



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013 - 2015 годы

**Утвержден на конференции коллектива
24 декабря 2012 года**

Казань, 2012

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева - КАИ»
(КНИТУ-КАИ)

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
в ГКУ Вахитовского района
ЦЗ-13.01.06

«09» января 2013 г.

Должность Вед. инспектор

Иванов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ рашифровка

ДОГОВОР

на 2013-2015 годы

Утвержден на конференции коллектива
24 декабря 2012 года

Со стороны работодателя
И.о. ректора КНИТУ-КАИ

А.Х. Гильмутдинов

Со стороны коллектива
Председатель профкома

Б.А. Акишин



Казань, 2012

**«Казанский национальный исследовательский технический университет
им. А.Н. Туполева – КАИ» (КНИТУ-КАИ)
Объединенный профком работников и студентов КНИТУ-КАИ**

РЕШЕНИЕ КОНФЕРЕНЦИИ

«Об исполнении пролонгированного этапа коллективного договора в 2012 году
и принятии нового коллективного договора
на 2013-2015 годы»

24 декабря 2012 г.

1. Заслушав и обсудив итоги выполнения пролонгированного этапа коллективного договора за 2012 год, конференция постановила считать этап выполненным в целом. Отмечается, что год был юбилейным, прошло торжественное собрание коллектива в мае 2012 года, был перенос части отпуска на 2013 год, а также в сентябре была смена руководства университета. Однако эти события не повлияли на режим труда и отдыха сотрудников, но остается не выполненным решение Совета университета о компенсации расходов сотрудников на санаторное лечение.

2. Конференция постановляет принять новый текст коллективного договора на 2013-2015 годы, сохранив утвержденные Положения об оплате труда, а с учетом возможных изменений в системе оплаты труда в соответствии с решением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р будет принято новое комплексное Положение.

3. Создать Комиссию по осуществлению контроля о ходе выполнения коллективного договора в составе:

От коллектива работников университета:

Б.А. Акишин – председатель профкома;

А.В. Новаковская – председатель правовой комиссии профкома;

К.Н. Халикова – специалист профкома по студентам

От Работодателя:

И.И. Маливанов – проректор по образовательной деятельности;

Б.Х. Зиннуров – проректор по административной работе и филиалам;

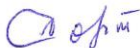
В.В. Шлычков – проректор по экономике и финансам

4. До 15 января 2013 года подготовить текст коллективного договора с учетом принятых поправок для регистрации в органах по труду РФ, в реском профсоюза, ЦС профсоюза и Министерстве по образованию и науке.

5. Поручить профкому и управлению кадров университета в месячный срок ознакомить коллектив университета с текстом нового коллективного договора.

6. Контроль по выполнению данного решения возложить на председателя профкома Б.А. Акишина и проректора по АРиФ Б.Х. Зиннурова.

Председатель конференции



Ю.Ф. Гортышов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

г. Казань

«24» декабря 2012 г.

1. Стороны коллективного договора

1.1. Коллективный договор заключен работниками Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева, далее КНИТУ-КАИ, от имени которых выступает объединенный профком профсоюзной организации университета (далее Профком), с работодателем в лице ректора университета (далее Работодатель), действующего на основании Устава, с целью реализации договорной формы регулирования социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства для обеспечения стабильной и эффективной работы университета.

1.2. Стороны признают действие в университете Отраслевого соглашения, заключенного между Министерством образования и науки РФ и Центральным Советом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Профком является полномочным представителем интересов работников и студентов университета. Профком представляет интересы работников и обучающихся при ведении переговоров и заключении нового коллективного договора, при установлении условий труда и заработной платы, при контроле по соблюдению законодательства о труде, охране труда, жилищно-бытовом обслуживании работников университета и иных социально-экономических отношений, а также в разрешении трудовых споров.

2. Задачи коллективного договора

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим в договорном порядке социально-трудовые отношения в КНИТУ-КАИ между работниками и Работодателем по вопросам, не имеющим решения в законодательстве, или имеющим решения, но в условиях университета требуется их уточнение, или работникам могут быть предоставлены условия труда и гарантии, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

3. Правовая база коллективного договора

Договор заключен в соответствии со следующими правовыми документами:

- Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ;

- Уставом КНИТУ-КАИ, принятым конференцией коллектива 28 января 2011 г., с изменениями и дополнениями, принятыми конференциями на последующих заседаниях Конференции.
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012 – 2014 годы, принятым 22 февраля 2012 года, подписанным Министром образования и председателем ЦС профсоюза работников образования.

4. Сфера действия коллективного договора

4.1. Утверждение коллективного договора и обсуждение итогов его выполнения осуществляется на конференции научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся университета (далее Конференция).

4.2. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников университета, освобожденных профсоюзных работников, работников занятых на объектах социального назначения, докторантов, аспирантов, студентов в части социально-экономической защиты интересов и прав студентов и аспирантов;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из КНИТУ-КАИ, в части специально оговоренных льгот;
- только на членов Профсоюза – в части льгот, представление которых осуществляется за счет средств профсоюзного бюджета.

5. Срок действия и условия исполнения коллективного договора

5.1. Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его Конференцией и действует в течение трех лет. За три месяца до истечения установленного срока представители сторон начинают коллективные переговоры и либо продляют действие договора еще на один год, либо заключают новый коллективный договор.

В течение срока действия коллективного договора работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.

5.2. Для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также для проверки хода и итогов его выполнения приказом ректора университета создается комиссия из равного числа представителей сторон на срок действия договора (далее Комиссия).

Проверку выполнения коллективного договора Комиссия проводит ежегодно. Результаты работы Комиссии обсуждаются на совместном

заседании ректората и Профкома и доводятся до сведения Ученого совета или выносятся на Конференцию.

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 Работодателю представление об устранении выявленных нарушений, которое рассматривается им в десятидневный срок. Результаты рассмотрения и принятые решения доводятся до сведения работников.

5.3. При возникновении споров с администрацией, связанных с применением положений коллективного договора, работники университета вправе обратиться в Профком для их разрешения в оперативном порядке. Если спор не будет разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

5.4. В течение срока действия коллективного договора, в исключительных случаях, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основании взаимной договоренности. Предлагаемые изменения и дополнения рассматриваются Комиссией по заключению коллективного договора, утверждаются Конференцией, подписываются Ректором, председателем Профкома и оформляются в виде приложения к коллективному договору.

5.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, кроме обстоятельств, связанных с ликвидацией университета.

5.6. Разногласия, возникающие при заключении коллективного договора и его исполнении, регулируются на основании действующего Трудового кодекса РФ, а также соответствующих нормативных актов РФ и РТ.

6. Общие положения коллективного договора

6.1. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Коллективного договора. Профком обязуется воздерживаться от забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе университета и, на основе коллективного договора, расширению и увеличению социальных льгот и гарантий работников.

6.3. Профком вправе потребовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение законодательства о труде, отраслевого соглашения, коллективного договора.

6.4. Коллективный договор гарантирует работникам университета запрещение включения без их согласия в трудовые договора условий, ухудшающих их положение по сравнению с трудовым законодательством РФ, Отраслевым соглашением и коллективным договором.

6.5. Договор не ограничивает права руководителей и работников любого подразделения на расширение прав и гарантий своих членов по сравнению с данным договором за счет внебюджетных средств данного подразделения.

6.6. Отдельные обязательства и полномочия Работодателя возлагаются на подчиненных ректору руководителей: проректоров, директоров, декана, руководителей служб и т.д. После подписания коллективного договора ректор издает приказ о назначении ответственных за исполнение отдельных положений коллективного договора и доводит его до сведения коллектива.

6.7. Между Советом студентов и аспирантов и Работодателем заключается отдельный договор по социально-экономической защите интересов и прав студентов и аспирантов, который является неотъемлемой частью настоящего договора.

6.8. Работодатель и Профком в месячный срок после подписания коллективного договора доводят его содержание до всех работников университета. Управление кадров обеспечивает ознакомление с содержанием коллективного договора всех вновь принимаемых сотрудников.

6.9. Два экземпляра полного текста настоящего договора, подписанными в установленном порядке, хранятся у Работодателя и председателя Профкома. Экземпляр коллективного договора и электронный вариант текста договора высылаются в Реском РТ и ЦС профсоюза работников образования РФ.

6.10. Коллективный договор в семидневный срок после подписания направляется Работодателем для уведомительной регистрации в органах по труду РТ.

6.11. Положения коллективного договора принимаются во внимание при разработке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

7. Трудовой договор

7.1. Трудовые отношения каждого работника университета и Работодателя регулируются трудовыми договорами, которые заключаются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7.2. Трудовой договор (ТД), как правило, заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

7.3. Штаты преподавателей и сотрудников университета утверждаются Работодателем, исходя из задач и специфики кафедр и подразделений, в пределах фонда оплаты труда, с учетом мнения Профкома университета.

7.4. Прием, перевод и порядок увольнения преподавателей и сотрудников университета регулируется нормами действующего трудового законодательства, Уставом КНИТУ-КАИ и настоящим коллективным договором.

7.5. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено законодательством и коллективным договором. Подписанный Трудовой договор должен быть выдан работнику в течение десяти дней.

7.6. Трудовой договор от имени Работодателя заключает ректор или по его поручению проректор с учетом рекомендаций руководителей соответствующих структурных подразделений (Приложение № 1). В трудовой договор обязательно включаются следующие условия:

- место работы, с указанием обособленного структурного подразделения;
- дата начала работы, а для срочного договора и дата его окончания, с указанием причины, послужившей основанием его срочности;
- наименования должности, специальности, профессии с указанием квалификационной группы и квалификационного уровня по штатному расписанию;
- права и обязанности работника и Работодателя;
- характеристика условий труда, определяющая в необходимых случаях характер работы;
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда, в том числе размеры должностного оклада, компенсационных выплат, размеры стимулирующих доплат или условия их установления;
- виды и условия социального страхования;
- социально-бытовые условия работы.

Примерная форма ТД для работников приведена в Приложении №1, для научно-педагогических работников в Приложении №2.

7.7. Замещение всех должностей научно-педагогических работников производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет, конкретный срок действия трудового договора определяет руководитель подразделения.

7.8. При замещении должностей научно-педагогических работников, в том числе директоров институтов, декана факультета и заведующих кафедрами, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Порядок выборов на указанные должности определяется Уставом КНИТУ-КАИ. Срок действия трудового договора с директорами институтов определяет Ректор университета.

7.9. В трудовом договоре могут оговариваться социально-бытовые условия. При этом если действующим законодательством предусмотрено, что эти вопросы решаются Профсоюзом либо с его участием, возможность включения в трудовой договор подобных условий должна быть предварительно согласована с профсоюзным комитетом.

7.10. Переговоры по заключению трудового договора на новый срок должны начаться не позднее, чем за 2 месяца до его истечения. В те же сроки администрация должна предупредить работника, если трудовой договор не предполагается возобновлять. В случае если администрация и работник эти условия не выполняют, то трудовой договор автоматически продлевается на неопределенный срок. Если трудовой договор истекает до конца семестра, то он для профессорско-преподавательского состава продлевается до конца семестра.

7.11. Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон, в том числе, в связи с изменением законодательства РФ о труде. О возможных изменениях условий труда Работодатель извещает работника письменно за два месяца (ст. 57, 72-74 ТК РФ).

7.12. Профессорско-преподавательский состав и сотрудники подразделений имеют право заключать договоры на проведение научно-исследовательских работ, организацию и проведение платных дополнительных образовательных услуг (обучение по дополнительным программам, преподавание спецкурсов и циклов дисциплин, репетиторство и т.д.) за рамками соответствующих программ и государственных образовательных стандартов, а также иные договоры гражданско-правового характера.

7.13. Совместительство внутри университета допускается, при этом общий объем нагрузки не должен превышать полторы ставки. Расширение зоны обслуживания оплачивается либо в процентах к

основному окладу, либо конкретной суммой, определяемой дополнительным соглашением к ТД.

7.14. Трудовые договора в области внебюджетной деятельности университета заключаются на основании Положения об оплате труда.

7.15. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

7.16. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

7.17. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, состоящей из равного числа представителей работников и Работодателя (Профкома и администрации), порядок образования и деятельность комиссии регламентируется действующим ТК РФ.

7.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном увольнении работников в соответствии со ст. 81, ст. 82 и ст. 180 ТК РФ Работодатель обязуется в письменной форме сообщать об этом Профкому и предупреждать работников о предстоящем увольнении не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению. В случае если решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца. Стороны договорились, что согласно п. 8.4.1 Отраслевого соглашения применительно к КНИТУ-КАИ увольнение является массовым, если сокращается 20 и более работников в течение 30 календарных дней или 60 и более работников в течение 60 дней.

7.19. Привлечение работников ППС и УВП к работе в выходные дни в исключительных случаях (во время экзаменационной сессии, при проведении учебных занятий с заочниками и дней открытых дверей в университете и др.) осуществляется приказом, с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома (основание – ст. 113 ТК РФ) и оплатой в двойном размере в соответствии с нормами ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом рабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

7.20. При привлечении к преподавательской деятельности на условиях штатного совместительства и почасовой оплаты

преимущество имеют штатные преподаватели и научные сотрудники КНИТУ-КАИ.

7.21. Средний уровень учебной нагрузки для ППС с учетом общей численности студентов, обучающихся как на бюджетной, так и внебюджетной основе, устанавливается Работодателем в начале учебного года с информированием профкома. Превышение этого уровня нагрузки учитывается при определении надбавок. Максимальная учебная нагрузка на одну ставку не должна превышать 900 часов в учебном году, а дополнительная планируемая и оплачиваемая - 300 часов.

8. Организация оплаты труда

8.1. Оплата труда работника зависит от качества труда, личного трудового вклада и максимальными размерами не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий труда. В пределах фонда оплаты труда ректор имеет право устанавливать надбавки, доплаты и иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством РФ и другими нормативными документами.

8.2. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры базовых должностных окладов, а также нормы труда устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом, размеры зарплаты при отклонении от нормальных условий работы согласовываются с Профкомом в соответствии со ст. 143, 144, 146, 147, 149 ТК РФ.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

- работникам за труд в особых условиях, по результатам аттестации рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными или опасными условиями труда;
- работникам за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при сверхурочной работе;
- при работе в нерабочие праздничные и выходные дни;
- при работе в ночное время;
- за работу в многосменном режиме;
- работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

8.4. Заработная плата конкретного работника может формироваться следующим образом:

- должностной оклад (базовый оклад) в соответствии с квалификационными группами и квалификационными уровнями по соответствующей должности по штатному расписанию для работников подразделений университета;
- почасовая оплата;
- оплата труда за работу по совместительству;
- оплата труда за дополнительную работу, не предусмотренную трудовым договором;
- оплата труда за выполнение работ по заключенным договорам гражданско-правового характера (включая договор возмездного оказания услуг и договор подряда);
- доплата за совмещение должностей (профессий) и увеличение объема выполняемых работ;
- надбавки и премии за высокие достижения в труде, надбавки, определяемые решением правительства и другими нормативными документами;
- надбавки стимулирующего характера, в том числе надбавки за профессиональное мастерство и иные подобные показатели;
- компенсационные выплаты.

Конкретный перечень и размер доплат устанавливается Положением об оплате труда.

8.5 ФЗП профессорско-преподавательского состава (ППС) кафедр и других учебных подразделений определяется, исходя из общего объема педагогической нагрузки по каждой кафедре, принятой на каждый учебный год средней нагрузки по университету и рассчитанной численности ППС. Объем учебной нагрузки, численность и структура ППС и УВП устанавливаются ежегодно проректором по ОД и утверждаются на заседании комиссии по защите штатов с директорами институтов, деканом, руководителями колледжей и заведующими кафедрами на основании утвержденного ректором штатного расписания и фонда оплаты труда в соответствии с нагрузкой УВП по кафедре.

8.6. ФЗП административно – управленческого и обслуживающего персонала определяется на основе утвержденного ректором штатного расписания и схемы должностных окладов.

8.7. Источниками оплаты труда являются: субсидии из Федерального бюджета, ассигнования из Республиканского бюджета, доходы от платной образовательной, научной и иной приносящей доход деятельности, не противоречащей законодательству РФ и Уставу КНИТУ-КАИ.

8.8. Распределение доходов между структурными подразделениями от платной образовательной, научной и иной приносящей доход деятельности устанавливается и утверждается на заседании Ученого Совета.

8.9. Конкретные формы оплаты труда работника устанавливаются ректором по представлению проректоров, деканов, зав. кафедрами и руководителей других структурных подразделений.

8.10. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное время производится в соответствии с тарифной квалификацией.

8.11. Профком оказывает работникам юридическую, консультационную, организационную и иную помощь в случаях их обращения по фактам нарушения порядка и размеров выплат заработной платы.

8.12. Оплата труда в университете с обязательной выдачей расчетного листа производится не реже, чем каждые полмесяца. Аванс выплачивается 18 – 20 числа текущего месяца, расчет: 3 – 5 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ). Зарплата и другие выплаты могут выплачиваться путем перечисления денежных средств на банковский счет по заявлению работника.

8.13. Преподаватели и сотрудники университета при изменении существующих норм оплаты труда должны быть ознакомлены через заведующих кафедрами и руководителей структурных подразделений с нормативными и юридическими документами, касающимися организации и оплаты труда, не менее чем за два месяца.

8.14. Оплата труда в области внебюджетной деятельности университета регулируется Положением об оплате труда.

8.15. Оплата праздничных дней, установленных в республике Татарстан, производится за счет внебюджетных средств университета.

8.16. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК).

8.17. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

8.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

8.19. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ и в локальных актах КНИТУ-КАИ:

- при направлении в командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении федеральных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в связи с задержкой по вине администрации выдачи трудовой книжки;
- при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником донорам крови;
- при направлении работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества работника.

8.20. Педагогические работники не реже, чем раз в десять лет преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года для написания монографий, учебников, учебных пособий или иных научных трудов только по согласованию с заведующим кафедрой. Отпуск может быть предоставлен с полной или частичной оплатой по согласованию с работодателем.

9. Социальные гарантии для работников

9.1. Работодатель и Профком обязуются участвовать во всех жилищных программах РТ и РФ, направленных на улучшение жилищных условий работников, содействовать получению ипотечного кредитования на строительство жилья сотрудникам университета. Профком ведет и сохраняет список желающих улучшить условия проживания для молодых ученых и научных работников.

9.2. В порядке исключения, при производственной необходимости сотрудникам, нуждающимся в жилье, может выделяться жилая площадь в студенческих общежитиях университета.

9.3. Работодатель и Профком обеспечивают своевременное информирование (не реже 1 раза в год) членов коллектива на заседаниях Конференции о производственной и социально-

экономической деятельности и финансовом состоянии экономики университета и его подразделений. Заслушивают отчет комиссии при Ученом совете по анализу финансово-экономического состояния в университете на заседаниях профкома и Ученого совета.

9.4. Работодатель проводит оплату больничных листов два раза в месяц.

9.5. Работодатель и Профком университета в соответствии с утвержденными Положениями о материальной помощи Профкома и университета, учитывая заявления сотрудников, оказывают материальную помощь в следующих случаях:

- длительная, тяжелая болезнь работника;
- значительные материальные потери;
- смерть работника или его близких родственников (детей, супруга, родителей);
- частичная оплата санаторно-курортного лечения;
- иные исключительные случаи.

Материальная помощь может быть оказана, как правило, не чаще, чем один раз в год, а компенсация расходов на санаторно-курортное лечение - один раз в два года.

9.6. Работодатель совместно с Профкомом содействует в обеспечении нуждающихся в летнем отдыхе детей сотрудников и студентов путевками в детские лагеря, базы отдыха.

9.7. Из средств профсоюзного бюджета университета выделяются:

- не менее 25 % в фонд социальной защиты членов профсоюза;
- не менее 15 % на оказание материальной помощи членам профсоюза.

Материальная помощь из фонда ректора выделяется в соответствии с Положением о материальной помощи и с учетом финансовых возможностей.

9.8. Работодатель и Профком обязуются предпринимать максимум усилий для обеспечения функционирования санатория-профилактория, амбулатории и оздоровительно-спортивного комплекса «Икар». В летнее время развешивать на базе ОСК «Икар» выездной санаторий-профилакторий, проводя соответствующие работы по выделению помещений, оснащению их соответствующими медицинским оборудованием, медицинскими работниками.

9.9. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной и бытовой сфер, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений, учитывается мнение Профкома.

9.10. В случае смерти работника Работодатель предоставляет бесплатный транспорт и единовременную материальную помощь, а в случае смерти членов профсоюза университета и их ближайших

родственников (родители, дети, супруги) Профком также выделяет единовременную помощь из фонда социальной защиты.

9.11. Работникам, долгое время и без нарушений трудовой дисциплины проработавшим в университете, ректор по представлению руководителя подразделения оказывает единовременное поощрение в случае юбилейных дат (мужчины 50, 60, 70, 80 лет, женщины 50, 55, 60, 70, 80 лет).

9.12. Работникам, достигшим пенсионного возраста, проработавшим в университете более 20 лет и увольняющимся в связи с выходом на пенсию из КНИТУ-КАИ по собственному желанию или по соглашению сторон, выплачивается единовременное пособие в размере должностного оклада.

9.13. Работодатель обязуется ввести в действие Положения о Почетных званиях для работников университета – «Заслуженный работник», «Заслуженный доцент», «50 лет в КАИ», «За заслуги», «Почетный выпускники».

9.14. Работодатель и Профком финансируют мероприятия, проводимые для неработающих пенсионеров, ветеранов войны, труда и тружеников тыла по спискам, представляемым ветеранской комиссией в честь празднования Дня Победы и Дня пожилых людей.

9.15. Работодатель и Профком совместно финансируют проведение праздников: Новый год, День 8 Марта, День КАИ и другие праздничные мероприятия, приобретают новогодние подарки для детей сотрудников, проводят новогодние вечера для сотрудников, новогодние балы для студентов.

9.16. Ежегодно стороны подписывают согласованную смету расходов на социальные нужды во время утверждения бюджета университета, причем Работодатель может перечислить утвержденную сумму на счет Профкома для проведения культурно-массовых мероприятий и физкультурно-оздоровительной работы в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

9.17. Работодатель совместно с Профкомом ведет учет нуждающихся в санаторном лечении и обеспечивает компенсацию расходов на санаторно-курортное лечение в соответствии с принятым бюджетом не чаще одного раза в два года.

9.18. Работодатель ежегодно проводит компенсацию расходов сотрудников на санаторное лечение в соответствии с утвержденным бюджетом, но не менее, чем по 50 путевкам при оплате 1000 рублей в сутки и не более 14 дней лечения; компенсация дорогого лечения не более 50% от всей суммы расходов и не более 14 тысяч рублей;

9.19. Стороны обязуются для осуществления практической работы по социальному страхованию работников объединять усилия

Работодателя и Профкома по реализации прав работников в области социальной защиты.

9.20. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов № 165-ФЗ от 16 июля 1999г. «Об основах обязательного социального страхования», № 81-ФЗ от 19 мая 1995 г. «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей», ФЗ от 22.12.2005 № 179-ФЗ «О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2006 год» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий.

9.21. Работодатель гарантирует работникам - членам комиссии по социальному страхованию и социальной защите сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии по социальному страхованию.

9.22. Работодатель обеспечивает работу в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 года № 967 и своевременное расследование, и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с ТК РФ.

9.23. Работодатель своевременно (в течение суток) сообщает в филиал Регионального отделения ФСС РФ по РТ о факте несчастного случая на производстве.

9.24. Работодатель подготавливает и передает в соответствующий филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы (или заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшего, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего.

9.25. Работодатель направляет по согласованию с Региональным отделением Фонда социального страхования по РТ 20 % суммы страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, перечисленных указанному Фонду на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников. Сюда же включается финансирование периодических медицинских осмотров и санаторно-курортного оздоровления работников, занятых на работах с вредными и опасными веществами и производственными факторами на условиях, определяемых правительством Российской Федерации.

9.26. Работодатель обязуется направлять средства фонда социального страхования на проведение мероприятий, в том числе, и на аттестации рабочих мест работников.

9.27. Работодатель направляет на обучение отдельные категории застрахованных работников (руководителей, специалистов по охране труда, доверенных лиц по охране труда и членов совместных комитетов по охране труда) в счет средств Фонда социального страхования (в соответствии с пп. 5 и 2 ст.18 Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.98 и Соглашением между Минтрудом РФ и ФСС РФ).

9.28. Профком обязуется участвовать в организации и финансировании мероприятий, проводимых Работодателем, по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей.

9.29. Профком контролирует рациональное и справедливое использование средств социального страхования направляемых на оздоровление работников.

9.30. Профком совместно с Работодателем проводит работу по реализации ФЗ № 125 от 24.07.98.г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.32. Профком осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей личных дел работников, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание и погибших на производстве, для назначения обеспечения по страхованию в исполнительные органы Фонда социального страхования РФ по РТ.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья сотрудников и обучающихся, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

10.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст.226 ТК РФ) ежегодно выделять согласованную сумму с Профкомом, распределив ее по направлениям:

- на аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- на проведение медосмотров;

- на приобретение спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты;
- на приобретение аптечек первой медпомощи;
- на приобретение индивидуальных средств защиты;
- на приобретение плакатов по ОТ для уголков по ОТ в подразделениях;
- на организацию кабинета по охране труда;
- на проведение производственного контроля на опасных производственных объектах;
- на обучение руководителей университета и специалистов службы охраны труда.

Контроль по своевременному расходованию средств по смете возложить на председателя комиссии по охране труда.

Ежегодно утверждать по согласованию с Профкомом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- созданию медицинских пунктов в учебных зданиях;
- санитарно-бытовому обеспечению сотрудников, работающих в неблагоприятных условиях труда;
- строительству и реконструкции санитарно-бытовых помещений;
- аттестации рабочих мест по условиям труда;
- производственному контролю на опасных производственных объектах;
- обучению руководителей университета и специалистов службы охраны труда.

10.3. Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда в соответствующих мероприятиях, предусмотренных коллективным договором.

10.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля по состоянию условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях университета, укрепляет службу охраны труда необходимыми специалистами, оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлениями Минтрудсоцразвития России и Трудовым кодексом РФ.

10.5. Работодатель создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссий) по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи, оргтехники и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств Работодателя.

10.6. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля по соблюдению трудового законодательства, а также представляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий, выполнения предписаний (представлений) членов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст.212 ТК РФ).

10.7. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

10.8. Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется Работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работника, Работодатель компенсирует Профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

10.9. Работодатель обязуется:

10.9.1. Утверждать по согласованию с Профкомом Правила, Положения и инструкции по охране труда;

10.9.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ согласно требованиям охраны труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

10.9.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ);

10.9.4. Не допускать к работе командированных в университет сотрудников, а также лиц, выполняющих подрядные (субподрядные) работы в университете, не прошедших вводный инструктаж (Приказ Минздравсоцразвития РФ и Минобразования РФ от 13 01.2003 г №1/29).

10.9.5. Организовывать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований), утвержденных Работодателем по согласованию с Профкомом, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических

медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст.212 ТК РФ).

10.9.6. Медицинские осмотры, предусмотренные п. 10.11.4 , проводятся согласно санитарным нормам за счет Работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст.213 ТК РФ);

10.9.7. Обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, специальной обувью соответствующих размеров и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ст.212 ТК РФ).

10.9.8. Обеспечить сотрудников, работающих в неблагоприятных условиях труда, двумя комплектами специальной одежды (для регулярной стирки), спецобувью соответствующих размеров и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами.

10.9.9. Обеспечить подразделения плакатами по безопасности труда (наглядной агитацией);

10.9.10. Организовать выдачу смывающих и обезжиривающих средств по установленным нормам (ст.222 ТК РФ).

10.9.11. По письменному заявлению работников вместо молока или других равноценных пищевых продуктов может выплачиваться компенсационная выплата;

10.9.12. Проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей Профкома;

10.9.13. Систематически пополнять аптечками первой медпомощи структурные подразделения;

10.9.14. Обеспечить нормальный температурный режим, влажность, освещение в рабочих и учебных помещениях в соответствии с нормативными требованиями. В случае падения или повышения температуры в помещениях ниже 17° С или выше 31,0 С° занятия с обучающимися и работа сотрудников прекращаются до восстановления допустимого режима, в других случаях изменение рабочего времени определяется приказом ректора;

10.9.15. Участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

10.9.16. Обеспечить полноправное участие Профкома университета, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ) и при

возможности осуществлять финансирование ее работы за счет Работодателя;

10.9.17. Создать условия труда для работы уполномоченных (доверенных лиц) профкома по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней зарплаты на время обучения (ст.370 ТК РФ);

10.9.18. Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома, а также ответственных за охрану труда в структурных подразделениях.

10.9.19. Создать Фонд охраны труда, разработать и утвердить Положение по работе Фонда;

10.9.20. Обеспечить работу медпунктов в учебных зданиях, выделять необходимые денежные средства для их содержания, для приобретения медицинstrumenta, материалов, медикаментов;

10.9.21. Обеспечивать сотрудников службы охраны труда транспортом для выполнения служебных обязанностей.

10.10. Профком обязуется:

10.10.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий охраны труда;

10.10.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в подразделениях университета;

10.10.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

10.10.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по охране труда;

10.10.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

10.10.6. Ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками.

10.10.7. Организовать «Пост общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права».

10.10.8. При выявлении нарушений (несоответствий), угрожающих жизни и здоровью работников и обучающихся, председатель комиссии Профкома по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений (несоответствий) и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп.3 и 4 ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.10.9. При невыполнении требований по устранению нарушений (несоответствий), особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком вправе требовать от работодателя, должностного лица и т.п. приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда в РТ или любого другого контролирующего органа. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

10.11. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

10.11.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

10.11.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты;

10.11.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

10.11.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

10.11.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том

числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

10.11.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника или обучающегося, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник (обучающийся) имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

11. Обеспечение занятости и профессионального роста.

Социальные гарантии при увольнении работников

11.1. Стороны признают, что гарантированная занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости своих работников.

11.2. Аттестация педагогических и научно-педагогических кадров, служащих, тарификация рабочих, ведение конкурсного отбора работников проводится Работодателем совместно с Профкомом.

11.3. Преподаватели и сотрудники университета имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью администрация университета осуществляет планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и других структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнением каждого работника о соответствующих формах стажировки (творческий отпуск, семинар, командировка и иные формы). При этом работнику предоставляются установленные законодательством о труде гарантии и компенсации.

11.4. При отсутствии возможности обучения в ИППК либо стажировки за пределами г. Казани все преподаватели не реже одного раза в пять лет обязаны с отрывом или без отрыва от работы в университете пройти обучение в ИППК при КНИТУ-КАИ или стажировку в организациях г. Казани, определяемых решением кафедры. При платной форме обучения в ИППК администрация имеет право использовать на эти цели внебюджетные средства.

11.5. Преподавателям, направленным в ИППК или на стажировку в другой город на срок более месяца, при наличии финансовых возможностей ректор может оказать один раз в пять лет материальную помощь в размере месячного должностного оклада.

11.6. Сотрудники университета имеют преимущественное право для поступления в аспирантуру и докторантуру КНИТУ-КАИ (при условии выполнения ими всех формальных требований).

11.7. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения работников. Высвобождение преподавателей и сотрудников университета, связанное с совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией или перепрофилированием структурных подразделений, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 2 месяца, уведомления Профкома и персонально работника под расписку.

11.8. Высвобождение преподавателей и других сотрудников, связанное с сокращением штата или численности, производится после взаимного обсуждения Работодателя и Профкома при соблюдении норм трудового законодательства. Преимущественное право на оставление на работе в течение двух лет перед достижением пенсионного возраста, кроме тех категорий, которые определены ТК РФ, имеют сотрудники, проработавшие в университете не менее двадцати лет.

11.9. Работодатель и Профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.п. высвобождаемых работников с выплатой гарантированных сумм, предусмотренных действующим законодательством о труде.

11.10. Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.ст. 82, 373-376).

11.11. При увольнении по инициативе работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения), либо по тем же основаниям по инициативе Работодателя, с согласия Профкома Работодатель выплачивает выходное пособие в размере не менее минимальной зарплаты в РФ, а проработавшим непрерывно в университете свыше 20 лет в размере должностного оклада (при условии добросовестной работы и отсутствия взысканий).

11.12. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости, проработавшего не менее 20 лет, Работодатель выплачивает ему единовременное вознаграждение в размере должностного оклада при условии добросовестной работы и отсутствия взысканий.

11.13. За высвобождаемым работником по сокращению штатов на период трудоустройства, но не более чем на 6 месяцев, сохраняется членство в профсоюзе.

11.14. Работники, предупрежденные о сокращении в течение последних 2-х месяцев, предшествующих данному событию, не могут

быть переведены на режим неполного рабочего времени и отправлены в вынужденные отпуска.

11.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику по согласованию с Работодателем и Профкомом в течение двух месяцев предоставляется свободное время для поиска новой работы.

12. Режим труда и отдыха. Отпуска

12.1. Работники КНИТУ-КАИ имеют право на нормальную продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю для сотрудников и 36 часов в неделю, включая работу в субботу, для профессорско- преподавательского состава (ППС).

12.2. Режим работы и отдыха закрепляется Правилами внутреннего распорядка и другими локальными актами университета (расписанием занятий, графиком сменности, графиком работы и т.д.). Правила внутреннего распорядка согласуются с Профкомом.

12.3. Работа на кафедрах и в подразделениях университета определяется Положениями кафедр, управлений и др., а так же Уставом КНИТУ-КАИ, утвержденными ректором и согласованными с Профкомом. Деятельность каждого сотрудника регламентируется должностными инструкциями.

12.4. Нагрузка ППС включает учебную, методическую, научную и воспитательную работу и составляет 1500 часов в год. Индивидуальная учебная нагрузка преподавателя - не более 900 часов, она устанавливается заведующим кафедрой с учетом методической, научно-исследовательской и организационно-воспитательной работы преподавателя и утверждается директорами институтов или деканом факультета.

12.5. Средняя нагрузка преподавателя в КНИТУ-КАИ определяется на каждый учебный год по утвержденной методике распоряжением ректора.

12.6. Превышение нагрузки сверх установленной нормы (за счет выполнения кафедральной нагрузки меньшим количеством преподавателей или в других случаях) оплачивается в соответствии с процентом превышения по тарифу должностного оклада. Решение об оплате принимается ректором по представлению заведующим кафедрой.

12.7. Привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 113), с их письменного согласия и с учетом мнения Профкома. По каждому случаю издается специальный

приказ ректора. Работник должен быть информирован о компенсации труда - либо другого дня отдыха, либо оплаты в 2-х кратном размере.

12.8. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день или работа по гибкому графику. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан предоставить работникам режим неполного трудового дня, при этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени, продолжительность отпуска при этом не изменяется.

12.9. Очередной отпуск работникам университета предоставляется по графику, утвержденному Работодателем с учетом мнения Профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

12.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска. Профком и Работодатель ведут работу по согласованию времени предоставления отпуска работнику без ущерба для функционирования университета.

12.11. По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию работника с Работодателем может быть перенесен на другое время вне утвержденного графика.

12.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанным в ст. 128 ТК. По заявлению работника Работодатель предоставляет отпуск на три дня с сохранением заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников.

12.13. Матерям, имеющим детей до 16 лет, работодатель предоставляет дополнительно один оплачиваемый выходной день в месяц, а также матерям, чьи дети идут в первый класс, на 1 сентября предоставляется отгул. Неиспользованные в текущем месяце выходные дни на последующее время не переносятся. Данное право распространяется и на отцов, воспитывающих детей без матери.

12.14. При необходимости лечения и приобретения санаторно-курортной путевки в течение учебного года, Работодатель предоставляет работнику отпуск в счет ежегодного отпуска.

12.15. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную

рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

12.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Порядок и размер их оплаты устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ). Неиспользованные в текущем месяце выходные дни на последующее время не переносятся.

12.17. Разрешить женщинам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет, по их просьбе и по согласованию с Профкомом, использование ежегодных отпусков в летнее или удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3-4 недель в период, когда позволяют производственные условия.

12.18. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его на другой год допускается по соглашению сторон – работника и Работодателя с согласия профсоюза, но не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет.

12.19. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно положению, утверждаемого работодателем.

12.20. В случае, когда работникам с ненормированным рабочим днем не предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, то дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией (ТК ст. 126).

12.21. В КНИТУ-КАИ устанавливаются нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 112 ТК РФ, указами Президента РТ, изданными в соответствии со статьей 1 Закона РТ от 19.02.92 №148-ХП «О праздничных и памятных днях в Республике Татарстан»

13. Организация культурного и спортивного отдыха

13.1. Работодатель обязуется:

- Все оздоровительно-спортивные услуги на спортивных объектах КНИТУ-КАИ предоставлять студентам, аспирантам и сотрудникам по льготному тарифу, со скидкой не менее 25% от стоимости абонемента;

- Обеспечить работу спортивных секций сотрудников по баскетболу, волейболу, групп здоровья бесплатно под руководством общественных тренеров. Время занятий согласуется с руководством кафедр физического воспитания и физической культуры и спорта.

- Проводить активную работу по привлечению студентов и сотрудников для посещения спортивных соревнований на спортивных базах города с участием ведущих команд РФ и сборных университета, в том числе и на соревнования Универсиады -2013;
- Обеспечивать спортивной формой сборные команды студентов для участия в межвузовских соревнованиях;
- В установленные сроки проводить текущий ремонт и укомплектование спортивным инвентарем спортивных баз университета и оздоровительного спортивного комплекса «Икар», заслушивать вопросы готовности ОСК «Икар» на заседаниях ректората.

13.2. Профком обязуется:

- Регулярно проводить соревнования среди сотрудников, как внутри университета, так и принимать участие в спартакиаде профессорско-преподавательского состава среди вузов города, в рамках сметы расходов приобретать спортивную форму для сборных команд сотрудников;
- Ежегодно проводить культурно-массовые мероприятия для сотрудников – прогулки по Волге, экскурсии по достопримечательностям Татарстана, походы в театры и др.
- Включить в смету профкома статью на оздоровление работников и студентов для дополнительной компенсации расходов на санаторно-курортное лечение;

13.3. Работодатель и профком могут осуществлять сотрудничество по вопросам проведения культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и иных мероприятий путем заключения договоров гражданско-правового характера.

14. Обязательства работников

14.1. Соблюдать Устав университета и Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты.

14.2. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности.

14.3. Всесторонне способствовать повышению престижа КНИТУ-КАИ.

14.4. Профессионально осуществлять учебную, научную и культурно-просветительную работу в университете и обществе, воспитательную работу со студентами.

14.5. Принимать активное участие в развитии материальной базы учебно-научного комплекса с привлечением средств лабораторий, кафедр и факультетов на приобретение оборудования, материалов и т.д.

14.6. Содействовать хозяйственным службам по материально-техническому обеспечению и выполнению ремонта в помещениях кафедр и лабораторий.

14.7. Обеспечивать сохранность оборудования и материальных ценностей.

14.8. Содействовать поддержанию общественного порядка в университете.

14.9. Поддерживать чистоту и порядок на территории, в рабочих помещениях университета.

14.10. Экономно расходовать энергию, топливо, другие материальные ресурсы.

14.11. Проходить регулярно флюорографию согласно приказам Работодателя.

15. Гарантии деятельности профсоюза в КНИТУ-КАИ

15.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, Уставом КНИТУ-КАИ, Положением Профкома.

15.2. Работодатель обязуется:

15.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности в соответствии со статьями 370-378 ТК.

15.2.2. Предоставить в распоряжение Профкома в бесплатное пользование необходимые для его деятельности мебель, оргтехнику, средства связи, в том числе Интернет, выделять по заявкам Профкома транспорт, канцелярские принадлежности и проводить уборку помещения.

15.2.3. Осуществлять изготовление бланков и размножение документов, относящихся к уставной деятельности Профкома.

15.2.4. Закрепить за профкомом помещение в 1 учебном здании, комнату № 157 для работы сотрудников Профкома и проведения заседаний профсоюзного комитета и комиссий профкома.

15.2.5. Беспрепятственно предоставлять информацию по вопросам труда и социально-экономического положения университета. Кроме того, Работодатель обязуется на регулярной основе, не реже одного раза в месяц, информировать Профком о текущей деятельности и планах работы, знакомить Профсоюз с результатами мониторинга по проблемам заработной платы и занятости.

15.2.6. Обеспечить свободный доступ представителей Профсоюза и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в

университете для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

15.2.7. Не препятствовать членам Профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов.

15.2.8. Обеспечить участие представителей Профкома в работе комиссий Ученого совета и администрации университета по вопросам, затрагивающим социальные интересы работников.

15.2.9. Работникам, избранным в Профком с освобождением от основной работы, предоставлять социальные гарантии и льготы, действующие в университете, а после окончания срока избрания предоставлять другую равноценную работу.

15.2.10. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

15.2.11. Финансировать расходы на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия студентов и сотрудников в пределах бюджета университета на совместной основе с Профкомом по согласованной смете.

15.2.12. Согласовывать с Профкомом проекты приказов и других распоряжений, связанных с решением социально-экономических вопросов развития коллектива.

15.2.13. Сохранить в университете действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов.

15.2.14. Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

15.3. Профком обязуется:

15.3.1. Всемерно содействовать реализации настоящего договора, укреплению социального партнерства, недопущению социальной напряженности в трудовых коллективах.

15.3.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, контролировать соблюдение трудового законодательства и норм охраны труда.

15.3.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, участвовать в мероприятиях по

оздоровлению, в том числе работников с детьми, в санаториях РТ и РФ, а также в ОСК «Икар».

15.3.4. Осуществлять общественный контроль деятельности организаций общественного питания и медицинского обслуживания работников, связанных с вредными условиями труда, поддерживать администрацию по контролю соблюдения Правил внутреннего распорядка.

15.3.5. Информировать работников, в первую очередь членов профсоюза, о принятых решениях по вопросам распределения различных благ, услуг, квартир, возможностях по оздоровлению в санатории-профилактории и санаторно-курортном лечении.

15.3.6. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза. В случаях принятия работодателем решений, нарушающих нормы трудового законодательства и условия коллективного договора, вносить представления Работодателю об устранении этих нарушений.

15.3.7. В необходимых случаях представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

15.3.8. Профком может вступать во взаимоотношения и сотрудничество с общественными организациями, деятельность которых направлена на защиту интересов членов трудового коллектива.

15.3.9. Профком берет на себя обязательства поддерживать проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди студентов по согласованной смете расходов в пределах бюджета профкома.

15.3.10. Стороны обязуются проводить регулярные консультации по вопросам, представляющим взаимный интерес.

16. Контроль по выполнению коллективного договора

16.1. Профком совместно с Работодателем создает комиссию из равного числа представителей в количестве 4 человек для осуществления контроля по выполнению норм коллективного договора.

16.2. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляет также соответствующий орган Министерства труда и занятости населения РТ.

16.3. При осуществлении контроля стороны обязаны представлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно представляют информацию о его выполнении на конференции трудового коллектива университета.

17. Заключительные положения

17.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

17.2. Стороны договорились:

17.2.1. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

17.2.2. Ответственные за исполнение разделов или отдельных положений коллективного договора при необходимости определяют порядок (механизм) выполнения принятых договоренностей, согласовывают его с профсоюзным комитетом, доводят до исполнителей, работников.

17.2.3. В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

17.2.4. Администрация ежегодно проводит "Рейтинг кафедр университета" с выделением средств для награждения победителей.

18. Ответственность сторон

18.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и в порядке, установленным законодательством.

18.2. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и в порядке, установленном федеральным законодательством.

18.3. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и в порядке, установленном федеральным законодательством.

СОГЛАШЕНИЕ

**между Администрацией КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева,
Объединенным Профкомом и Советом Студентов и Аспирантов
по социально-экономической защите интересов и прав
студентов и аспирантов
Администрация КНИТУ-КАИ А.Н.Туполева обязуется:**

1. Согласовать мероприятия, касающиеся организации учебы, быта и отдыха студентов, проводимые совместно Объединенным Профкомом и Советом Студентов и Аспирантов университета.

2. Не допускать отчисления студентов из университета (за исключением случаев академической неуспеваемости и не оплаты образовательной услуги) без согласования с Объединенным Профкомом.

Ответственный: проректор по ОД

3. Не допускать нарушения сроков выплаты стипендии.

Ответственный: проректор по ОД

4. Предоставлять Объединенному Профкому необходимую информацию по вопросам, касающимся образовательной деятельности в процессе обучения.

Ответственный: проректор по ОД

5. В случае обоснованных претензий со стороны студентов на качество преподавания принимать меры по удовлетворению этих претензий в установленном порядке.

Ответственные: директора институтов и декан факультетов

6. Предоставлять студентам-сиротам, студентам-инвалидам, семейным студентам (оба являются студентами КНИТУ-КАИ им. А. Н. Туполева и имеют детей) по их заявлению право обучения по индивидуальному графику в установленные сроки обучения в университете.

Ответственный: проректор по ОД

7. Согласовывать с Объединенным Профкомом стоимость проживания с учетом дополнительных услуг для студентов,

проживающих в общежитиях. Освободить от уплаты за проживание в общежитиях студентов-сирот, студентов-инвалидов.

Ответственный: проректор по ЭиФ

8. Согласовывать с Объединенным Профкомом КНИТУ-КАИ и Советом Студентов и Аспирантов стоимость путевок в ОСК «ИКАР» для студентов и аспирантов.

Ответственный: проректор по ЭиФ

9. Принять административно-хозяйственные меры по улучшению жилищно-бытовых условий и условий культурного отдыха в студенческих общежитиях, в сроки действия коллективного договора.

Ответственный: проректор по КС и ХР

10. Ремонтные работы в общежитиях планировать до начала финансового года и согласовывать с Объединенным Профкомом и Советом Студентов и Аспирантов КНИТУ-КАИ им. А. Н. Туполева.

Ответственный: проректор по КС и ХР

11. Обеспечить работу гардероба с 7:45 до 18:00 во время занятий во всех учебных зданиях.

Ответственный: проректор по КС и ХР

12. Обеспечить Советы Студентов факультетов и университета необходимыми канцелярскими товарами.

Ответственные: директора институтов и декан факультета

13. Обеспечить подключение к сети Интернет компьютера Совета Студентов и Аспирантов университета.

Ответственный: проректор по РиК

14. Не допускать использование помещений студклуба, Совета Студентов и Аспирантов университета, институтов и факультета, турклуба и спортклуба КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева не по назначению.

Ответственный: ректор

15. Обеспечить ОСК «ИКАР» и студенческие общежития спортивным инвентарем по согласованному списку.

Ответственный: проректор по КС и ХР

16. Принять меры по выселению посторонних лиц из общежитий КНИТУ-КАИ им. А.Н. Туполева и не допускать в дальнейшем их поселения в общежития.

Ответственный: проректор по КС и ХР

17. Обеспечить страхование от несчастных случаев при организации отдыха и выездных мероприятий студентов.

Ответственный: зам. председателя Профкома

18. Включить представителей Объединенного профкома в состав комиссии по переводу студентов с коммерческой формы обучения на бюджетную.

Ответственный: проректор по ОД

Обязательства коллектива студентов:

1. Соблюдать Устав университета и Правила внутреннего распорядка.
2. Участвовать в проводимых Администрацией университета собраниях (конференциях) коллектива сотрудников и студентов КНИТУ-КАИ им. А.Н.Туполева.
3. Участвовать в субботниках и подобных хозяйственных работах по благоустройству территории и помещений университета.
4. Обеспечивать порядок в общежитиях и учебных зданиях университета.
5. Проходить флюорографию иногородним студентам 1 раз в год, студентам с казанской пропиской 1 раз в два года.
6. Проходить медицинское освидетельствование на наркотическую зависимость.

Обязательства Профкома и Совета Студентов и Аспирантов:

1. Осуществлять постоянный контроль за своевременным и точным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий, регулярно информировать студентов о ходе его выполнения.
2. Защитить права и интересы студентов во всех сферах жизни и рамках ВУЗа, в том числе по средствам квот в Совете ВУЗа.
3. Защищать и отстаивать интересы студентов в государственных и местных органах, власти по вопросам учебы, быта, обеспечения социальных и материальных гарантий.
4. Принимать участие в разработке внутреннего распорядка университета, правил проживания в общежитиях и требовать их выполнения всеми.

5. Принимать все меры к получению внебюджетного финансирования студенческих нужд, гуманитарной помощи из профсоюзных и иных источников.
6. Оказывать материальную помощь остро нуждающимся студентам.
7. Разрабатывать и участвовать в реализации следующих комплексных программ:
 - По оздоровительной физкультуре и спорту;
 - По организации отдыха и досуга студентов.
8. Оказывать студентам необходимые консультации по вопросам социальной защиты и досуга.
9. Осуществлять контроль за работой столовых и буфетов через комиссию общественного контроля.
10. Принимать участие в незамедлительном решении возникающих споров (конфликтов), содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства.
11. Давать ответы на запрос Администрации по выполнению настоящего коллективного договора в 2-х недельный срок.
12. Объединенный Профком и Совет Студентов и Аспирантов берет на себя обязательства по выполнению комплекса физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий в санатории-профилактории и ОСК «ИКАР» и провести оздоровление максимального числа студентов в соответствии с планом.
13. Осуществлять контроль по проживанию в общежитиях и состоянием учебных зданий через жилищно-бытовую комиссию.

Особые условия

1. Коллективный договор распространяется на всех студентов и аспирантов вне зависимости от членства в профсоюзе ВУЗа.
2. Администрация и Профком доводят текст данного коллективного договора до всех студентов и аспирантов в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность его выполнения.
3. При зачислении студента в ВУЗ Администрация обязана ознакомить его с Уставом университета и правилами внутреннего распорядка.
4. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Администрация и Профком берут на себя обязательства не допускать дискредитации друг друга перед трудовым коллективом и коллективом студентов.