

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Сучков Максим Александрович  
Должность: директор КО ФГБОУ ВО «КНИТУ»  
Дата подписания: 17.06.2022 г.  
Уникальный программный ключ:  
a10cb36b29ad76ff4ff0f0cb5b1d3bc392a5f900

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

От работодателя  
Врио ректора ФГБОУ ВО «КНИТУ»  
Ю. М. Казаков

«15»

2022 г.

От работников  
Председатель Профкома КНИТУ  
А. К. Загруднинова

«15»

2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2022–2025 гг.  
между работодателем

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

в лице временно исполняющего обязанности ректора  
Казакова Юрия Михайловича  
и работниками

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Казанский национальный исследовательский  
технологический университет»  
в лице полномочного представителя

Объединенной первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО  
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»  
Профессионального союза работников народного образования и науки  
Российской Федерации.

Центральный Совет  
Профсоюза работников  
образования и науки Российской Федерации  
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Зарегистрирован № 02-1290/29-55-1290/КД  
от «14» июля 2022 г.  
119119, г. Москва, Ленинский пр-т, 42 тел.: (095) 938-87-77  
Факс: (095) 930-68-15 E-mail: eduprof@spectmet.ru

Коллективный договор прошел  
предварительную регистрацию  
в органе по труду

Принят на конференции  
работников и обучающихся  
ФГБОУ ВО «КНИТУ»  
«15» июня 2022 г.  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
в ГКУ Вахитовского района «15» июня 2022 г.  
ЦЗ-23.06.22  
«23» июня 2022 г.  
Должность вер. инспектор  
Александр Александров  
подпись Александр Александров расшифровка

В территориальном профсоюзном органе  
Регистрационный № 13 от «23» июня 2022 г.  
Председатель Татарстанской республиканской  
организации Общероссийского Профсоюза образования

И. Н. Проценко И. Н. Проценко



## Оглавление

I. Общие положения .....	3
II. Социальное партнерство и обязательства сторон .....	6
III. Трудовые отношения .....	12
IV. Оплата труда .....	15
V. Рабочее время и время отдыха .....	18
VI. Условия и охрана труда.....	22
VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....	26
VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации .....	27
IX. Гарантии прав Профсоюза.....	30
X. Молодежная политика .....	32
XI. Контроль за выполнением Коллективного договора .....	33
Соглашение между администрацией ФГБОУ ВО «КНИТУ» и профсоюзной организацией КНИТУ по социально-экономической защите интересов и прав обучающихся на 2022–2025 гг.....	35
Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВО «КНИТУ».....	53

## I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее – КНИТУ, университет).

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам КНИТУ.

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются: работники КНИТУ в лице председателя Объединенной первичной профсоюзной организации ФГБОУ ВО «Казанский национальный исследовательский технологический университет» Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз); работодатель в лице временно исполняющего обязанности ректора КНИТУ (далее – Работодатель).

1.3. Настоящий договор разработан с учетом условий генерального соглашения (трехстороннего) между Общероссийским объединением профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателя и Правительством Российской Федерации и Отраслевого соглашения по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение).

1.4. 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, при рассмотрении и разрешении коллективных споров, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Целью заключения настоящего Договора является определение в договорном порядке согласованных позиций Сторон по созданию таких

условий в КНИТУ, которые будут стимулировать и поддерживать развитие университета в области образования и научных исследований в духе высокой ответственности перед человеком и окружающей его средой, обеспечивать справедливый статус для работников университета, выполняющих свои профессиональные обязанности с должным учетом ответственности, присущей выполнению этой работы, и прав, необходимых для ее выполнения.

1.6. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.7. В течение срока действия настоящего 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 работников и обучающихся ФГБОУ ВО «КНИТУ», подписываются ректором, председателем Профсоюза и оформляются в виде приложения к настоящему Коллективному договору. Настоящий Коллективный договор в новой редакции подлежит уведомительной и ведомственной регистрации в установленном законом и настоящим Коллективным договором порядке.

1.8. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Договора права и обязательства Сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, заключив личное соглашение с Профсоюзом и уплатив в бухгалтерию КНИТУ (обособленного структурного подразделения КНИТУ) взнос «солидарности» в размере 1 % от среднемесячной заработной платы на счет Профсоюза.

1.10. Настоящий Договор распространяется:

– на работников, заключивших трудовой договор с КНИТУ, включая работников филиалов, представительств и структурных подразделений с лицевыми счетами в органах Федерального казначейства Российской Федерации;

– на освобожденных профсоюзных работников.

1.11. Между Работодателем и обучающимися КНИТУ заключается отдельное соглашение, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.12. При реорганизации КНИТУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности КНИТУ настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации КНИТУ настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. За три месяца до истечения установленного срока представители Сторон начинают коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора.

1.16. Для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, а также для проверки хода и итогов его выполнения приказом ректора КНИТУ создается Комиссия по заключению Коллективного договора и контролю за выполнением его условий из равного числа представителей Сторон на срок действия настоящего Договора (далее – Комиссия).

Проверку выполнения настоящего Договора Комиссия проводит 2 раза в год (июнь, декабрь). Результаты работы Комиссии обсуждаются на совместном заседании ректората и Профсоюза и доводятся до сведения работников или выносятся на Конференцию работников и обучающихся ФГБОУ ВО «КНИТУ».

Профбюро структурных подразделений Профсоюза, работники КНИТУ имеют право при выявлении нарушений положений настоящего Договора обращаться к Работодателю по подчинению, а при неустранении нарушения – в Профсоюз или Комиссию. В этом случае Профсоюз вправе направить Работодателю представление об устранении выявленных нарушений, которое рассматривается им в десятидневный срок. Результаты рассмотрения и принятые решения доводятся до сведения Профсоюза.

1.17. Договор в течение семи дней со дня подписания подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Стороны направляют Договор в Общероссийский профсоюз образования и ведомственную лабораторию анализа коллективных договоров с целью осуществления анализа и оценки правовой эффективности в порядке, определенном в приложении № 1 к Отраслевому соглашению.

1.18. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его уведомительной регистрации. Доведение до сведения текста Договора осуществляется посредством размещения его на официальном сайте КНИТУ.

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

1.20. В целях урегулирования социально-трудовых отношений, с учетом специфики уставных задач и финансовых возможностей Работодателя Стороны могут совместно устанавливать иные гарантии, которые

закрепляются в локально-нормативных актах Работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета (далее – Профком) Профсоюза.

1.21. Внесение в настоящий Договор дополнительных условий не может приводить к ухудшению положения работников КНИТУ по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.22. Положения настоящего Договора являются обязательными при принятии локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в КНИТУ.

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

1.24. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения к нему.

## II. Социальное партнерство и обязательства сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие КНИТУ, необходимость улучшения положения его работников, КНИТУ и Профсоюз договорились:

2.1.1. проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга КНИТУ, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ. При определении прав и обязанностей Сторон трудовых правоотношений Стороны руководствуются положениями ТК РФ, ФЗ «Об образовании», принятыми на их основе иными нормативно-правовыми актами, настоящим Договором и локальными актами КНИТУ;

2.1.2. способствовать повышению качества образования и науки в КНИТУ, результативности деятельности КНИТУ, конкурентоспособности работников на рынке труда;

2.1.3. осуществлять обмен информацией о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организовывать совместные консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ;

2.1.4. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе КНИТУ;

2.1.5. об участии представителей Профсоюза в работе коллегиальных органов управления и комиссиях, осуществляющих избрание по конкурсу на должности профессорско-преподавательского состава, и для проведения аттестации работников;

2.1.6. своевременно размещать на официальном сайте КНИТУ информацию о текущей деятельности университета, затрагивающую интересы работников;

2.1.7. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

2.1.8. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором.

2.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по поддержке работников из числа молодежи в КНИТУ:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в КНИТУ;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи;

- внедрение в университете различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций высшего образования;

- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;

- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

2.3. Стороны обязуются:

2.3.1. развивать и совершенствовать систему договорного регулирования социально-трудовых отношений в КНИТУ, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в КНИТУ;

2.3.2. способствовать повышению эффективности заключаемого в КНИТУ Коллективного договора;

2.3.3. строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности;

2.3.4. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними

отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников КНИТУ, совершенствования локальных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам;

2.3.5. обеспечивать участие представителей другой Стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой Стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

2.3.6. в целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, по согласованию с Профсоюзом;

2.3.7. осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

2.3.8. освещать по мере необходимости на официальном сайте КНИТУ в информационно-телекоммуникационной сети Интернет промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Договора.

2.3.9. осуществлять работу по формированию кадрового резерва.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. способствовать реализации положений действующего законодательства в части обеспечения права представителей Профкома (председателя профсоюзной организации или другого представителя, делегированного Профкомом), участвовать в работе коллегиальных органов управления КНИТУ, к которым относятся Конференция работников и обучающихся ФГБОУ ВО «КНИТУ» и Ученый совет ФГБОУ ВО «КНИТУ»;

2.4.2. способствовать формированию в КНИТУ с участием Профкома системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.3. соблюдать условия настоящего Договора, трудовых договоров с работниками;

2.4.4. обеспечивать участие Работодателя в коллективных переговорах с Профсоюзом, предоставление Профсоюзу информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и заключения Коллективного договора, осуществляет контроль за соблюдением Коллективного договора;

2.4.5. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Договором;

2.4.6. создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза, в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим Договором;



2.4.7. в установленных законодательством случаях организовывать работу по получению работниками университета дополнительного профессионального образования, если это является условием выполнения работниками их трудовой функции;

2.4.8. организовывать работу структурных подразделений общественного питания.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством;

2.5.2. вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор;

2.5.3. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.5.4. оказывать работникам материальную помощь в случаях и размерах, определенных локальными нормативными актами, устанавливающими условия и порядок оказания материальной помощи и материального поощрения работникам университета;

2.5.5. при наличии финансовой возможности выделять денежные средства на реализацию мероприятий по оздоровлению работников, а также мероприятий по организации отдыха и досуга работников и их семей;

2.5.6. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;

2.5.7. принимать локальные нормативные акты, не противоречащие действующему законодательству и настоящему Договору.

2.6. Профсоюз обязуется:

2.6.1. содействовать повышению эффективности деятельности КНИТУ способами и средствами, предусмотренными законодательством для организации деятельности профсоюзной организации;

2.6.2. строить взаимоотношения с Работодателем на основе взаимодействия и социального партнерства, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе КНИТУ;

2.6.3. своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам совершенствования условий труда работников, повышения уровня социальных гарантий работников и членов их семей;

2.6.4. осуществлять контроль за безопасностью условий труда работников, содействовать созданию в КНИТУ безопасных и комфортных условий труда;

2.6.5. представлять и защищать, в том числе в суде, коллективные права и интересы работников, индивидуальные интересы членов профсоюза по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений; добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений,

противоречащих трудовому законодательству, обязательствам, прописанным в настоящем Договоре и иных локальных актах, регулирующих трудовую деятельность;

2.6.6. оказывать членам Профсоюза правовую, социальную и иную помощь;

2.6.7. принимать меры по урегулированию трудовых споров;

2.6.8. содействовать в обеспечении безусловного выполнения работниками своих трудовых обязанностей, установленных норм труда, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов при условии обеспечения Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

2.6.9. организовывать мероприятия по предупреждению нарушений трудовой дисциплины, охраны труда, норм корпоративной этики КНИТУ, иных норм поведения, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами;

2.6.10. соблюдать режим конфиденциальности при работе с персональными данными работников, иной конфиденциальной информацией, полученными в результате осуществления профсоюзной деятельности и/или профсоюзного контроля;

2.6.11. содействовать Работодателю в проведении специальной оценки условий труда работников;

2.6.12. осуществлять общественный контроль над качеством работы структурных подразделений общественного питания.

2.7. Профсоюз имеет право:

2.7.1. беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места работников КНИТУ;

2.7.2. получать информацию, документы и сведения по вопросам условий труда работников, по вопросам, послужившим поводом к возникновению трудового спора, а также по вопросам оплаты труда при наличии письменного согласия работника на передачу персональных данных Профсоюзу;

2.7.3. в целях осуществления профсоюзного контроля получать по соответствующему запросу Профсоюза информацию от 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 повышению квалификации работников;

2.7.4. вносить по указанным в п. 2.7.3 настоящего Договора и другим вопросам в органы управления КНИТУ соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов;

- 2.7.5. свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2.7.6. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профсоюза – работникам КНИТУ;
- 2.7.7. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты и мотивации труда;
- 2.7.8. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации КНИТУ, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;
- 2.7.9. вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 2.7.10. по обращению работников и в целях общественного контроля проверять работу структурных подразделений общественного питания КНИТУ;
- 2.7.11. председатель Профсоюза вправе принимать участие в работе коллегиальных органов управления КНИТУ, к которым относятся Конференция работников и обучающихся ФГБОУ ВО «КНИТУ» и Ученый совет ФГБОУ ВО «КНИТУ»;
- 2.7.12. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства и настоящего Договора;
- 2.7.13. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников – членов Профсоюза и членов их семей;
- 2.7.14. реализовывать иные права в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 2.8. Обязательства работников:
- 2.8.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии со своим трудовым договором и должностной инструкцией;
- 2.8.2. соблюдать требования действующего законодательства РФ, Устава КНИТУ, правил внутреннего трудового распорядка, правил и инструкции по охране труда, положений настоящего Договора;
- 2.8.3. надлежащим образом выполнять приказы, распоряжения Работодателя, служебные поручения непосредственного руководителя при условии их соответствия требованиям действующего законодательства РФ;
- 2.8.4. своевременно сообщать Работодателю о невозможности по уважительным причинам исполнить свои трудовые обязанности;
- 2.8.5. признавать и соблюдать права КНИТУ на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения трудовых обязанностей и хозяйственных работ;
- 2.8.6. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права, честь и достоинство коллег, соблюдать

корпоративную этику, всесторонне способствовать повышению престижа КНИТУ;

2.8.7. 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;

2.8.8. в случае возникновения конфликтных ситуаций и разногласий с Работодателем по вопросам применения норм трудового законодательства и локальных нормативных актов содействовать их внесудебному разрешению в формах, предусмотренных действующим законодательством;

2.8.9. содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;

2.8.10. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников КНИТУ, не допускать нерационального расходования электроэнергии и других материальных ресурсов;

2.8.11. 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;

2.8.12. содействовать поддержанию общественного порядка в КНИТУ;

2.8.13. соблюдать и выполнять требования пожарной и электробезопасности;

2.8.14. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

### III. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, трудовым договором и локальными нормативными актами Работодателя.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Договора, Устава и иных локальных нормативных актов КНИТУ.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

3.4. Трудовой договор с работниками университета заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора с учетом особенностей, установленных трудовым законодательством.

Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, а также переводу на указанные должности предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности, которое проводится в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, с учетом Устава КНИТУ и локальных нормативных актов КНИТУ.

3.5. В состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение конкурса на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, проведение аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников, в обязательном порядке входят делегированные представители профсоюзной организации КНИТУ.

3.6. КНИТУ и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании локальных нормативных актов, регулирующих:

- порядок проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников;
- порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, научных работников.

3.7. Изменение требований к квалификации, образованию и обучению педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.8. Для работников, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующих основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные

программы, предусматривающие использование дистанционных образовательных технологий, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору может быть предусмотрено осуществление трудовой функции дистанционно.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между работником и работодателем в порядке, установленном ТК РФ.

Регулирование условий осуществления трудовой деятельности, режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка КНИТУ.

3.9. Работодатель при увольнении по инициативе штатного работника в связи с его уходом на пенсию по возрасту, проработавшего в КНИТУ не менее 10 лет, выплачивает 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.

3.10. Трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора определен действующим законодательством и Положением о комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с действующим законодательством и действующим Договором.

В целях защиты прав обучающихся и педагогических работников в КНИТУ создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в соответствии с ФЗ «Об образовании».

3.11. Работодатель обязуется создавать работникам при приеме на работу личный электронный кабинет с электронным адресом (адресом

корпоративной электронной почты), если это допустимо с учетом характера работы, осуществляемой работником в соответствии с трудовым договором. Работник обязуется использовать при выполнении трудовой функции исключительно корпоративную электронную почту, предоставленную ему Работодателем.

3.12. По соглашению Сторон работник имеет право в период действия срока уведомления работника о предстоящем сокращении на оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы до четырех часов в неделю.

3.13. 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:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

#### IV. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников КНИТУ включает в себя:

- оклад по должности;
- компенсационные выплаты, установленные законодательством РФ;
- стимулирующие выплаты, которые Работодатель вправе осуществлять в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами КНИТУ;
- материальную помощь.

4.2. Заработная плата работников КНИТУ устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, государственными гарантиями оплаты труда, Положением об оплате труда работников КНИТУ (приложение к настоящему договору) и иными локальными актами, регулирующими в КНИТУ вопросы оплаты труда, выплаты компенсационных и стимулирующих выплат с учетом мнения Профкома.

4.3. Заработная плата работникам КНИТУ выплачивается 2 раза в месяц: 18-го числа текущего месяца и 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.

4.4. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников в соответствии с нормами трудового законодательства самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеров доплат, надбавок, стимулирующих выплат.

4.5. Заработная плата работников КНИТУ (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда в КНИТУ не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения

объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.6. 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.

4.7. Локальные акты, устанавливающие размер стимулирующих выплат работникам КНИТУ, разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.8. Стимулирующие надбавки и доплаты:

4.8.1. к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

4.8.2. выплаты стимулирующего характера по итогам работы устанавливаются работникам на основании решения Работодателя с учетом результатов оценки качества и эффективности деятельности работников и подразделений университета, рейтинговой оценки деятельности работников из числа ППС и в соответствии с локальными нормативными актами, действующими в КНИТУ;

4.9. В целях снятия социальной напряженности Работодатель в рамках ежегодного отчета ректора осуществляет информирование коллектива работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников и должностей работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу.

4.10. 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», Положением об установлении стимулирующих выплат работникам КНИТУ, а также Положением о рейтинговой системе оценки деятельности ППС КНИТУ и Положением об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ».

4.11. Работникам КНИТУ, выполняющим работу, постоянно связанную с разъездами по объектам университета, выдаются транспортные карты.

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

– работникам, непрерывно проработавшим в КНИТУ в течение 10 лет, – 360 руб.,



– работникам, непрерывно проработавшим в КНИТУ в течение 20 лет, – 600 руб.,

– работникам, непрерывно проработавшим в КНИТУ в течение 30 лет, – 1200 руб.

4.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Доплата за работу в ночное время составляет 35 % часовой тарифной ставки (части должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.14. В целях повышения эффективности труда, поощрения работников и состязательности между ними, а также между коллективами структурных подразделений КНИТУ Работодатель совместно с Профсоюзом организует и проводит профессиональные конкурсы.

4.15. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с нормами трудового права.

Работодатель с учетом мнения Профкома устанавливает конкретные размеры выплат. По результатам специальной оценки условий труда предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

4.16. Работодатель извещает работника в письменной форме или посредством электронной почты о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается или отправляется Работодателем по запросу работника.

4.17. Работодатель и Профсоюз:

4.17.1. проводят по мере необходимости совместно мониторинг систем оплаты труда в КНИТУ, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

4.17.2. совместно разрабатывают предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников;

4.17.3. совершенствуют показатели и критерии оценки качества и эффективности работы работников;

4.17.4. в целях повышения социального статуса работников университета, престижа педагогической профессии и мотивации труда совместно вырабатывают предложения:

– по повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;

– установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников.

## V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от занимаемой должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются: федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, – в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, – в отношении иных педагогических работников.

Для работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году.

При осуществлении расчета норм времени работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, один академический час учебной нагрузки приравнивается к одному астрономическому часу рабочего времени.

С учетом организационных условий, штатной численности работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, а также при условии обеспечения соблюдения количества ставок в рамках штатного расписания, профильности и квалификации по читаемым дисциплинам КНИТУ имеет право устанавливать в локальных нормативных актах дифференциацию верхнего предела учебной нагрузки по должностям, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, исходя из целесообразности установления верхнего предела учебной нагрузки по должности доцента не более 850 часов в год, а по должности профессора – не более 800 часов.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников КНИТУ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка КНИТУ, разработанными в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, с учетом особенностей, установленных приказами Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также с учетом мнения профсоюзной организации КНИТУ

Режим выполнения преподавателями учебной нагрузки регулируется расписанием учебных занятий. Иные виды преподавательской работы могут выполняться как непосредственно в КНИТУ, так и за его пределами по согласованию с руководителем структурного подразделения.

5.3. Расписание занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух академических часов с учётом загруженности аудиторного фонда. Не рекомендуется планировать одному преподавателю подряд более четырех академических часов лекционных или шести академических часов лабораторных или практических занятий для обучающихся очной формы обучения, за исключением планирования занятий в территориально обособленных структурных подразделениях КНИТУ. При составлении расписания не рекомендуется ставить учебные занятия в течение одного рабочего дня в учебных корпусах, имеющих различное местоположение.

Аудиторная нагрузка педагогического работника не может превышать шести академических часов в день на одну ставку без согласия работника.

5.4. Работникам из числа профессорско-педагогического состава, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, связанным с учебным процессом, осуществляется, как правило, по окончании учебного года, в летний период.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по их желанию по истечении шести месяцев непрерывной работы в КНИТУ, 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.

В случае предоставления ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе и до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей

продолжительности и оплачивается в полном размере.

Преподаватели, прошедшие процедуру переизбрания и заключившие трудовой договор, имеют право уйти в очередной оплачиваемый отпуск в летний период вне зависимости от продолжительности работы с момента заключения договора.

5.5. При выделении работнику во время учебного года санаторно-курортной путевки для лечения Работодатель может предоставить ему отпуск в счет ежегодного.

5.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам КНИТУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются в соответствии с действующим законодательством с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются Правилами внутреннего трудового распорядка и/или локальным нормативным актом Работодателя в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

5.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

Также Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы для проводов детей в армию – 1 день.

5.10. По соглашению между работником и Работодателем женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет включительно (отцам, воспитывающим детей до 14 лет без матери), на основании письменного заявления 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.

Неиспользованный день не может быть перенесен на следующий месяц.

5.11. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

5.13. Стороны договорились предусмотреть в Правилах внутреннего трудового распорядка возможность установления для работников при сохранении продолжительности рабочего времени при пятидневной рабочей неделе сокращения продолжительности рабочего дня накануне выходных дней (суббота, воскресенье) на 1 час.

5.14. Кроме указанных в ст. 128 ТК РФ 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.

Время предоставления отпуска определяется по соглашению сторон. 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).

## VI. Условия и охрана труда

### 6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. обеспечивать организацию работ по охране труда в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами по охране труда и системой управления охраной труда КНИТУ, способствовать обеспечению, созданию и функционированию системы управления охраной труда в соответствии с действующим законодательством;

6.1.2. организовывать совместно с Профсоюзом работу по разработке локальных нормативных актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда, в том числе:

- стандартов безопасности труда в КНИТУ;
- правил и типовых инструкций по охране труда;

6.1.3. организовывать расследование несчастных случаев, произошедших с работником, в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством;

6.1.4. предусматривать участие представителя Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися, предоставлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

6.1.5. осуществлять учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися, обобщать отчетность о несчастных случаях, происшедших за истекший год;

6.1.6. информировать Профсоюз не позднее апреля текущего года о несчастных случаях, происшедших в отчетном периоде с работниками и обучающимися;

6.1.7. обеспечивать принятие в университете перечня мероприятий по улучшению условий труда, финансирование и выполнение включенных в него мероприятий. Предоставлять Профсоюзу сведения о выполнении Соглашений по охране труда, сообщать о выполнении мероприятий по устранению причин происшедших несчастных случаев;

6.1.8. обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами в случаях, предусмотренных законодательством.

Порядок и условия по обеспечению СИЗ определены Порядком обеспечения работников КНИТУ, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также с особыми температурными условиями или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

6.1.8. проводить в случаях, предусмотренных действующим законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медосмотры, а также обязательное психиатрическое освидетельствование работников, не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения предварительного, периодического медосмотра, а также в случаях медицинских противопоказаний.

Порядок и условия прохождения медицинских осмотров определены в Регламенте «Об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах, обязательных психиатрических освидетельствованиях работников ФГБОУ ВО «КНИТУ»;

6.1.9. проводить с участием Профсоюза специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами. В случае выявления превышения предельно допустимой концентрации вредных веществ на рабочих местах принимать меры по их устранению. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством компенсации.

Порядок и условия предоставления дополнительных гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях определены в Регламенте «Проведение специальной оценки условий труда. Гарантии и компенсации»;

6.1.10. организовывать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировок на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.11. обеспечивать условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюза для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний;

6.1.12. проводить за счет собственных средств обучение уполномоченных по охране труда, а также освобожденных работников Профсоюза по тематике охраны труда и здоровья;

6.1.13. предоставлять уполномоченным по охране труда не менее 2 часов в неделю в рамках рабочего времени для осуществления деятельности;

6.1.14. организовывать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями правил охраны труда;

6.1.15. при приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для работников, работающих во вредных и опасных условиях труда;

6.1.16. устанавливать сокращенный рабочий день на основании приказа ректора при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений;

6.1.17. предоставлять один раз в год по заявлению работника дополнительные оплачиваемые дни отпуска:

– уполномоченным по охране труда Профсоюза, качественно выполняющим свои общественные обязанности, – 1 день (по представлению Профсоюза);

- ответственным по охране труда, пожарной безопасности, ГОЧС и экологической безопасности – 1 день по обоснованному представлению от Управления производственной безопасности КНИТУ.

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. осуществлять профсоюзный контроль, добиваться обязательного участия уполномоченных по охране труда и представителей Профсоюза в проведении административно-производственного контроля каждого уровня;

6.2.2. участвовать в работе комиссии, проводящей комплексные обследования университета и его подразделений по вопросам охраны труда и здоровья;

6.2.3. обеспечивать подготовку заключений на нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

6.2.4. обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

6.2.5. заслушивать на заседаниях Профкома результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по



охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности;

6.2.6. участвовать в работе комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности Работодателя к началу учебного года;

6.2.7. участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением;

6.2.8. обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

6.2.9. взаимодействовать с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.2.10. обращаться в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. содействуют выполнению представлений и требований уполномоченных по охране труда;

6.3.2. организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. соблюдать требования охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

6.4.2. своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима;

6.4.3. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.4. немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью окружающих, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья;

6.4.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению

Работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации;

6.4.6. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проходить инструктаж по охране труда на рабочем месте, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

## VII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

Стороны договорились:

7.1. совместно обеспечивать выполнение требований о своевременном (не менее чем за три месяца) и в полном объеме представлении органам службы занятости и Профсоюзу информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией образовательной организации высшего образования либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

7.2. в целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования, определить меры по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулированию трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование;

7.3. содействовать созданию советов молодых преподавателей, ученых, учителей и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем;

7.4. определять порядок проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

7.5. не допускать увольнения работников в связи с сокращением численности или штата, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет с момента трудоустройства;

7.6. создавать условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием университета;

7.7. создавать условия по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов, навыков и методик дистанционного (дистанционных образовательных технологий) обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

7.8. информировать работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Работодатель и Профсоюз рассматривают в качестве важнейшей задачу обеспечения социальных гарантий работникам КНИТУ.

8.2. Профсоюз совместно с Работодателем ежегодно разрабатывают комплекс мероприятий по оздоровлению работников. Для финансирования мероприятий по оздоровлению работников Работодатель и Профком привлекают средства от приносящей доходы деятельности, субсидии, средства Профсоюза, средства работников, а также изыскивают другие источники финансирования:

8.2.1. в комплекс мероприятий по оздоровлению работников включаются профилактические мероприятия разных уровней (медосмотры работников, проведение прививок, физкультурно-оздоровительные мероприятия и т. д.);

8.2.2. Работодатель совместно с Профсоюзом обеспечивает предоставление работникам в медицинском центре КНИТУ медицинских услуг согласно прайсу на льготных условиях. Размер скидки и количество медицинских услуг определяется ежегодно Работодателем совместно с Профсоюзом исходя из финансовых возможностей;

8.2.3. Работодатель при наличии финансовой возможности содействует Профкому в обеспечении работников и их детей, нуждающихся в отдыхе и лечении, путевками в детские лагеря, санатории и на базы отдыха.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. 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 мероприятия;

8.3.2. Работодатель в случае наличия финансовой возможности выделяет

необходимые денежные средства для оплаты расходов на культурно-массовые и спортивные мероприятия работников на основе совместных решений Работодателя и Профкома согласно смете расходов;

8.3.3. Работодатель и Профсоюз совместно выделяют средства:

- для оплаты новогодних подарков для детей работников;
- проведения новогоднего мероприятия для работников;
- организации мероприятий и приобретения билетов на спектакли и представления для детей работников КНИТУ в возрасте до 14 лет включительно;

8.3.4. для физкультурно-оздоровительных занятий Работодатель предоставляет работникам КНИТУ по окончании рабочего дня время в УСК «Мирас», корпусе «М» и «Б» не менее двух часов в день два раза в неделю, а Профсоюз в пределах своей сметы оказывает помощь в приобретении спортивного инвентаря.

8.4. Работодатель и Профсоюз 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.

8.5. Стороны договорились, что денежное вознаграждение работникам в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет и далее кратно 5 годам) выплачивается Работодателем по представлению руководителя подразделения в размере одного должностного оклада.

8.6. В случае трудного материального положения Работодатель оказывает работнику материальную помощь в порядке и на условиях, определяемых настоящим Договором и иными локальными нормативными актами в следующих случаях:

- смерть работника, основным местом работы которого являлся университет. Для проведения похорон материальная помощь может быть оказана представителю структурного подразделения, в котором работал умерший. Материальная помощь оказывается на основании заявления и предоставления копии свидетельства о смерти в размере 5000 рублей;

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер), не являющихся сотрудниками университета). Материальная помощь оказывается на основании заявления и предоставления копии свидетельства о смерти в размере 3000 рублей;

- тяжелое материальное положение, связанное с утратой личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия. Материальная помощь оказывается на основании заявления и справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) в размере 3000 рублей;

- тяжелое заболевание. Материальная помощь оказывается на основании заявления и предоставления документов, подтверждающих фактические расходы на лечение, в размере 2500 рублей (не чаще одного раза в год).

8.7. Работодатель обеспечивает организацию мест общественного

питания работников и обучающихся в КНИТУ.

8.8. Настоящим Договором предусматривается система поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Присвоение звания «Почетный ветеран КНИТУ» осуществляется в соответствии с Положением о звании «Почетный ветеран КНИТУ».

8.9. В случае смерти работника или его близких родственников при наличии возможности Работодатель предоставляет работнику бесплатный транспорт. В случае смерти членов профсоюза КНИТУ и их ближайших родственников (родители, дети, супруги, братья, сёстры) Профсоюз дополнительно к материальной помощи вуза выделяет единовременную материальную помощь.

8.10. Профсоюз обязуется:

8.10.1. выплачивать 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;
- активистам Профсоюза по представлению профбюро.

Конкретные размеры материальной помощи определяются решением Профкома и отражаются в Положении о порядке оказания материальной помощи членам профсоюза в Казанском национальном исследовательском технологическом университете;

8.10.2. контролировать качество блюд, количество посадочных мест в точках общественного питания в соответствии с нормативами. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению;

8.10.3. вести учет работников, нуждающихся в улучшении своих жилищно-бытовых условий, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

8.11. Профком берет на себя следующие обязательства по отношению к работникам членам Профсоюза:

8.11.1. оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза. Основания к оказанию материальной помощи, размеры, условия и порядок оказания материальной помощи определяются Положением о порядке оказания материальной помощи работникам Казанского национального исследовательского технологического университета – членам профсоюза;

8.11.2. ходатайствовать перед Федерацией профсоюзов Республики Татарстан о предоставлении работникам – членам профсоюза и членам их семей профсоюзных путевок в профсоюзные санатории РТ на льготных условиях.

8.12. В случае отсутствия финансовой возможности или при наличии иных неблагоприятных обстоятельств, препятствующих исполнению Коллективного договора, Работодатель по согласованию с Профкомом вправе приостановить социальные и стимулирующие выплаты, указанные в п. 3.9.,

4.12, 8.5, 8.6 настоящего Договора.

## IX. Гарантии прав Профсоюза

9.1. Работодатель и Профсоюз 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.

Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий Профсоюза, способствует его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюза.

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

9.2. Стороны признали обязательным:

- работу в составе Ученого совета КНИТУ представителей Профкома;
- работу председателей профсоюзных организаций факультетов и институтов университета в составе ученых советов факультетов и институтов;
- рассмотрение Работодателем при принятии локальных нормативных актов предложений профсоюзной организации.

9.3. Работодатель учитывает мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов КНИТУ, содержащих нормы трудового права, а также при принятии решений по вопросам социально-трудовой сферы.

9.4. Профсоюз обязуется по запросу Работодателя предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования средств, полученных Профсоюзом от Работодателя.

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

9.6. Работодатель осуществляет:

- хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, которые занимает Профсоюз;
- печатание и размножение необходимых для работы Профсоюза документов, касающихся совместной деятельности Профсоюза и Работодателя (материалы конференций, Коллективный договор и др.).

9.7. Работодатель предоставляет Профсоюзу 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.

9.8. Освобожденные выборные и штатные работники в соответствии с Договором обладают такими же социально-трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники КНИТУ.

Обязательства по предоставлению профсоюзным штатным работникам социально-трудовых прав, льгот и гарантий, прописанных в настоящем Договоре, Профсоюз берет на себя.

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

9.10. Освобождённым работникам Профсоюза могут устанавливаться разовые доплаты, стимулирующие и поощрительные надбавки, выделяться средства на социальную поддержку из профсоюзного бюджета.

9.11. Профсоюз имеет право при поддержке структурного подразделения КНИТУ выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия в установленном в КНИТУ порядке.

9.12. По заявке Профсоюза 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 заработной платы на период отвлечения от основной работы, исчисленный в порядке, установленном действующим законодательством.

9.13. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные права членов выборных профсоюзных органов. По окончании полномочий освобожденных работников Профсоюза 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 их числа ППС сохраняется место работы в случае избрания по конкурсу.

9.14. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 статьи 81 ТК РФ, 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.

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

9.16. Профсоюз содействует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в коллективах подразделений.

9.17. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей Сторон по заключению Договора, 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.

9.18. 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 Профсоюзом.

9.19. За нарушение законодательства о профсоюзах Работодатель, должностные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

## Х. Молодежная политика

В целях достижения устойчивого развития науки и образования и повышения потенциала работников в возрасте до 35 лет (далее – молодой работник) путем расширения их возможностей для эффективной самореализации Стороны пришли к соглашению осуществлять следующие меры поддержки молодых работников:

10.1. Работодатель обязуется:

- содействовать работе совета молодых ученых (преподавателей) с целью привлечения внимания к их проблемам;

- создавать условия для успешной социализации и эффективной самореализации молодых работников, развития их потенциала и использования его в интересах инновационного развития университета;

- вовлекать молодых работников в корпоративную жизнь университета, практику и информировать их о потенциальных возможностях саморазвития, обеспечения поддержки научной, творческой и предпринимательской активности;

- формировать целостную систему поддержки молодых работников, обладающих лидерскими навыками, инициативой и талантами;

- содействовать организации общественно значимых мероприятий в сфере молодежной политики;

- рассматривать вопросы о внедрении наставничества путем закрепления опытного работника – наставника (куратора) за молодым работником в первый год его работы в университете;

- способствовать созданию условий для повышения квалификации молодых работников;

10.2. Профсоюз обязуется:



- создавать условия для привлечения молодых работников к профсоюзной деятельности путем реализации мероприятий, мотивирующих их к вступлению в ряды членов профсоюзной организации;
- направлять молодых работников – членов Профсоюза на повышение их квалификации в области профсоюзной деятельности;
- проводить конференции, слеты, форумы, семинары, круглые столы по конкретным молодежным проблемам;
- содействовать самоорганизации молодых работников с целью реализации их общественно полезных инициатив и интересов;

#### 10.3. Работодатель и Профсоюз вправе:

- осуществлять мероприятия, направленные на укрепление и развитие корпоративной культуры КНИТУ;
- развивать партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в целях реализации молодежной политики, изучения передового опыта, применения новых форм и методов работы с молодыми работниками.

### XI. Контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Во исполнение настоящего Договора Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Мероприятия плана включаются в соответствующие разделы планов работы КНИТУ и Профсоюза на предстоящий год.

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

11.3. Внесение дополнений или изменений в настоящий Договор осуществляется только по представлению Комиссии по заключению Коллективного договора и контролю за выполнением его условий и утверждается на конференции работников и обучающихся.

11.4. Работодатель и Профсоюз отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Договора.

11.5. Ежегодно Стороны принимают Соглашение по охране труда на очередной год.

11.6. В порядке контроля за выполнением настоящего Договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Договора.

11.7. При возникновении споров, связанных с применением Договора, работники вправе обратиться в Профсоюз для разрешения спорной ситуации с участием Профсоюза в оперативном порядке. В случаях, когда спор, связанный с применением Договора, не был разрешен в указанном порядке, он

подлежит рассмотрению в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

11.8. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, а также за другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**Соглашение**  
**между администрацией ФГБОУ ВО «КНИТУ»**  
**и профсоюзной организацией КНИТУ**  
**по социально-экономической защите интересов и прав обучающихся**  
**на 2022–2025 гг.**

Настоящее Соглашение заключено на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет», иных нормативных актов, действующих в Российской Федерации, Республике Татарстан, и направлено на создание системы социального партнерства в области социально-экономических, правовых отношений администрации и обучающихся.

Сторонами настоящего соглашения являются администрация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее – Администрация) в лице врио ректора Казакова Юрия Михайловича и коллектив обучающихся (далее – обучающиеся), представленный объединённой первичной профсоюзной организацией федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее – Профсоюз) в лице председателя Загруддиновой Альбины Камилевны.

Стороны, констатируя взаимную заинтересованность в обеспечении качественной подготовки высококвалифицированных специалистов, защите жизненных интересов, создании благоприятных условий для учебы, жизни, питания, отдыха, занятия спортом, жилищно-бытового и медицинского обслуживания, в правовой, социально-экономической защите обучающихся, устанавливают на период действия соглашения принципы сотрудничества по кругу возникающих проблем, разрабатывают перечень вопросов, подлежащих совместному решению, порядок и формы их совместного рассмотрения.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Соглашение является приложением к коллективному договору между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее - КНИТУ) и работниками на 2022-2025 гг.

1.2. Соглашение является локальным нормативным актом, определяющим порядок взаимодействия Сторон и устанавливающим общие

принципы регулирования отношений в сферах организации учебного и учебно-воспитательного процесса, быта, отдыха, оздоровления и досуга обучающихся, а также обеспечения их социально-экономических гарантий и льгот.

1.3. Настоящее Соглашение распространяется на всех обучающихся очной формы обучения, устанавливает социально-экономические гарантии обучающихся и

не ограничивает права Обучающихся в расширении их гарантий при наличии их обеспечения из собственных источников.

1.4. К обучающимся КНИТУ в зависимости от уровня осваиваемой образовательной программы, формы обучения, режима пребывания в образовательной организации относятся:

- воспитанники - лица, осваивающие основную общеобразовательную программу с одновременным проживанием или нахождением в образовательной организации;

- студенты - лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры;

- аспиранты - лица, обучающиеся в аспирантуре по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров;

- слушатели - лица, осваивающие дополнительные профессиональные программы, лица, осваивающие программы профессионального обучения, а также лица, зачисленные на обучение на подготовительные отделения образовательных организаций высшего образования, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;

1.5. Стороны в совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, сотрудничают, проявляют доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом.

1.6. Настоящее Соглашение заключается сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до тех пор, пока Стороны не заключат новое.

1.7. Условия Соглашения, ухудшающие положение обучающихся по сравнению с действующим законодательством, недействительны.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего Соглашения, процедура внесения дополнений осуществляется по согласию сторон.

1.9. Спорные вопросы между сторонами по толкованию и реализации положений Соглашения решаются путем переговоров.

1.10. Стороны обязуются давать совместно разъяснения по вопросу применения Соглашения, руководствуясь нормами действующего законодательства.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя

обязательств.

1.12. Соглашение сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, реорганизации университета, изменения наименования Профсоюза, расторжения трудового договора с ректором либо переизбрания председателя Профсоюза, подписавших настоящее Соглашение.

1.13. Администрация, Профсоюз доводят текст настоящего Соглашения до всех обучающихся университета в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность и открытость его выполнения.

1.14. Профсоюз в порядке контроля за выполнением Соглашения имеет право запрашивать необходимую информацию у Администрации, приглашать на заседания студенческой секции Профсоюза представителей Администрации для обсуждения хода выполнения тех или иных положений Соглашения.

1.15. В случае невыполнения обязательств по Соглашению со стороны Администрации Профсоюз имеет право применять общественные меры воздействия в соответствии с действующим законодательством, информировать обучающихся о невыполнении со стороны Администрации условий Соглашения.

1.16. Стороны договорились о взаимодействии в решении вопросов обучающихся при конфликтных и спорных ситуациях, в том числе в части организации работы Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, с привлечением представителя Профсоюза.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Администрация обязуется:

2.1. Обеспечить соблюдение прав и гарантий, предусмотренных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» по приему в образовательную организацию.

2.2. Обеспечивать качественное оказание образовательных услуг в строгом соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (при наличии), условиями реализации образовательной программы и обязательными требованиями.

2.3. Обеспечивать участие Профсоюза в разработке и обсуждении локальных нормативных актов, касающихся социально-экономических, жилищно-бытовых и иных прав обучающихся.

2.4. Согласовывать в обязательном порядке с Профсоюзом издаваемые Администрацией локальные нормативные акты и иные документы, касающиеся интересов обучающихся, в том числе:

2.4.1. Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки, обучающихся КНИТУ;

2.4.2. Положение о рейтинговой системе оценки знаний студентов, обучающихся в КНИТУ;

2.4.3. Порядок и критерии назначения повышенной государственной академической стипендии за достижения в учебной, научно-исследовательской, общественной, культурно-творческой, спортивной деятельности;

2.4.4. Положение о порядке перевода, отчисления, предоставления академического отпуска и восстановления студентов, обучающихся КНИТУ;

2.4.5. Положение о проведении экзаменов и зачетов в КНИТУ;

2.4.6. Протоколы заседаний стипендиальных комиссий факультетов, университета по назначению стипендии;

2.4.7. Иные локальные акты, затрагивающие интересы обучающихся в области обеспечения учебного процесса.

2.5. Согласовывать с Профсоюзом список дополнительных платных услуг в КНИТУ.

2.6. Беспрепятственно обеспечивать обучающимся, согласно законодательству, бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами, учебной, производственной, научной базой образовательной организации, а также бесплатное пользование спортивными объектами и занятиями в секциях КНИТУ.

2.7. Принимать меры по обеспечению обучающихся современной учебно-методической литературой, и другой литературой, необходимой для учебного процесса в бумажном или электронном виде, с возможностью получения оцифрованного варианта учебных материалов.

2.8. Способствовать развитию в университете сети бесплатного, беспроводного доступа в Интернет на территории всех учебных корпусов и зон отдыха.

2.9. Рассматривать заявления обучающихся о конфликтных и спорных ситуациях с преподавателями, Администрацией (в том числе по письменному заявлению обучающихся) в течение 14 дней с момента поступления заявления в Профсоюз. Обоснованность претензий рассматривается комиссией, состоящей из представителей Администрации и Профсоюза. В целях защиты прав обучающихся и педагогических работников в КНИТУ создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в соответствии с ФЗ «Об образовании».

2.10. Рассматривать предложения Профсоюза при разработке решений и локальных нормативных актов в университете, касающихся учебного процесса в течение 7 рабочих дней.

2.11. Предоставлять для проведения семинарских, лекционных, лабораторных занятий помещения, оборудованные, отремонтированные, освещенные и отапливаемые по нормативам СанПИНа и техники безопасности. Ежегодно проводить приемку учебных корпусов, Домов аспирантов и студентов (далее - ДАС), спортивных сооружений, пунктов общественного питания на готовность к новому учебному году комиссией с участием представителей Профсоюза.

2.12. Производить необходимые работы по подготовке учебных корпусов к новому учебному году в летний период до 25 августа текущего

года.

2.13. Не допускать проведение занятий в аудиториях, не соответствующих количеству обучающихся в группах, а также не приспособленных для проведения занятий.

2.14. Не допускать отчисления обучающихся по причине нарушения правил внутреннего распорядка без согласования с Профсоюзом.

2.15. Принимать меры по обеспечению безопасных условий труда на практике и на лабораторных практикумах в соответствии с действующими правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и производственной гигиены.

2.16. Не допускать превышения нормативной нагрузки обучающихся всеми видами учебных занятий.

2.17. Составлять расписание семинарских и лекционных занятий, по возможности учитывая интересы обучающихся. Обеспечить, кроме исключительных случаев, проведение занятий в течение учебного дня в одном корпусе или в корпусах, расположенных на близких расстояниях (не более 15 мин. пути). Не допускать в течение учебного дня перерыва между занятиями более 1 часа 30 минут (и только в случаях, когда учебные занятия проходят в разных учебных корпусах), за исключением случаев необходимости. Не допускать более одного перерыва между занятиями, за исключением случаев необходимости.

2.18. Размещать расписание зачетов и экзаменов промежуточной аттестации на всех факультетах (в том числе филиалах) – в бумажном (на информационных стендах) и электронном (на внутренних ресурсах) видах – не позднее, чем за 20 календарных дней до начала промежуточной аттестации для обучающихся по очной и очно-заочной формам; не позднее, чем за семь календарных дней – для обучающихся по заочной форме. При составлении расписания экзаменов и зачетов учитывать предложения студенческих групп (через старосту или профорга группы, уведомлять группу о формировании расписания (зачетов и экзаменов) промежуточной аттестации не позднее, чем за 10 календарных дней).

2.19. Усилить контроль за соблюдением процедуры проведения экзаменов и зачётов на кафедрах.

2.20. Не проводить зачеты и экзамены 31 декабря.

2.21. Не взимать с обучающихся плату за разбитую по неосторожности лабораторную посуду при выполнении учебных практик на кафедрах.

2.22. Предоставлять обучающимся право выбора факультативных и элективных курсов, предлагаемых факультетом и кафедрой в соответствии с локальными нормативными актами КНИТУ.

2.23. Не допускать изменения учебного плана в течение семестра, кроме исключительных случаев.

2.24. Предоставлять возможность обучаться по индивидуальным графикам прохождения промежуточной аттестации семейным обучающимся, обучающимся, имеющим детей, беременным, обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимся в постоянном лечении по их

личному заявлению.

2.25. Предоставлять обучающимся индивидуальный график прохождения промежуточной аттестации в связи с общественной нагрузкой по представлению председателя Профсоюза (на основании личного заявления обучающихся).

2.26. Обеспечить возможность самостоятельной работы обучающихся с использованием лицензионного программного обеспечения КНИТУ на оборудовании КНИТУ.

2.27. Содействовать развитию и работе студенческих научно-исследовательских объединений и студенческих научных обществ.

2.28. Ежегодно совместно с Профсоюзом проводить мониторинг качества образования, использования балльно-рейтинговой системы оценки знаний студентов с целью улучшения преподавания учебных дисциплин, совершенствования организации учебного и воспитательного процесса.

2.29. Направлять студентов на производственную практику за пределы г. Казани с оплатой проезда к месту прохождения практики и обратно, а также суточных на весь срок пребывания в объеме, предусмотренном учебным планом и программой.

2.30. По предложению Профсоюза вносить вопросы, касающиеся обучающихся, в повестку дня на заседания Ученого совета КНИТУ.

2.31. Обеспечить вхождение в состав Ученого совета факультетов представителей обучающихся КНИТУ соответствующих факультетов.

2.32. Проводить ежегодную встречу ректора с обучающимися с привлечением студенческого профсоюзного актива.

2.33. Не привлекать обучающихся во время учебных занятий к мероприятиям, не относящимся к учебной деятельности, без приказа ректора.

2.34. Привлекать обучающихся к хозяйственным работам только на добровольной основе. Обеспечивать обучающихся, привлекаемых к хозяйственным работам, инвентарем и рабочей одеждой.

2.35. При составлении расписания предусматривать продолжительность занятий не более шести академических часов подряд с учетом мнения академической группы.

2.36. Предоставлять обучающемуся по личному заявлению свободные от обучения дни в связи:

- со смертью члена семьи – 4 дня;
- с регистрацией брака обучающегося – 3 дня;
- с явкой в военкомат по месту приписки для прохождения мероприятий, связанных с медицинским освидетельствованием, постановкой на воинский учет и т.д. до 2 дней;
- при рождении ребенка в день выписки жены из роддома – 1 день;
- в иных случаях с согласия администрации факультета.

Профсоюз обязуется:

2.37. Участвовать в работе стипендиальных комиссий факультетов и КНИТУ.



2.38. Оказывать помощь администрации факультетов и других структурных подразделений в проведении организационной работы по созданию безопасных и здоровых условий учебы, воспитанию у обучающихся чувства бережного отношения к имуществу университета.

2.39. Участвовать в оценке качества образовательного процесса, готовить и вносить в органы управления КНИТУ предложения по его оптимизации с учетом научных и образовательных интересов обучающихся, по корректировке расписания учебных занятий, графика проведения промежуточной аттестации, организации производственной практики, организации быта и отдыха обучающихся.

2.40. Ежегодно направлять своих представителей в комиссии по приемке учебных корпусов, спортивных объектов, ДАС, пунктов общественного питания.

2.41. Принимать участие в разработке предложений по совершенствованию учебного процесса, содействовать повышению учебной дисциплины обучающихся с целью обеспечения высокого качества подготовки специалистов.

2.42. Знакомить обучающихся с действующим Соглашением и нормативными актами, регламентирующими организацию учебного процесса в КНИТУ.

2.43. Консультировать обучающихся по правовым вопросам, связанным с учебной, учебно-воспитательной деятельностью КНИТУ.

2.44. Принимать участие в разрешении споров между Администрацией и обучающимися, содействовать их урегулированию в соответствии с действующим законодательством.

2.45. Защищать и отстаивать интересы обучающихся в органах государственной власти и общественных организациях по вопросам образовательных правоотношений.

2.46. Ежегодно участвовать в мониторинге и контроле качества образования с целью улучшения и совершенствования образовательной деятельности КНИТУ.

2.47. Знакомить обучающихся с нормативными актами, регламентирующими обучение в университете, касающимися прав и обязанностей обучающихся.

2.48. Принимать участие в работе учебно-воспитательной комиссии факультетов, систематически не выполняющих учебный план и нарушающих положения локальных нормативных актов университета.

2.49. Запрашивать сведения об отчислении обучающихся для оценки правомерности и обоснованности отчисления из университета.

2.50. Направлять представителей Профсоюза в состав комиссии по этике и конфликту интересов.

### 3. В ОБЛАСТИ СТИПЕНДИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ

Администрация обязуется:

3.1. Обеспечивать расчёт и выплату стипендий и материальной помощи в соответствии с Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими их выплату.

3.2. Включать в состав стипендиальных комиссий факультетов председателей профбюро соответствующих факультетов студенческой секции Профсоюза в качестве секретарей комиссии, сообщать им о сроках проведения заседания стипендиальной комиссии не позднее чем за три дня до её начала.

3.3. Выдавать стипендии в сроки, установленные в Положении о стипендиальном обеспечении и других формах поддержки обучающихся КНИТУ.

3.4. Осуществлять распределение стипендиального фонда и определение размеров выплат обучающимся по согласованию с Профсоюзом.

3.5. Ежегодно учитывать мнение Профсоюза при расходовании средств для организации культурно-массовой, физкультурной и спортивной, оздоровительной работы с обучающимися в размере месячного размера части стипендиального фонда, предназначенной на выплаты государственных академических стипендий студентам и государственных социальных стипендий студентам, по образовательным программам среднего профессионального образования и двукратного месячного размера части стипендиального фонда, предназначенной на выплаты государственных академических стипендий студентам и государственных социальных стипендий студентам, по образовательным программам высшего образования.

3.6. Выделять 25 % предусматриваемого размера части стипендиального фонда, предназначенного на выплату государственных академических и государственных социальных стипендий, на выплату материальной помощи и адресные социальные выплаты нуждающимся студентам очной формы обучения в соответствии с Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся.

3.7. Руководствоваться Рекомендациями по назначению материальной помощи нуждающимся студентам КНИТУ при рассмотрении личных заявлений, обучающихся на оказание материальной поддержки.

3.8. Ежегодно совместно с Профсоюзом проводить обучение членов стипендиальных комиссии по нормативной документации стипендиального обеспечения и проводить мониторинг стипендиальных комиссий факультетов по процедуре и порядку назначения стипендий.

3.9. Обеспечивать своевременные выплаты студентам из числа детей-сирот и детям, оставшимся без попечения родителей в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях

по социальной защите детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

3.10. Обеспечивать обязательные выплаты в соответствии с действующим законодательством единовременного пособия студентам по рождению ребенка; ежемесячного пособия женщинам - студентам по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет и т.д.

3.11. Соблюдать, согласно законодательству, все социальные гарантии и выплаты по отношению к льготным категориям: инвалиды, студентам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и иных радиационных катастроф, вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, студентам, являющимся инвалидами вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, и ветеранами боевых действий.

3.12. Поощрять обучающихся за успехи в учебе и активное участие в научно- исследовательской работе, культурно-массовых мероприятиях, спортивной и общественной жизни вуза.

3.13. Предоставлять Профсоюзу возможность проведения обучения профсоюзного актива, обучающихся семинаров, мастер-классов и тренингов с использованием информационно-технических средств, выделять под это помещения на безвозмездной основе при наличии возможности.

3.14. Не передавать помещения, используемые обучающимися для проведения культурных и оздоровительных мероприятий, во временное пользование сторонним организациям без согласования с Профсоюзом.

Профсоюз обязуется:

3.15. Совместно с Администрацией разрабатывать и дополнять Положение о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся.

3.16. Совместно с Администрацией разрабатывать иные нормативные правовые акты, непосредственно затрагивающие вопросы стипендиального обеспечения, социальных льгот и гарантий, механизмов реализации социальных выплат, материальной помощи, адресной социальной поддержки нуждающихся.

3.17. Осуществлять учет остро нуждающихся семейных обучающихся, обучающихся имеющих детей, студентов-сирот, студентов из многодетных и неполных семей и других категорий, имеющих право на льготы согласно действующему законодательству.

3.18. Принимать заявления от обучающихся об оказании материальной помощи, рассматривать заявления студенческой социальной комиссией и выплачивать остро нуждающимся обучающимся-членам профсоюза, материальную помощь из средств Профсоюза. В исключительных случаях ходатайствовать перед стипендиальными комиссиями факультетов о выделении материальной помощи в увеличенном размере.

3.19. Участвовать в работе стипендиальных комиссий факультетов и КНИТУ.

3.20. Осуществлять мониторинг исполнения Положения о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки обучающихся.

3.21. Совместно с управлением молодежной политики и социальной работы КНИТУ организовывать культурно-массовые, физкультурные и спортивные, оздоровительные мероприятия в университете.

3.22. Оказывать обучающимся необходимые консультации по вопросам назначения социальной и других видов стипендий, материальной помощи.

3.23. Выделять средства на приобретение новогодних подарков для детей обучающихся - членов профсоюза, обучающимся, относящимся к категории детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

3.24. Реализовывать дополнительные меры социальной поддержки обучающихся согласно плану работы Профсоюза.

3.25. Поощрять обучающихся – членов профсоюза, за успешную внеучебную деятельность за счет средств Профсоюза.

3.26. Принимать активное участие в конкурсах, грантах социальной направленности с целью дальнейшей реализации новых проектов и придания статуса и положительного имиджа университета и Профсоюза.

3.27. Способствовать развитию, совершенствованию и повышению эффективности деятельности органов студенческого самоуправления университета.

3.28. Освещать свою работу и достижения в университетских, республиканских, городских, отраслевых средствах массовой информации в целях информирования широкого круга общественности о работе органов студенческого самоуправления университета.

#### 4. В ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И УЛУЧШЕНИЯ ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫХ УСЛОВИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПРОЖИВАЮЩИХ В ДОМАХ АСПИРАНТОВ И СТУДЕНТОВ, И ИНОГОРОДНИХ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Администрация обязуется:

4.1. Обеспечивать соблюдение норм действующего законодательства при предоставлении иногородним обучающимся, нуждающимся в жилье, мест в Домах аспирантов и студентов КНИТУ (далее – ДАС) при их наличии в соответствующем специализированном жилищном фонде. В первую очередь обеспечивать жилыми помещениями обучающихся из числа лиц, указанных в п.5 ст. 36 ФЗ «Об образовании», затем обучающиеся из многодетных, неполных или малоимущих семей, обучающимся на бюджетной основе, а также обучающиеся, имеющие детей.

4.2. Согласовывать с Профсоюзом приказы на вселение, выселение и переселение обучающихся в ДАС.

4.3. Не допускать уменьшения студенческого жилого фонда без согласия Профсоюза.

4.4. Согласовывать и обеспечивать участие Профсоюза в определении размера оплаты обучающимися за проживание в ДАС (включая основные и

дополнительные платные услуги) согласно действующему законодательству на основании экономических обоснований по каждому из ДАС.

4.5. Содержать территорию, прилегающую к ДАС в надлежащем виде, обеспечивать наличие скамеек и урн возле ДАС, асфальтировать территорию дворов, прилегающую к ДАС.

4.6. При проведении строительных и ремонтных работ восстанавливать разрушенные пешеходные дорожки в течении месяца.

4.7. Обеспечить беспрепятственный круглосуточный пропускной режим проживающих (вход и выход) в ДАС.

4.8. Устанавливать квоты факультетам в ДАС согласно контингенту обучающихся, согласовывать с Профсоюзом и объявлять приказом ректора по университету.

4.9. Содержать помещения ДАС в соответствии с установленными законом правилами:

4.9.1. Обеспечивать круглосуточную охрану общежития и обучающихся;

4.9.2. Своевременно производить ремонт жилых помещений, душевых комнат, туалетов, кухонь;

4.9.3. Предоставлять в необходимом объеме коммунально-бытовые услуги;

4.9.4. Укомплектовывать ДАС необходимой мебелью, оборудованием и инвентарем, предусмотренными установленным законодательством нормами и локальными актами университета;

4.9.5. Обеспечивать сохранность имущества в ДАС;

4.9.6. Обеспечивать необходимый тепловой режим и соблюдать нормы освещенности во всех комнатах ДАС в соответствии с санитарными требованиями.

4.10. Содействовать в организации досуга проживающих в ДАС.

4.11. В случае нарушения обучающимися правил внутреннего распорядка в ДАС, договора о найме специализированного жилого помещения наложение дисциплинарных взысканий производить по согласованию с Профсоюзом и студенческим советом ДАС.

4.12. Поощрять обучающихся, активно работающих в студенческих советах ДАС.

4.13. Своевременно и в полном объеме обеспечивать ДАС необходимым хозяйственным инвентарем (моющие и чистящие средства, швабры, вёдра, метлы и веники, ткань нетканая и др.) для организации работы по самообслуживанию.

4.14. Не взимать плату за пользование жилым помещением (платы за наем) и коммунальные услуги с лиц, указанных в части 5 статьи 36 ФЗ «Об образовании».

4.15. Предоставлять помещения в ДАС для проведения заседаний и мероприятий студенческих профбюро факультетов.

4.16. Принимать меры по недопущению проживания в ДАС посторонних лиц и своевременному выявлению, и выселению таковых.

4.17. Обеспечивать исправное функционирование в ДАС актовых залов, красных уголков, компьютерных классов, комнат отдыха; бесперебойную эксплуатацию в ДАС душевых комнат, систем водоснабжения, теплоснабжения, газоснабжения и электроснабжения; функционирование и санитарное состояние туалетных комнат в соответствии с нормативами.

4.18. Согласовывать с Профсоюзом и студенческим советом ДАС принимаемые локальные нормативные акты и иные документы, касающиеся интересов обучающихся, проживающих в ДАС:

4.18.1. Положение о Доме аспирантов и студентов КНИТУ;

4.18.2. Введение дополнительных платных услуг, связанных с проживанием в ДАС, а также их размер и порядок взимания;

4.18.3. Иные локальные акты, касающиеся правил проживания, пропускного режима.

4.19. Обеспечивать готовность студенческих общежитий к началу учебного года. В период летних каникул ввести «Санитарное окно» для организации плановых мероприятий по дезинсекции помещений.

4.20. Учитывать предложения Профсоюза при формировании плана ремонтных работ в ДАС.

4.21. Ежегодно до 1 мая принимать план ремонтно-строительных работ текущего года в студенческих общежитиях, информируя об этом Профсоюз. Ремонтные работы производить согласно утвержденному плану преимущественно в летний период времени.

4.22. Способствовать развитию в Студенческом городке ДАС сети бесплатного беспроводного доступа в Интернет за счет внутренних ресурсов университета.

4.23. Ежегодно публично обнародовать данные о расходовании средств, выделенных на содержание и ремонт ДАС.

Профсоюз обязуется:

4.24. Участвовать в разработке положения о ДАС, правил внутреннего распорядка в ДАС.

4.25. Осуществлять контроль за выполнением планов ремонта ДАС и восполнением материальной базы.

4.26. Осуществлять контроль за социально-бытовыми условиями проживания и досуга обучающихся через студенческую жилищно-бытовую комиссию Профсоюза. Организовывать и проводить периодические осмотры и оценку санитарно-гигиенического состояния комнат, конкурсы на выявление лучших комнат ДАС.

4.27. Осуществлять учет семейных обучающихся, обучающихся имеющих детей, и ходатайствовать при необходимости о предоставлении им мест в ДАС.

4.28. Оказывать содействие по созданию благоприятных условий проживания в ДАС.

4.29. Содействовать работе студенческих советов, администрации ДАС.

4.30. Знакомить обучающихся с нормативными документами,

регламентирующими порядок вселения, правила проживания в ДАС, доводить до сведения информацию об изменениях в них на встречах, а также посредством печатных или электронных изданий.

4.31. Совместно с Администрацией университета участвовать в разрешении конфликтных ситуаций в ДАС.

4.32. Совместно со студенческими советами участвовать в организации культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы в ДАС с привлечением средств Профсоюза.

4.33. Осуществлять мониторинг функционирования учебных комнат, комнат отдыха, спортивных залов и проводить опросы, анкетирование среди обучающихся.

## 5. В ОБЛАСТИ ОЗДОРОВЛЕНИЯ, УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ, ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ, ДОСУГА И ОТДЫХА, ПИТАНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Администрация обязуется:

5.1. Рассматривать и решать вопросы организации работы Медицинского центра КНИТУ, взаимодействия с ГАУЗ «Городская поликлиника № 21 «Студенческая» г. Казани. Направлять студентов, состоящих на диспансерном учете, и студентов с ограниченными возможностями здоровья на оздоровление в Медицинском центре КНИТУ.

5.2. Организовывать прохождение обучающимися один раз в год флюорографии, медицинского осмотра и сезонной вакцинации против гриппа в городской студенческой поликлинике.

5.3. Выделить места и оборудовать летние велосипедные парковки на территории университета в количестве не менее 25 велосипедных мест.

5.4. Обеспечить все структурные подразделения университета медицинскими аптечками и необходимыми препаратами для оказания первой медицинской помощи. Определить в каждом корпусе сотрудника, персонально ответственного за доступное хранение аптечки.

5.5. Обеспечить безопасные условия в аудиториях, лабораториях во время обучения и прохождения практик.

5.6. Оборудовать корпуса университета пандусами или другими устройствами и приспособлениями для свободного перемещения обучающихся с ограниченными физическими возможностями.

5.7. Проводить ремонт помещения Медицинского центра КНИТУ согласно графику эксплуатации здания и при необходимости косметический ремонт.

5.8. Предоставлять в бесплатное пользование помещения университета, автотранспорт, оргтехнику и другое оборудование для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий Профсоюза по согласованию с соответствующими структурными подразделениями, а также осуществлять анонсирование и информационную поддержку мероприятий через средства массовой информации КНИТУ.

5.9. Оказывать содействие в проведении культурно-массовых, физкультурных и спортивных, оздоровительных мероприятиях Профсоюза.

5.10. Содействовать развитию спортивных и оздоровительных секций для обучающихся.

5.11. Ежегодно оказывать содействие в оснащении необходимым спортивным инвентарем спортивные секции университета.

5.12. Оказывать материальную и организационную поддержку спортивных сборных команд КНИТУ для проведения тренировок и участия в соревнованиях.

5.13. Обеспечивать работу столовых и буфетов в учебных корпусах по графику, согласованному с Профсоюзом.

5.14. Обеспечить необходимый ассортимент и высокое качество блюд и продуктов в точках питания для обучающихся по доступным ценам.

5.15. Предоставить право Профсоюзу проверять все пункты общественного питания университета. Сообщать в Профсоюз о мерах, принятых для исправления обнаруженных нарушений.

5.16. Обустроить гардероб для обучающихся во всех корпусах университета.

5.17. Плату за утерянные номерки, электронные пропуска взимать с обучающихся согласно регламенту по согласованию с Профсоюзом.

5.18. Оборудовать урнами для мусора все учебные корпуса, аудитории, лаборатории.

5.19. Обеспечить коридоры университета сидячими местами (скамейками или диванам и т.п.) там, где это возможно по требованиям пожарной безопасности.

5.20. Своевременно проводить ремонт в пищеблоках и столовых университета, заменять и обновлять столовые приборы и принадлежности, а также мебель и предметы интерьера в столовых, буфетах и кафе университета.

5.21. Переоснастить устаревшее и изношенное оборудование столовых и пищеблоков на современное и передовое.

5.22. Согласовывать с Профсоюзом план воспитательной работы на календарный год.

5.23. Организовать целевое расходование денежных средств, выделяемых из федерального бюджета для организации культурно-массовой, физкультурной, спортивной, оздоровительной работы с обучающимися в размере месячного размера части стипендиального фонда, предназначенной на выплаты государственных академических стипендий и государственных социальных стипендий по образовательным программам среднего профессионального образования, и двукратного месячного размера части стипендиального фонда, предназначенной на выплаты государственных академических стипендий и государственных социальных стипендий по образовательным программам высшего образования.

5.24. Информировать студентов о выделяемых университетом путевках на оздоровление и отдых.



Профсоюз обязуется:

5.25. Осуществлять индивидуальную работу со студентами с ограниченными возможностями здоровья, студентами, нуждающимся в санаторном лечении согласно медицинским показаниям.

5.26. Осуществлять мониторинг работы, анализ цен на продукты пунктов общественного питания университета. Ставить в известность Администрацию об итогах мониторинга. Требовать от Администрации принятия мер по устранению обнаруженных нарушений.

5.27. Незамедлительно реагировать на жалобы обучающихся о ненадлежащей работе пунктов общественного питания.

5.28. Проводить опросы, анкетирование обучающихся о качестве питания, ассортименте, организации работы пунктов общественного питания.

5.29. Информировать студентов о выделяемых университетом путевках на оздоровление и отдых.

5.30. В случаях ухудшения условий учебы (низкая температура в аудиториях, слабая освещенность, повышенный шум), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности Профсоюз вправе требовать приостановить учебный процесс до устранения выявленных нарушений.

5.31. Оказывать содействие Администрации в получении дополнительных средств на организацию культурно-массовых, физкультурных и спортивных, оздоровительных мероприятий из государственных, региональных, муниципальных, коммерческих и иных источников, в том числе через получение грантов.

5.32. Организовывать и проводить культурно-массовые мероприятия среди обучающихся с привлечением средств Профсоюза.

5.33. Вносить предложения по вопросам планирования, распределения и расходования средств, предусмотренных бюджетом на культурно-массовую, физкультурную и спортивную, оздоровительную работу.

5.34. Проводить переговоры с организациями, оказывающими оздоровительные и культурно-массовые услуги, о наиболее выгодных условиях для обучающихся университета.

5.35. Содействовать развитию студенческого самоуправления в университете.

## 6. В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА ПО ВОПРОСАМ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Администрация признаёт, что Профсоюз является представителем интересов обучающихся при ведении переговоров, заключении соглашений, разрешении коллективных споров (конфликтов).

Стороны договорились о нижеследующем:

- представления профсоюзного органа о нарушении прав обучающегося, в том числе условий настоящего Соглашения, подлежат обязательному рассмотрению с принятием мер по устранению нарушений в установленном порядке;

- решения, касающиеся стипендиального обеспечения, социальных выплат, премирования и поощрения, выделения и приобретения оздоровительных и санаторных путевок, принимаются по согласованию с Профсоюзом;
- сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией образовательной организации безналичным путём на основе заявлений обучающихся и перечисляется на счёт Профсоюза;
- Профсоюзу предоставляется полная и своевременная информация о принимаемых Администрацией решениях, затрагивающих социально-экономические и иные интересы обучающихся;
- осуществляется постоянный контроль за своевременным проведением предусмотренных соглашением мероприятий.

Администрация обязуется:

6.1. Предоставлять Профсоюзу средства связи (стационарный телефон, факс, электронную почту), множительную технику, средства массовой информации для выражения позиции Профсоюза по вопросам, связанным с проблемами обучающихся. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза.

6.2. Осуществлять ежемесячное перечисление на расчетный счет Профсоюза взносов в размере, установленном на профсоюзной конференции, на основании заявлений обучающихся.

6.3. Выделять транспорт для обеспечения бесперебойной работы Профсоюза, а также для участия обучающихся в конференциях и других мероприятиях.

6.4. Предоставлять право представителям Профсоюза участвовать в совещаниях и заседаниях, проводимых Администрацией, по вопросам социально - экономического положения обучающихся, условий учебы, развития социальной сферы. Своевременно информировать Профсоюз о таких совещаниях.

6.5. Предоставлять возможность продления экзаменационных сессий или их сдачи по индивидуальному графику обучающихся, активно участвующим в общественной жизни университета, а также получать другие предоставляемые университетом поощрения и льготы.

6.6. Рассматривать требования об устранении выявленных Профсоюзом нарушений федерального законодательства и Устава КНИТУ.

6.7. Давать ответы на запросы Профсоюза по выполнению настоящего Соглашения в двухнедельный срок.

6.8. Содействовать Профсоюзу в развитии студенческого самоуправления по вопросам самообслуживания, улучшения условий учебы, быта и отдыха обучающихся.

6.9. Включать Профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов и приказов, касающихся социально-экономических, жилищно-бытовых и иных интересов и прав обучающихся.

6.10. Предоставлять Профсоюзу для реализации своих уставных задач

по его обоснованному запросу информацию, в том числе данные об обучающихся в соответствии с законодательством о защите персональных данных.

6.11. Размещать информацию о деятельности Профсоюза на официальном сайте университета.

6.12. Предоставлять возможность бесплатного размещения заказов на тиражирование информационных материалов, касающихся уставной деятельности Профсоюза в Издательстве КНИТУ по предварительной заявке.

6.13. Осуществлять по требованию Профсоюза сверку полноты и правильности перечисления профсоюзных взносов по каждому обучающемуся – члену Профсоюза с периодичностью не реже 1 раза в год.

Профсоюз обязуется:

6.14. Готовить и предоставлять информацию о своей деятельности в пресс-центр КНИТУ, газету «Технологический университет», на сайт университета.

6.15. Направлять в организации, учреждения письма, характеристики, прошения на обучающихся, активно участвующих в общественной жизни университета.

6.16. В ходе своей деятельности создавать и продвигать позитивный имидж университета, способствовать сплочению обучающихся на решение общих задач, на создание высокого образовательного уровня в университете.

6.17. Согласовывать с Администрацией время и место проведения мероприятий Профсоюза

## 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Обучающиеся КНИТУ, на которых распространяется действие данного Соглашения, обязуются:

- соблюдать Устав КНИТУ, Правила внутреннего распорядка и Правила проживания в ДАС, решения Ученого совета, приказы ректора университета и другие локальные нормативные акты;

- овладевать теоретическими знаниями, практическими навыками и современными методами исследований в сфере будущей профессиональной деятельности по избранному направлению подготовки, полностью выполнять учебный план в установленные сроки;

- активно участвовать в проводимых Администрацией и Профсоюзом собраниях (конференциях) коллектива работников и обучающихся КНИТУ;

- участвовать в субботниках и иных хозяйственных работах по благоустройству территории и помещений КНИТУ;

- содействовать поддержанию общественного порядка в КНИТУ, обеспечению сохранности материально-технической базы в университете.

## 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Стороны договорились, что профсоюзная организация в период действия настоящего Соглашения не выдвигает новых требований и не создает конфликты между Администрацией и обучающимися по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения всеми сторонами, всемерно содействует реализации настоящего Соглашения.

Профсоюз своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между Администрацией и обучающимися по вопросам, представляющим общий интерес, по укреплению дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учёбу профактива. В установленном порядке участвует в совершенствовании среднего профессионального образования, высшего образования и социальных гарантий обучающихся.

Профсоюз осуществляет защиту прав и интересов обучающихся в судебных инстанциях, оказывает бесплатную консультационную помощь в решении социально-экономических вопросов.

Приложение  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель Профкома КНИТУ  
А. К. Загруднинова  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Утверждаю  
Врио ректора ФГБОУ ВО «КНИТУ»  
Ю. М. Казаков  
« 15 » \_\_\_\_\_ 2022 г.

Положение об оплате труда работников  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Казанский национальный  
исследовательский технологический университет»

## I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет» (далее – КНИТУ) разработано в соответствии с пунктом 2.1 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583, с учетом Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н, в который были внесены изменения Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 февраля 2014 г. № 103н, и с учетом Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «образование», утвержденного Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 71, и устанавливает систему оплаты труда работников и руководителей КНИТУ.

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников КНИТУ за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее – финансовое обеспечение).

3. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее – оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами университета в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации КНИТУ.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год. Фонд оплаты труда работников формируется из финансового обеспечения КНИТУ.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами КНИТУ о выплатах социального характера.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников КНИТУ, в том числе по должностям, замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 ч в год, осуществляемая в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом КНИТУ в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

11. Системы оплаты труда работников КНИТУ устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- государственных гарантий по оплате труда; особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);
- Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818;
- настоящего Положения;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Коллективного договора;



– мнения выборного органа первичной профсоюзной организации КНИТУ;

– систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации КНИТУ или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

12. Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ). Отнесение к ПКГ профессий (должностей) производится на основании следующих документов:

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются в соответствии с приложением 1 к Приказу Министерства образования и науки

Российской Федерации 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».

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

13. Размеры окладов работников, не включенных в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов.

14. Конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) предусматриваются отдельными локальными нормативными актами, которые размещаются на сайте университета.

15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой III Положения.

16. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой IV Положения.

### III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

17. С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

18. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если по итогам

специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Также работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выплачиваются компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости 0,5 литра молока, за каждый рабочий день на одного работника за фактически отработанные дни взамен выдачи молока. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока в соответствии с ежемесячной статистической информацией территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан (Татарстанстат) о средней потребительской цене на молоко питьевое цельное пастеризованное 2,5–3,2% жирности, и об изменении цен на основные продовольственные товары по населенному пункту, в котором располагается университет или его филиал. Компенсационные выплаты производятся ежемесячно в день выдачи заработной платы работникам.

20. При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению Сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся работа по классному руководству, проверке письменных работ, выполнение обязанностей заместителя декана факультета/директора института (по различным видам деятельности) и прочие виды работ, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

21. Работа в ночное время (с 22 ч до 6 ч утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Доплата за работу в ночное время составляет 35 % часовой тарифной ставки (части должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

22. Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

23. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

#### IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения работников за выполненную работу Работодатель устанавливает работникам следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в университете, в размере: свыше 10 лет – 360 руб.; свыше 20 лет – 600 руб.; свыше 30 лет – 1200 руб.;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах и могут быть конкретизированы в трудовом договоре работника (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

26. Выплаты за качество выполняемых работ могут осуществляться КНИТУ с целью мотивации работников к повышению уровня квалификации. Выплаты могут производиться за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, почетного звания с наименованием «заслуженный» или «почетный», ученого звания и ученой степени и т. д. Надбавка может устанавливаться как в фиксированном размере, так и в процентах от оклада.

27. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, которые КНИТУ вправе назначать и выплачивать за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников устанавливаются в зависимости от результатов оценки качества и эффективности деятельности работников и подразделений университета, рейтинговой оценки деятельности работников из числа ППС на основании разрабатываемых в КНИТУ формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При этом могут учитываться:

### 27.1. Для педагогических работников:

- участие в реализации программ по сохранению и укреплению здоровья детей в общеобразовательных организациях, в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- участие в разработке и реализации основной общеобразовательной программы;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- использование в деятельности современных образовательных технологий;
- доля направлений подготовки и специальностей высшего образования, образовательные программы по которым реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;
- работа по финансируемой теме научно-исследовательской, опытно-конструкторской, технологической работы либо подготовка заявки на научный конкурс, принятой к рассмотрению;
- публикационная активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- присуждение почетного звания;
- издание учебников, учебных пособий, публикация монографии либо проведение персональной творческой выставки;
- участие в международных, всероссийских, региональных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;
- наличие подготовленных преподавателем (по дисциплинам кафедры, на факультете) студентов – победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;
- руководство научно-исследовательской работой студента, представленной на международный, всероссийский, региональный научный конкурс, либо подготовка студента к выступлению с научным докладом;
- публикация научной статьи в сборнике научных трудов (материалов конференций) в соавторстве со студентом;
- наличие и выполнение программы развития КНИТУ;
- организация, проведение или участие в профориентационных мероприятиях, организованных кафедрой (факультетом, институтом);
- количество долгосрочных (не менее 3 лет) договоров с юридическими и физическими лицами о практической подготовке студентов, обучающихся по очной форме обучения по всем реализуемым направлениям подготовки, специальностям высшего образования;
- количество выпускных квалификационных работ, выполненных студентами очной формы обучения по официальным заявкам работодателей под руководством педагогического работника;

- наличие объектов интеллектуальной собственности, получение охранных документов, патентов на них;
- участие в инновационной деятельности КНИТУ;
- доля ставок, занятых научно-педагогическими работниками, имеющими ученую степень кандидата (доктора) наук;
- использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- работа с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- применение в работе иностранного языка;
- другие показатели и условия, установленные локальными нормативными актами КНИТУ.

27.2. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения);
- выполнение особо важных и срочных работ;
- другие показатели и условия, установленные локальными нормативными актами КНИТУ.

27.3. Для всех категорий работников:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью КНИТУ;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности КНИТУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- разработка и внедрение рационализаторских предложений;
- другие показатели и условия, установленные локальными нормативными актами КНИТУ.

28. В целях повышения эффективности деятельности работников премия по итогам работы за отчетный период (в случае принятия Работодателем такого решения) выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Процедура оценки эффективности деятельности регламентируется Положением об оценке эффективности деятельности работников ФГБОУ ВО «КНИТУ».

29. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются КНИТУ самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

#### V. Условия оплаты труда ректора, проректоров и главного бухгалтера

30. Условия оплаты труда ректора КНИТУ определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

31. Размер оклада ректора КНИТУ определяется Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, и отражается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с ректором КНИТУ.

32. Оклады проректоров и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30 % ниже оклада ректора приказами по КНИТУ.

33. Ректору КНИТУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

34. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ректору КНИТУ осуществляется по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации за достижение высоких результатов работы ректора с указанием размера такой выплаты.

35. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются ректору КНИТУ по решению Министерства науки и высшего образования Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности.

36. Ректору КНИТУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой III Положения в зависимости от условий труда.

37. Проректоры и главный бухгалтер имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами III и IV настоящего Положения в зависимости от условий труда.

38. Соотношение среднемесячной заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера КНИТУ и среднемесячной заработной платы работников КНИТУ (без учета заработной платы ректора, проректоров, главного бухгалтера) не может превышать предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров федеральных бюджетных, автономных и

казенных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), установленной Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 20 ноября 2018 г. № 64н.

## VI. Другие вопросы

39. В случае трудного материального положения Работодатель оказывает работнику материальную помощь в порядке и на условиях, определяемых настоящим Договором и иными локальными нормативными актами в следующих случаях:

- смерть работника, основным местом работы которого являлся университет. Для проведения похорон материальная помощь может быть оказана представителю структурного подразделения, в котором работал умерший. Материальная помощь оказывается на основании заявления и предоставления копии свидетельства о смерти в размере 5000 рублей;

- смерть близких родственников (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев, сестер, не являющихся сотрудниками университета). Материальная помощь оказывается на основании заявления и предоставления копии свидетельства о смерти в размере 3000 рублей;

- тяжелое материальное положение, связанное с утратой личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия. Материальная помощь оказывается на основании заявления и справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) в размере 3000 рублей;

- тяжелое заболевание. Материальная помощь оказывается на основании заявления и предоставления документов, подтверждающих фактические расходы на лечение, в размере 2500 рублей (не чаще одного раза в год).

40. Решение об оказании материальной помощи работникам КНИТУ принимается ректором после рассмотрения мотивированного письменного заявления работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи.

41. Работодатель вправе при наличии средств по фонду оплаты труда выплачивать работникам иные выплаты социального характера сверх установленных Коллективным договором.

42. Работодатель при увольнении по инициативе штатного работника в связи с его уходом на пенсию по возрасту, проработавшего в КНИТУ не менее 10 лет, выплачивает 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.

43. Работодатель выплачивает денежное вознаграждение работникам в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 лет и далее кратно 5 годам) по представлению руководителя подразделения в размере одного должностного оклада.

44. В случае отсутствия финансовой возможности или при наличии иных неблагоприятных обстоятельств Работодатель вправе приостановить социальные и стимулирующие выплаты, указанные в п. 24, 39, 42, 43 настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации КНИТУ.