочим временем: - по просьбе беременной женщины,

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Кроме указанных в данной статье работников, работа с неполным рабочим временем должна быть установлена по заявлению:

- работника, достигшего пенсионного возраста;
- работника, совмещающего трудовую деятельность с учебой в аспирантуре или докторантуре;
- работника, являющегося соискателем ученой степени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от объема выполненной им работы.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений их трудовых прав, не является основанием для снижения уровня гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

4.15. Привлечение Работников к сверхурочной работе с согласия Работника и без его согласия проводится по основаниям, указанным в ст.99 ТК РФ, а в других случаях (т.е. не указанных в ст.99 ТК РФ) привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.16. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений определены Положением «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» утвержденном Приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69.

В соответствии с данным положением, режим рабочего времени лиц из числа профессорско-преподавательского состава образовательных

учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов в пределах 36-часовой рабочей недели определяется с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, опытно-конструкторской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

4.17. Режим выполнения преподавателями учебной нагрузки регулируется расписанием учебных занятий. Иные виды преподавательской работы, определенные в п. 4.4. Коллективного договора могут выполняться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

4.18. Для профессорско-преподавательского состава устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. и сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Нормы времени для расчета объема учебно-методической, научно - исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско- преподавательским составом в КНИТУ, разрабатываются Работодателем, согласовываются с Профкомом Работников и выносятся для обсуждения и утверждения на Ученый совет КНИТУ.

4.19. Учебная работа преподавателей определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, проведения запланированных индивидуальным планом мероприятий и в других случаях, определенных заведующим кафедрой. Прогулом для преподавателей считается отсутствие на работе во время обязательного нахождения в Университете по индивидуальному графику работы или графику мероприятий кафедры, факультета, Университета.

4.20. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух академических часов (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. №69). Не рекомендуется планировать одному преподавателю подряд более четырех академических часов лекционных или шести академических часов лабораторных или практических занятий за исключением планирования занятий в территориально-обособленных структурных подразделениях КНИТУ.

При составлении расписания не рекомендуются ставить учебные занятия в течение одного рабочего дня в учебных корпусах, имеющих различное месторасположение.

4.21. Аудиторная нагрузка профессорско-преподавательского состава не может превышать шесть академических часов в день.

4.22. Для отдельных категорий Работников в отдельных структурных подразделениях КНИТУ может устанавливаться сменный график работы.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профкома в порядке ст.372 ТК РФ. Графики сменности доводятся до Работников письменно не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.23. Отдельным категориям работников КНИТУ, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, работникам, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также работника, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности устанавливается ненормированный режим рабочего времени.

Данной категории работников в соответствии со ст.119 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью три календарных дня.

Перечень должностей КНИТУ, при замещении которых работникам устанавливается ненормированный режим рабочего времени, утверждается Администрацией и указан в Приложении № 5 к Коллективному договору.

4.24. В течение рабочего дня работникам устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.25. Общим выходным днем в Университете является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе – суббота.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение научно – педагогических работников к проведению учебных занятий в выходные и праздничные дни запрещено.

Привлечение научно – педагогических работников к проведению занятий в выходные и праздничные дни осуществляется только на основании согласия работника, оформленного в письменной форме, с оплатой, определенной ст 153 ТК РФ.

4.26. Оплата работы в выходной или праздничный день производится в двойном размере, с учётом всех установленных надбавок и выплат, за исключением премий и разовых надбавок. При повременной, сдельной и бригадной форме оплат труда – от начисленного в этом месяце заработка. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В целях обеспечения соблюдения права работников на отдых профсоюзная организация имеет право осуществлять контроль за расписанием учебных занятий в КНИТУ.

4.27. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех Работников (ст.95 ТК РФ);
- на два часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

4.28. Всем Работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск

продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по их желанию по истечении шести месяцев непрерывной работы в Университете, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и Работником отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.29. Очередность предоставления работникам оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.30. При составлении графика отпусков необходимо учитывать следующие требования законодательства:

а) Работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам очередные ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

4.31. Супругам, родителям и детям, работающим в вузе, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы (ст.123 ТР РФ).

4.32. При выделении Работнику во время учебного года санаторно-курортной путевки для лечения Работодатель предоставляет ему отпуск в счет ежегодного.

4.33. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.34. Разделение отпуска на части допускается по соглашению между Работником и Работодателем. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.35. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена Работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника в период отпуска.

4.37. Оплата ежегодного отпуска осуществляется не позднее чем за три дня до начала отпуска (при условии своевременного оформления отпуска). При несвоевременной оплате начало отпуска по заявлению Работника переносится на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей.

4.38. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам КНИТУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии со ст.117 ТК РФ, настоящим Коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Кроме указанных в данной статье работников дополнительный отпуск за особый характер работы и ненормированный режим рабочего времени также предоставляется следующим работникам КНИТУ:

- членам ДПД Университета в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 21.12.94 №69 «О пожарной безопасности» и Положением о ДПД КНИТУ с сохранением заработной платы продолжительностью два рабочих дня.

Перечень лиц, имеющих право на доп отпуск и его продолжительность определены в Приложении №5.

4.39 . На основании дополнительно заключенного к трудовому договору соглашения между Работодателем и Работником, условия труда которого на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, определенной в порядке расчета оплаты ежегодного отпуска.

Остальным категориям работников, имеющих право на дополнительный отпуск за особый характер работы, весь дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией в порядке, предусмотренным абзацем 1 данного пункта.

Научно – педагогическим работникам, имеющим право на удлиненный ежегодный отпуск, замена части отпуска, превышающей 28 календарный день осуществляется на основании заявления работника с согласия работодателя.

4.40. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.41. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению непрерывного очередного отпуска Работникам, работающим в летних приемных комиссиях по завершению работы комиссии.

4.42. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска - ст.127 ТК РФ.

4.43. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определённых ст.128 ТК РФ.

4.44. Кроме указанных в данной статье работников, на основании настоящего Коллективного Договора право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в рабочем году устанавливается следующим категориям работников КНИТУ:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- научно – педагогическим работникам для защиты кандидатской или докторской диссертации.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время. По заявлению Работников данный отпуск может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.45. Администрация обязана также предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – один день;
- в случае неожиданного тяжелого заболевания близких родственников (отец, мать, жена, муж, дети) – один день;
- 1 сентября одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно);
- в день юбилея Работнику (50, 60 лет – для мужчин, 50, 55 лет - для женщин) – 1 день.

4.46. . По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между Работодателем и Работником, на основании письменного заявления, Работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до шести месяцев при условии нормального функционирования учебного и научного процесса подразделений и Университета в целом. Предоставление данного отпуска не влияет на исчисление продолжительности очередного отпуска.

4.47. Педагогические Работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. По личному заявлению Работника, кафедра и Учёный совет факультета ходатайствует перед Учёным советом Университета о

предоставлении отпуска. В зависимости от финансовых возможностей Учёный совет КНИТУ принимает решение о предоставлении отпуска с полной, частичной оплатой или без оплаты.

4.48. В соответствии со ст 121 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на предоставление ежегодного отпуска. В связи с этим, в случае предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы в количестве превышающем 14 календарных дней, право работника на очередной ежегодный отпуск переносится на количество дней предоставленного отпуска.

4.49. В случаях, определенных настоящим Коллективным договором, работникам предоставляются дополнительные дни отдыха:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка или один неполный рабочий день (короче на два часа) в неделю. - -
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4.50. Работнику по его письменному заявлению предоставляется оплачиваемый, исходя из среднего заработка, краткосрочный отпуск в следующих случаях:

- свадьбы Работника или свадьбы его детей – три дня;
- смерти близких родственников (родителей, одного из супругов, детей, братьев, сестер) – три дня;
- отцу в связи с рождением ребенка – пять дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата Работников КНИТУ устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений, Положением об оплате труда Работников КНИТУ, Положением о стимулирующих выплатах, Положением о бригадной форме оплаты труда, Положением о сдельной оплате труда, прочих локальных актах, регулирующих оплату труда в КНИТУ с учетом мнения профсоюзной организации КНИТУ.

При установлении компенсационных и стимулирующих выплат учитываются рекомендации Отраслевого соглашения на 2015-2017 годы.

5.2. Размеры и условия оплаты труда Работников КНИТУ не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

5.3. С учетом особенностей работы отдельных структурных подразделений и по согласованию с профсоюзной организацией в КНИТУ могут разрабатываться и приниматься иные системы оплаты труда, не противоречащие законодательству и Положению об оплате труда Работников КНИТУ. (Приложение № 7)

5.4. Система оплаты труда работников КНИТУ включает в себя:

- оклад по должности;
- компенсационные выплаты, установленные законодательством РФ;
- стимулирующие выплаты, размер которых устанавливается локальными нормативными актами Университета;
- премии.

5.5. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников, в соответствии с нормами трудового законодательства, самостоятельно определяет минимальные размеры окладов профессионально-квалификационных групп, повышающие коэффициенты, образующие должностные оклады, размеры доплат, надбавок, премий и другие меры материального стимулирования с учётом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти.

5.6. В случаях вступления в силу федерального закона о повышении минимального размера оплаты труда, Работодатель осуществляет пересмотр минимальных размеров окладов профессионально – квалификационных групп работников КНИТУ

5.7. Изменения заработной платы, связанные с новыми законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в 15-дневный срок с момента поступления приказа или разъясняющего документа соответствующего органа государственной власти РФ либо в срок, указанный в соответствующем акте.

5.8. Локальные акты, устанавливающие размер стимулирующих выплат Работникам КНИТУ, разрабатываются Работодателем и принимаются Учёным советом по согласованию с профсоюзной организацией КНИТУ и утверждаются ректором.

5.9. В период действия настоящего договора набор критериев оценки персонального вклада Работника для исчисления выплат стимулирующего характера утверждается ежегодно на заседании Учёного совета КНИТУ с учётом мнения профсоюзной организации КНИТУ.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются для каждого Работника на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в соответствии с Положением об оплате труда Работников ФГБОУ ВО «КНИТУ», Положения об установлении стимулирующих выплат (надбавок и доплат) сотрудникам КНИТУ (Приложение № 8), а также Положения о рейтинговой системе оценки деятельности профессорско – преподавательского состава КНИТУ.

5.11. Доплаты работникам за неблагоприятные условия труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом по

результатам специальной оценки условий труда или оценки условий труда экспертной комиссией КНИТУ в соответствии с приказом № 611 от 07.10.92 г. Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ. При последующем улучшении условий труда (по результатам специальной оценке условий труда) доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

5.12. Выполнение Работниками университета дополнительных видов работ, не входящих в круг их обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой определяются по соглашению сторон, и зависит от объема выполненной работы.

5.13. Работникам университета, выполняющих работу, постоянно связанную с разъездами по объектам университета выдаются транспортные карты. Перечень работников имеющих право на получение транспортной карты определен в Приложении № 9.

5.14. С целью поддержания молодых преподавательских кадров (ассистентов, старших преподавателей не имеющих ученой степени и не достигших 30-летнего возраста) установлена доплата.

5.15. Педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов установить единовременную надбавку в размере 20 % их должностного оклада.

5.16. Педагогическим работникам, опубликовавшим статьи в журналах, индексируемых в Scopus, выплачивается единовременная надбавка в размере 10000 рублей один раз в год. (решение ученого совета от 22.02.2016)

5.17. В целях поощрения работников за многолетний добросовестный труд установлены следующие надбавки стимулирующего характера :

- работникам, непрерывно проработавшим в КНИТУ в течение 10 лет – 300 руб

- работникам, проработавшим в КНИТУ в течение 20 лет – 500 руб.

- работникам, непрерывно проработавшим в КНИТУ в течение 30 лет – 1000 руб,

5.18. Снятие внутриуниверситетских надбавок может производиться лишь в следующих случаях:

- надбавки, утвержденной работодателем на учебный год;

-- при недостатке средств на счетах КНИТУ, а также в целях предотвращения мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников Университета приказом ректора с учетом мнения Профкома на определенный срок могут быть сняты все или некоторые категории внутриуниверситетских надбавок;

- при окончании срока назначения надбавки (срока работы),

- при фактическом прекращении выполнения работы,

- при ухудшении качества работы,

- в случае, если работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

5.19. Стороны договорились, что денежное вознаграждение Работникам в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет и далее кратные пяти,

дополнительно для женщин 55 лет) выплачивается по представлению руководителя подразделения в размере одного должностного оклада.

5.20. Выплата премий работникам КНИТУ осуществляется на основании Приказа Ректора КНИТУ в соответствии с Положением об оплате труда работников КНИТУ.

5.21. В целях повышения эффективности труда, поощрения Работников и состязательности между ними, а также между коллективами структурных подразделений КНИТУ Работодатель совместно с Профкомом организует и проводит:

- профессиональные конкурсы;
- рейтинги факультетов, кафедр, отделов и других структурных подразделений КНИТУ;
- выдвижение кандидатур для представления к награждению правительственными, ведомственными и иными наградами.

5.22. Заработная плата Работникам Университета выплачивается за текущий месяц в следующие сроки:

аванс – 19-го числа расчетного месяца,

окончательный расчет – 3-го числа месяца, следующего за расчетным.

Если день выплаты совпадает с выходным или праздничным днем, выплата производится в рабочий день, предшествующий выходным или праздничным дням.

5.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с сохранением средней заработной платы. Не допускается приостановка работы:

- в период введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в подразделениях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования;
- в подразделениях, связанных с обеспечением жизнедеятельности Университета (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

5.24. Не позднее дня выплаты заработной платы Работнику, Работодатель предоставляет работнику расчетный лист, в котором содержится следующая информация:

- о начисленной и выплаченной сумме за оплачиваемый период,
- за счет каких источников финансирования начислена указанная сумма,
- о размерах и основаниях произведенных удержаний.

Памятка (пояснения) к форме расчетного листка разрабатывается Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.25. Заработная плата может перечисляться по личному заявлению Работника на указанный Работником счет в банке. Выбор банка, куда будет перечисляться заработная плата, осуществляется работником. Оформление

пластиковой банковской карты для перечисления заработной платы осуществляется работником самостоятельно.

5.26. В случае присоединения на законном основании коллектива КНИТУ к коллективным действиям Работников образования и науки по защите своих законных прав, а также участия в забастовке Работникам из-за невыполнения Коллективного договора по вине Работодателя или учредителя заработная плата сохраняется в полном размере (п.5.11.5 ОТС).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель признает, что охрана труда Работников является важнейшим условием развития КНИТУ и соблюдение прав работников на безопасные условия труда.

С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда законодательству в области охраны труда, государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма, проводить обучение работников КНИТУ, а также лиц сторонних подрядных организаций, выполняющих работы на объектах КНИТУ, безопасным методам и приемам работы;
- обеспечивать санитарно-технические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников;
- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить временное размещение и передачу специализированным организациям опасных отходов научной, учебной, хозяйственной деятельности подразделений Университета в соответствии с природоохранным законодательством;
- заключать ежегодно Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.
- выполнять условия Соглашения по охране труда в установленном объеме и установленные сроки.

6.2. Проект Соглашения по охране труда готовит совместная комиссия КНИТУ и Профкома. Указанный проект заслушивается и утверждается на совместном заседании с участием Работодателя и Профкома.

Соглашение по охране труда на 2016 год дано в Приложении № 10.

Отчет о выполнении Соглашения по охране труда заслушивается 1 раз в год на совместном расширенном заседании с участием Работодателя и Профкома.

Решения о необходимости выполнения мероприятий, не выполненных в предыдущем году, принимают на совместном заседании Работодателя и Профкома.

6.3. Для обеспечения мероприятий по охране труда и улучшению условий труда Работников Университета, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, Работодатель выделяет средства из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы, предусмотренной на эксплуатационные расходы.

6.4. Работодатель обязуется провести специальную оценку условий труда в КНИТУ по графику в соответствии с Федеральным законом о специальной оценке условий труда 426-ФЗ от 28.12.2013.

По результатам специальной оценки условий труда Работодатель обязуется осуществлять работу по охране труда в соответствии с порядком и сроками, установленными с учетом мнения Профкома. В состав комиссии по специальной оценке условий труда включаются представители профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель обязан знакомить работников КНИТУ, а также лиц, принимаемых на работу в КНИТУ с результатами специальной оценки условий труда на рабочем месте, а также с предоставляемыми им льготами и компенсациями, если условия труда предусматривают наличие вредного или опасного производственного фактора.

6.6. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливать компенсационные выплаты в размере от 4 до 12 % должностного оклада, а на работах с особо вредными и особо опасными условиями труда – от 16 до 24 % от должностного оклада в соответствии со ст.147 ТК РФ. Выплата Работникам назначается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Конкретные размеры компенсационных выплат отдельным категориям работников указаны в Приложении № 11 .

6.7. Работодатель обязуется создать и обеспечить эффективную работу Комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организации. На тех же принципах могут создаваться комиссии по охране труда в структурных подразделениях КНИТУ.

6.8. Работодатель привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых строительных объектов и оборудования.

6.9. Профком пользуется правом участия в любых государственных экспертизах на соответствие зданий, сооружений и технологий КНИТУ требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье Работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если вопреки позиции Работодателя заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье Работника, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты на экспертизу и принимает меры по устранению выявленных нарушений.

6.10. Работодатель согласовывает с Профкомом проектные решения по вопросам безопасности условий труда на строящиеся и эксплуатируемые производственные помещения и объекты, на применение новых технологий.

6.11. Работодатель обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.12. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях Университета в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

Работодатель обязуется:

- сокращать продолжительность рабочего дня для работающих в помещениях на четыре часа, если температура в этих помещениях находится в пределах 15 °С–17°С;

- прекращать работу в учебных и производственных помещениях, если температура в них опускается ниже 15°С ;

- сокращать продолжительность рабочего дня на 3 часа для работающих в помещениях, если температура в этих помещениях находится в пределах 29°С–31°С;

- прекращать работу в помещениях, если температура в них превышает 32°С (СанПиН – 2.2.4.545-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»);

- осуществлять проверку состояния в подведомственных помещениях руководителями структурных подразделений, которые в случае нарушения теплового режима обязаны доложить проректору по хозяйственной работе (ХР).

6.13. Работодатель обязуется проводить измерения эффективности вентиляционных систем, измерения параметров электробезопасности в соответствии с ПУЭ службой главного инженера, управлением охраны труда и пожарной безопасности или в случае необходимости с привлечением сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ, а также проводить дозиметрический контроль ионизирующего излучения

6.14. В соответствии со ст. 221 ТК РФ, Работодатель обязуется своевременного обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Наименование профессий и должностей, при замещении которых работники КНИТУ имеют право на получение специальной одежды, определен Нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ФГБОУ ВПО «КНИТУ» в соответствии с перечнем профессий и должностей, работа которых даёт право на бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам высших учебных заведений Утвержденным Постановлением

Министерства труда и социального развития РФ от 25 декабря 1997 г. № 66 .
Приложение №12.

6.14. С целью обеспечения пожарной безопасности в Университете Работодатель на основании Федерального закона «О добровольной пожарной охране» от 06.05.2011 г. № 100-ФЗ создает добровольную пожарную дружину (ДПД).

6.15. Работодатель проводит обучение и проверку знаний по охране труда Работников КНИТУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, отстраняются от работы в соответствии со ст.76 ТК РФ.

6.16. Работодатель за счёт собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приёме на работу) медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра Работников университета, работающих во вредных условиях согласно утвержденному перечню профессий и должностей в соответствии со ст.76 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития № 302-н от 12.04.2011 г.

Отказ Работника от прохождения обязательного периодического медосмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы.

6.17. Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- преимущественное право на предоставление путевок в СОЛ «Зеленый бор»;
- компенсационную доплату к должностному окладу в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день Работникам КНИТУ согласно Перечню работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск» (Постановление от 25.10.74. №298/П-22) по представлению руководителей и профоргов подразделений КНИТУ (**п.4.25** настоящего Коллективного договора);
- обеспечение Работников КНИТУ, работающих во вредных условиях труда, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии со ст.222 ТК РФ и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 16 февраля 2009 г. N 45н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов». Выдача молока по установленным нормам производится в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте факторов, предусмотренных Перечнем вредных

производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других пищевых продуктов.

Списки Работников КНИТУ, имеющих право на получение молока составляются на основании специальной оценки условий. Составленные списки утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом. (Приложение № 13)

Выдача работникам КНИТУ по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5 % или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения Работодателя. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле по месту расположения Работодателя на основе данных компетентного структурного подразделения органа исполнительной власти Республики Татарстан.

Компенсационная выплата производится 1 раза в месяц в день выдачи заработной платы работникам.

6.18. Стороны договорились, что Работодатель выплачивает дополнительное единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) в качестве возмещения за вред, причинённый их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей или являющийся результатом профессионального заболевания.

6.19. Для обеспечения охраны труда женщин Работодатель обязуется:

- ограничить применение труда женщин в ночное время;
- проводить мероприятия, облегчающие труд женщин, работающих во вредных и опасных условиях труда.

6.20. Работодатель обязуется обеспечить структурные подразделения с опасными и вредными условиями труда, вахты корпусов и общежитий средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) с учетом их доступности для Работников и места расположения структурных подразделений; пополнять аптечки по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

6.21. В случае необеспечения Работодателем безопасных условий труда, работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения непосредственной опасности для его жизни или здоровья. В этом случае Работник должен поставить в известность (в письменной форме) руководителя подразделения и Профком и приостановить работу. Если

санитарно-техническая комиссия признает заявление обоснованным, то за Работником сохраняется место работы, должность и средний заработок до устранения выявленных нарушений. Работодатель обязан приостановить работу, предоставить Работнику другое место работы или оплачиваемый отпуск на весь период.

6.22. На время приостановки работ в Университете вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.23. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в Университете.

6.24. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Профком вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан для принятия неотложных мер.

При невыполнении требования по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, Профком вправе требовать приостановления работ до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование.

6.25. Работодатель создает условия для работы уполномоченных по охране труда от Профкома. Профком и его представители, для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, нормативных требований по охране труда и технике безопасности вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать структурные подразделения КНИТУ;
- получать по требованию от администрации необходимые документы, сведения и объяснения;
- проверять работу коммунально-бытовых предприятий, всех точек торговли и общественного питания;

Работодатель обеспечивает уполномоченных по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств вуза, предоставляет ежедневно (не менее одного часа) для выполнения возложенных на них обязательств с сохранением заработной платы за счет средств вуза и устанавливает старшему уполномоченному по охране труда за выполнение возложенных на него обязанностей стимулирующую надбавку к заработной плате.

На время обучения и выполнения общественных обязанностей за уполномоченным по охране труда сохраняется его средний заработок.

6.26. Работодатель осуществляет подготовку КНИТУ к новому учебному году в соответствии с планом мероприятий, утвержденным приказом ректора.

Для проверки готовности лабораторий, аудиторий, учебных корпусов, общежитий к новому учебному году приказом ректора создается комиссия с обязательным привлечением Работников службы охраны труда и пожарной безопасности и представителей Профкома. По результатам проверки составляются соответствующие акты. Обеспечивает все объекты Университета средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

6.27. В договорах аренды, заключаемых с организациями, Работодатель предусматривает обязанность Работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, нормы охраны труда и правила внутреннего распорядка КНИТУ.

6.29. За невыполнение мероприятий по охране труда и нецелевое использование средств, выделенных по смете для исполнения Соглашения, виновные несут дисциплинарную ответственность.

6.28. Трудовые споры, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, Коллективного договора и иных соглашений о труде, условий трудового договора, а также различных выплат (надбавок и т.п.) рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора определен Трудовым кодексом РФ и Положением о КТС КНИТУ (Приложение 14)

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Члены профсоюза могут обращаться по трудовым спорам в профсоюзный комитет Университета и Республиканский отраслевой комитет профсоюза.

6.29. Работники КНИТУ по вопросам осуществления трудовой деятельности могут получить необходимую консультацию в юридической службе КНИТУ, а члены профсоюза – также у правового инспектора труда Республиканского комитета профсоюза.

С целью повышения правовой грамотности Работодатель и Профком организуют и проводят учебу руководителей подразделений и профсоюзного актива всех уровней в области трудового законодательства.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Университета (ст.196 ТК РФ).

7.1.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Университета.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации отдельных Работников (в разрезе специальности). Дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности организовывать не реже чем один раз в три года (ФЗ РФ «Об образовании в РФ»)

7.2.2. В целях профессионального, культурного и интеллектуального развития Работников в рамках их основной деятельности предусматривать в смете доходов и расходов Университета денежные средства для участия в различных стажировках, практикумах, семинарах, обучении в высших школах, на курсах, конференциях и других мероприятиях, повышающих квалификацию, не реже одного раз в пять лет.

7.2.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в порядке предусмотренном ст.173-176 ТК РФ с обязательством всех выплат.

7.2.5. Предоставлять аналогичные гарантии и компенсации Работникам, направленным Университетом для получения второго профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ КНИТУ, ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ

Работодатель и Профком рассматривают в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий Работникам КНИТУ.

8.1. Стороны договорились о необходимости сохранения и обеспечения работы в КНИТУ на 2016-2019 годы объектов социально-культурного назначения.

8.2. Работодатель обязуется в пределах имеющихся средств содержать в надлежащем состоянии санаторий-профилакторий, объекты спортивного и культурно-просветительского назначения, спортивно-оздоровительный лагерь «Зеленый бор», учебно-научно-производственный комбинат студенческого питания.

8.3. Передача или репрофилирование объектов соцкультбыта не может производиться без решения Ученого совета Университета, Конференции трудового коллектива Университета и согласия Профкома.

8.4. Для решения жилищных проблем Работников КНИТУ Работодатель и Профком договорились:

8.4.1. Жилищно-бытовая комиссия Профкома проводит учёт Работников – членов профсоюза, нуждающихся в жилье, в соответствии с жилищным законодательством.

8.4.2. Работодатель и Профком расширяют взаимодействие с администрацией Республики, добиваясь выделения Университету через банки, жилищные фонды долгосрочных кредитов, включая возможность привлечения

ипотечного кредитования для приобретения жилья Работниками Университета.

8.4.3. Учет нуждающихся в улучшении жилищных условий осуществляется по следующим спискам:

- список очередников на улучшение жилищных условий;
- список желающих приобрести жилье на коммерческих условиях;
- список молодых Работников в возрасте до 35 лет на получение и приобретение жилья.

Постановка в список очередности на улучшение жилищных условий осуществляется жилищной комиссией профкома КНИТУ **в соответствии с** Утвержденными в КНИТУ Правилами формирования списка граждан, имеющих право быть принятыми в члены жилищно-строительных кооперативов, создаваемых в целях обеспечения жильем граждан. (Приложение № 15)

8.5. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов: № 165-ФЗ от 16.07.99 г. (ред. от 01.12.2014г.) «Об основах обязательного социального страхования», №81-ФЗ от 19.05.95 г. (ред. от 29.12.2015г.) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» , № 225-ФЗ от 29.12.06 г.(ред. от 09.03.2016г.) «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий.

На основании решения Учёного совета Университета от 01.06.2009 г. пособия по временной нетрудоспособности Работникам оплачиваются в пределах фактического среднего заработка. Сумму превышения фактически выплачиваемого пособия по временной нетрудоспособности в пределах фактического заработка над максимальным размером пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемого из ФСС РФ, относить к расходам, уменьшаемым полученные доходы в целях налогообложения прибыли (п.15 ст. 225 НК), соответственно суммы доплаты, обложения ЕСН и с неё удерживается НДФЛ (письмо Минфина РФ от 12.02.2009 г. № 03-03-03/1/60).

8.6. Отдел социального развития совместно с Профкомом Университета содействует в обеспечении Работников и их детей, нуждающихся в отдыхе и лечении, путевками в детские лагеря, базы отдыха, санатории.

8.7. Профком совместно с Работодателем ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий в рамках проекта «Здоровье» и изыскивают средства для их реализации. Стороны договорились:

8.7.1 Комплекс мероприятий и объем финансирования рассматривать и утверждать на заседании Ученого совета КНИТУ.

8.7.2. Включать в план организацию профилактических мероприятий разных уровней (медосмотры Работников, проведение прививок, организация амбулаторной помощи, физкультурно-оздоровительные мероприятия, отдых Работников в СОЛ «Зеленый бор»).

8.7.3. Для финансирования данного утвержденного плана Работодатель и Профком привлекают средства от приносящей доход деятельности, субсидии, средства профсоюзной организации, ищут другие источники финансирования.

8.8. Работодатель финансирует развитие СОЛ «Зеленый бор» и предоставляет для Работников путевки по льготной стоимости. Работодатель согласовывает с Профкомом число поездок, количество выделяемых путевок для Работников. Преимущество при получении путевок имеют Работники Университета, работающие во вредных условиях, Работники, имеющие тяжелые хронические заболевания, преподаватели.

8.9. При наличии средств Профком при участии Работодателя проводит мероприятия по ранней диагностике заболеваний для различных категорий Работников – членов профсоюза КНИТУ в медицинских учреждениях г. Казани.

8.10. Работодатель совместно с органами здравоохранения обеспечивает Работников флюорографическим и медицинским обследованием в пределах выделенных на это средств не реже 1 раза в 2 года.

8.11. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам в санатории-профилактории КНИТУ следующих бесплатных медицинских услуг с учетом компенсации расходных материалов:

- стоматология терапевтическая;
- массаж;
- физиотерапевтические процедуры;
- общая терапия;
- инъекции по назначению врача.

8.12. Стороны договорились, что Работодатель выделяет необходимые денежные средства для оплаты расходов на культурно-массовые и спортивные мероприятия Работников на основе совместных решений Работодателя и Профкома согласно смете расходов, а также выделять 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников и обучающихся в КНИТУ. (Отраслевое соглашение). Данные денежные средства перечисляются на счет профкома.

8.13. На утверждение Ученого Совета вуза Работодатель представляет статьи сметы расходов, отражающие социальные интересы Работников и студентов после согласования их с Профкомом.

8.14. Для обеспечения эффективного расходования средств на культурно-массовые, спортивно-массовые, оздоровительные мероприятия, отдых студентов и Работников администрация обязуется:

- согласовывать с Профкомом проекты сметы расходования бюджетных и внебюджетных средств на вышеперечисленные цели;
- согласовывать с Профкомом заявки на организацию конкурсов по размещению заказов на закупку товаров, работ и услуг для нужд КНИТУ в части культурно-массовой, физкультурной и оздоровительной работы со студентами, Работниками и их детьми. Представитель Профкома является членом конкурсной комиссии.

8.15. Работодатель и Профком совместно выделяют средства:

- для оплаты новогодних подарков для детей Работников;
- для проведения новогоднего мероприятия для Работников;
- для организации мероприятий для детей Работников Университета в возрасте до 14 лет включительно;
- для приобретения билетов на детские спектакли и представления для детей Работников в дни школьных каникул в течение учебного года.

8.16. Стороны договорились совместно организовывать и проводить культурно-массовую и спортивно-массовую работу среди Работников КНИТУ и их семей:

- занятия в спортивных секциях;
- спартакиады Работников по видам спорта;
- товарищеские встречи, отдельные первенства, кубки, походы выходного дня;
- общеуниверситетские вечера отдыха, торжественные мероприятия;
- детские утренники.

8.17. Для физкультурно-оздоровительных занятий Работодатель по согласованию с кафедрой физического воспитания бесплатно предоставляет Работникам Университета время в спортзалах не менее двух часов в день 4 раза в неделю, а Профком в пределах своей сметы оказывает помощь в приобретении спортивного инвентаря.

8.18. Работодатель и Профком оказывают содействие в работе Совета ветеранов КНИТУ. Совместно осуществляют работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню Победы, Дню защитника Отечества, Международному дню пожилых людей и юбилейным датам КНИТУ.

8.19. Настоящим Коллективным договором предусматривается система поощрения Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности –присвоение званий «Почетный ветеран», «Заслуженный профессор КНИТУ», «Заслуженный Работник КНИТУ», «Заслуженный методист КНИТУ».

8.20. Администрация вуза премирует аспиранта (докторанта) за защиту диссертации в срок аспирантской (докторантской) подготовки:

- аспиранта в размере -5000 (пять тысяч) руб.;
- докторанта в размере – 90000 (девяносто тысяч) руб.;

8.21. Работники Университета, проявившие активное участие в обеспечении норм и требований охраны труда, пожарной безопасности и тушения пожаров по представлению руководителя службы по охране труда могут быть премированы по итогам года.

8.22. В случае трудного материального положения Работодатель оказывает работнику материальную помощь в размере согласно Положению о материальной помощи. (Приложение № 16)

8.23. Материальное поощрение Работникам Университета может быть произведено в виде частичной компенсации:

- санаторно-курортных путевок, курсовок (не чаще одного раза в 5 лет) - в размере до 8000 (восемь тысяч) рублей;
- 80 % от стоимости путевки в СОЛ «Зеленый бор»;
- 50 % от стоимости стоматологических услуг, но не более 1000 рублей (не чаще одного раза в 3 года).

8.24. Администрация берет на себя обязательства по обеспечению ежемесячного выделения денежных средств профилакторию КНИТУ согласно смете для прохождения профилактического лечения Работников КНИТУ.

8.25. Работодатель и Профком направляют деятельность объектов культуры, спорта, отдыха, туризма КНИТУ на удовлетворение, прежде всего интересов и потребностей Работников Университета и членов их семей.

8.26. Обеспечение питания Работников и обучающихся в КНИТУ осуществляется УНП «Комбинат студенческого питания» КНИТУ, входящим в состав вуза.

8.27. При проведении общеуниверситетских коллективных мероприятий в УНП КСП КНИТУ в вечернее время производить расчёт по дневным расценкам и без арендной платы.

8.28. Работодатель обеспечивает работу буфетов в учебных зданиях с 9.00 до 18.30, гардеробов – с 7.45 до окончания занятий, в том числе вечерних.

8.29. Разработку и принятие администрацией вуза нормативных актов, распорядительных документов, затрагивающих социально-экономические интересы работающих (условия и нормы труда, система оплаты труда, премии, надбавки и иные поощрительные выплаты) проводить при обязательном участии представителей Профкома.

8.30. За Работниками, уволившимся по инвалидности, по достижении пенсионного возраста, находящимися в отпуске в связи с рождением ребёнка, в целевой аспирантуре, докторантуре, сохраняется право на улучшение жилищных условий, получение путёвок на санаторно-курортное лечение и другие льготы.

8.31. В случае смерти Работника или членов его семьи, Работодатель предоставляет бесплатный транспорт и единовременное пособие. В случае смерти членов профсоюза Университета и их ближайших родственников (родители, дети, супруги, братья, сёстры) Профком дополнительно к материальной помощи вуза выделяет единовременную материальную помощь.

8.32. Профком обязуется:

8.32.1. Создать и постоянно обновлять базу данных малообеспеченных Работников, включающую одиноких пенсионеров, одиноких матерей, многодетных семей, тяжелобольных Работников для оказания им материальной и другой помощи за счет собственных средств.

Организовать работу волонтеров для оказания помощи вышеперечисленным категориям Работников.

8.32.2. Выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников- членов Профсоюза:

- имеющих профсоюзный стаж в КНИТУ не менее 30 лет;
- членам Профкома, неосвобожденным председателям профбюро;
- активистам профсоюзной организации по представлению профбюро факультетов.

Конкретные размеры материальной помощи определяются решением Профкома в Положении о материальной помощи членам профсоюза.

8.32.3. Контролировать качество блюд в столовых, буфетах и других точках общественного питания. Осуществлять контроль количества посадочных мест в точках общественного питания в соответствии с нормативами. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению.

8.33. Профком берет на себя следующие обязательства по отношению к Работникам-членам профсоюза:

8.33.1. Оказывать материальную помощь Работникам в случаях:

- похорон Работника вуза или ближайших родственников (родителей, супруга, детей, братьев и сестер);
- необходимости дорогостоящего лечения Работника и членов его семьи;
- кражи личного имущества (при наличии документа, подтверждающего факт кражи);
- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии документа, подтверждающего произошедший факт);
- в других экстренных случаях.

8.33.2. Выделять из своего годового бюджета не менее:

- 30 % средств на проведение работы комиссиями Профкома (спортивно-массовой, культурно-массовой, детской);
- 10 % средств на материальную помощь членам профсоюза;
- 10 % средств в Фонд социальной защиты Работников;
- 3 % средств на осуществление программы поддержки ветеранов.

8.33.3. Частично оплачивать стоимость путевок детям Работников из многодетных семей, малообеспеченных семей и неполных семей в летние оздоровительные учреждения.

8.33.4. Частично компенсировать стоимость санаторно-курортного лечения.

8.33.5. Ходатайствовать перед Федерацией независимых профсоюзов РТ о предоставлении санаторно-курортной путевки в профсоюзные санатории РТ («Ливадия», «Васильевский», «Ижминводы», «Бакирово», «Жемчужина») со скидкой до 20 %.

9. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации (профсоюзного комитета), профбюро определяются Трудовым кодексом РФ, федеральными законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Отраслевым соглашением с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, другими соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом КНИТУ, настоящим Коллективным договором.

9.2. Работодатель и Профком обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам социально-трудовых отношений, признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в коллективе Работников.

9.3. Стороны признали обязательным:

- работу в составе Ученого совета КНИТУ представителей профсоюзного комитета;
- работу председателей профсоюзных бюро в составе ученых советов факультетов и институтов;
- рассмотрение Работодателем при принятии локальных нормативных актов предложений профсоюзной организации;
- информирование ректором (деканом, директором института) каждый год коллектив Университета (факультета, института) о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств на расширенном заседании Ученого совета или собрании коллектива Университета (факультета, института).

9.4. Работодатель учитывает мнение Профкома при принятии указанных в настоящем пункте локальных нормативных актов КНИТУ, а также при принятии решений по вопросам в социально-трудовой сфере, а именно:

9.4.1. Трудовые отношения:

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, а также при утверждении перечня необходимых профессий и специальностей;
- сокращение численности или штата Работников;
- массовые увольнения;
- утверждение необходимых мер при угрозе массового увольнения Работников;
- увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по несоответствию Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, за неоднократное неисполнение ими без уважительной причины трудовых обязанностей, если они имеют дисциплинарное взыскание;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка.

9.4.2. Рабочее время и время отдыха:

- переносы рабочих и выходных дней;
- утверждение графиков отпусков;
- разделение рабочего дня на части в случаях, предусмотренных ст.105 ТК РФ;
- введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случаях, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь за собой массовое увольнение Работников;
- в случае привлечения к сверхурочным работам помимо оснований, перечисленных в ст. 99 ТК РФ;
- привлечение Работников к работе в дни отдыха, праздничные дни;
- графики сменности и введение суммированного учета рабочего времени.

9.4.3. Оплата и нормирование труда:

- установление системы оплаты труда и стимулирования труда;
- разработка Положения об оплате труда;
- определение формы расчетного листка;
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
- установление конкретных размеров повышения оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу;
- введение, замена и пересмотр норм труда;
- привлечение Работников к работе в дни отдыха, праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ;
- утверждение перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем;

9.4.4. Условия и охрана труда - разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда.

9.4.5. Социальные гарантии, льготы, социальная сфера:

- положения о социальных гарантиях, льготах Работникам Университета;
- вопросы социальной сферы.

9.5. Уполномоченные представители Профкома участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве.

9.6. Работодатель включает Профком в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся социально-трудовых прав Работников.

9.7. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, размере средней

заработной платы и иных показателей заработной платы по отдельным категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, принятых государственными органами, решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности КНИТУ и другую необходимую информацию.

9.8. Профком обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования средств, полученных Профкомом от Работодателя.

9.9. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений Работников –членов Профсоюза ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в течение трех дней со дня выплаты заработной платы.

9.10. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование и обслуживание три помещения (А-153, А-154 и А-14) с телефонной связью (три городских абонентских номера, в том числе два с междугородней связью), необходимую мебель, средства оргтехники, охрану, помещения для профсобраний, конференций, заседаний и комиссий Профкома; транспортные средства по заявке Профкома, необходимые нормативные правовые документы, а также предоставляет возможность размещения информации на официальном сайте Университета, в газете «Технологический университет» и на стендах в доступном для всех Работников месте (местах).

9.11. Работодатель осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимает Профком;
- техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники;
- обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профкома;
- обеспечение расходными материалами;
- печатание и размножение необходимых для работы Профкома документов, касающихся совместной деятельности Профкома и Работодателя (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

9.12. Работодатель предоставляет Профкому возможность работы в локальной компьютерной сети КНИТУ, сети Интернет по выделенному информационному каналу и пользования электронной почтой (адрес profkom@kstu.ru) и не взимает с Профкома плату за трафик и сообщения по электронной почте, направленные на уставные цели.

9.13. Освобожденные выборные Работники и штатные Работники профсоюзного органа, в соответствии с Коллективным договором, обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и Работники Университета.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборных органов (Профком, профбюро) признается значимой для деятельности КНИТУ.

9.14. Освобождённым Работникам Профкома могут устанавливаться разовые доплаты, стимулирующие и поощрительные надбавки, выделяться средства на социальную поддержку из профсоюзного бюджета.

9.15. Работодатель обязуется предоставить Работнику, освобожденному от работы в КНИТУ в связи с избранием его на выборную должность в Профком, после окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия Работника – другую равноценную работу (должность) в КНИТУ. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года. При отказе Работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

9.16. Профком имеет право при поддержке структурного подразделения университета выдвигать кандидатуры выборных и штатных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в КНИТУ порядке.

9.17. По заявке Профкома Работодатель предоставляет неосвобожденному профсоюзному активу, уполномоченным по охране труда время для обучения, работы в совместных с Работодателем комиссиях, участия в качестве делегатов в работе президиумов, пленумов, конференций, созываемых вышестоящими профсоюзными органами, с сохранением среднего заработка на период отвлечения от основной работы, исчисленного в порядке, установленном действующим законодательством.

9.18. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные права членов выборных профсоюзных органов. По окончании полномочий освобожденных членов Профкома Работников им предоставляется право на отсрочку от аттестации на срок не менее чем два года (или аттестация только при личном согласии) или продлевается срок действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации. Для преподавателей сохраняется право на отсрочку на срок не менее одного года с последующим прохождением по конкурсу.

9.19. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением Работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.20. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, являвшихся членами Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации КНИТУ или совершения

Работником действий, за которые действующим законодательством РФ предусмотрена возможность увольнения.

9.21. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профкома по охране труда и представителей Профкома в создаваемых комитетах, комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия Профкома.

9.22. Профком содействует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений.

9.23. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон по заключению Коллективного договора, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года и с включением времени переговоров в трудовой стаж. В случае не освобождения от основной работы участие в работе комиссий по заключению Коллективного договора оплачивается в размере, установленном ректором по согласованию с председателем Профкома.

9.24. КНИТУ оплачивает командировочные расходы членам Профкома в случаях, когда командировки связаны с выполнением настоящего Коллективного договора и решением проблем высшего образования, затрагивающих интересы Работников КНИТУ.

9.25. Представители профсоюзной организации и трудового коллектива, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласования с Профкомом.

10. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Во исполнение настоящего Коллективного договора стороны в месячный срок со дня его подписания разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год. В плане устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители. Работы по выполнению плана и Соглашения по охране труда оформляются соответствующим приказом ректора. По результатам отчетного года составляются и принимаются план и Соглашение по охране труда на следующий год.

10.2. Контроль за выполнением Коллективного договора и Соглашения по охране труда осуществляют обе стороны, подписавшие его, и их представители, а также орган Российской Федерации, зарегистрировавший Коллективный договор.

Выполнение положений Коллективного договора контролируется Работодателем и Профкомом.

Выполнение положений Коллективного договора на факультетах (в подразделениях) контролируется администрацией факультета (подразделения) и профсоюзным бюро.

10.3. Контроль за исполнением условий Коллективного договора осуществляет Комиссия по заключению Коллективного договора и контролю за выполнением его условий. Заседания комиссии проводятся 2 раза в год.

10.4. Внесение дополнений или изменений в Коллективный договор осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением Работодателя и Профкома.

10.5. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на конференции коллектива КНИТУ.

10.6. На ежегодной конференции стороны принимают обязательства на очередной год, которые оформляются приложением к настоящему Коллективному договору и являются его неотъемлемой частью.

10.7. В порядке контроля выполнения Коллективного договора Работодатель и Профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Коллективного договора.

10.8. При возникновении споров, связанных с применением Коллективного договора, Работники вправе обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации с участием Профкома в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением Коллективного договора, не был разрешен в указанном порядке, он подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

10.9. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения Коллективного договора, а также лица, виновные в его неисполнении или нарушении условий настоящего Коллективного договора, могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

10.10. По обоснованному требованию Профкома Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательства по Коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ч.2 п.2 ст.30 ФЗ РФ «О профсоюзах»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет их дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст.5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

10.11. При возникновении коллективного трудового спора, выдвижении требований к Работодателю на собрании (конференции) какого-либо подразделения, Профком берет на себя обязательство способствовать разрешению этого спора в соответствии с законодательством. Работодатель

обязан принять к рассмотрению направленные ему требования Работников и сообщить о своем решении в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований.

10.12. Участие Работников в законных забастовках не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

10.13. Работодатель обязуется выставить текст Коллективного договора на сайт Университета, издать в виде брошюры и довести до всех структурных подразделений.

Профком обязуется осуществить дальнейшую публикацию и распространение текста настоящего Коллективного договора среди Работников Университета.

10.14. После утверждения Коллективного договора и не позднее месяца после его регистрации он передается во все структурные подразделения КНИТУ и является документом, обязательным для исполнения Работодателем и Работниками КНИТУ