

Нижнекамский химико-технологический институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Казанский национальный исследовательский технологический университет»

Директор НХТИ


В.В.Елизаров

«19» декабря 2014 г.



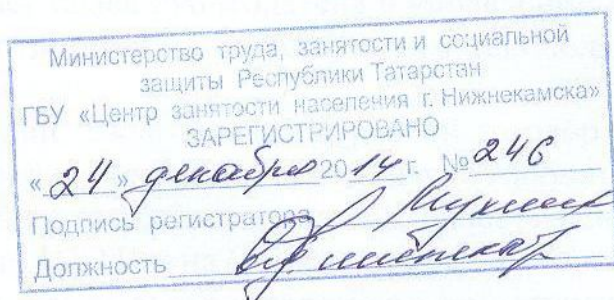
Председатель профкома


Э.Г.Гарайшина

«19» декабря 2014 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ТРУДОВЫМ
КОЛЛЕКТИВОМ
НХТИ ФГБОУ ВПО «КНИТУ»
на 2015 - 2018 гг.**



Принят на конференции
представителей трудового коллектива
НХТИ ФГБОУ ВПО «КНИТУ»
«27» ноября 2014 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Нижнекамским химико-технологическим Институтом (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанский национально исследовательский технологический университет» (далее «НХТИ/ Институт/ Работодатель») в лице работодателя, действующего на основании Положения «Об Институте», Устава КНИТУ и трудового законодательства, и работниками НХТИ ФГБОУ ВПО «КНИТУ» в лице председателя Профсоюзной организации (далее Профком).

1.2. Работниками являются лица, находящиеся с Работодателем в трудовых отношениях на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации как по основной работе, так и для работы по совместительству (далее Работники), а также студенты дневного отделения Института (далее — Обучающиеся).

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и социально-экономические интересы Работников и Обучающихся с одной стороны, и Работодателя с другой стороны.

1.4. Представителем Работников при реализации настоящего Договора выступает Профсоюзная организация НХТИ, уполномоченная на представительство в соответствии с Уставом профсоюзной организации КНИТУ и Законом РФ от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.5. Представителем Работодателя при реализации настоящего Договора выступает Работодатель: директор и другие полномочные в соответствии с Положением «Об Институте» лица и иные уполномоченные Работодателем органы.

1.6. Настоящий Договор не ограничивает права Работодателя в управлении и организации деятельности НХТИ в соответствии с действующим законодательством и Положением «Об Институте».

1.7. Договор распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с НХТИ, а, по отдельным положениям, также на членов их семей, неработающих пенсионеров, уволенных из НХТИ в связи с выходом на пенсию, освобожденных работников профсоюзной организации НХТИ и на Обучающихся.

Действие Договора распространяется в части льгот, представление которых осуществляется за счет профсоюзного бюджета, только на членов профсоюза.

1.8. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными законодательными и нормативно-правовыми актами, действующими в Российской Федерации и Республике Татарстан, а также с Положением «Об Институте», Уставом КНИТУ.

1.9. Положения Договора, наряду с Федеральными законами и нормативными актами, основываются на следующих документах:

- Правила внутреннего распорядка в НХТИ;
- Положения об оплате труда работников КНИТУ;
- Положения об установлении стимулирующих выплат (надбавок и доплат) в КНИТУ;
- Положения о стипендиальном обеспечении и других формах социальной защиты студентов и аспирантов КНИТУ;
- «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации», приказ Минобразования РФ от 26.11.2002, №4114 (далее «Положение о ННР»);
- «О порядке присвоения ученых званий», Постановление Правительства РФ от 10.12.2013, № 1139.

1.10. Договор устанавливает социальные гарантии Работникам и Обучающимся.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до 26.11.2018 г.

Стороны вправе продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.12. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в 7-дневный срок направляются администрацией вуза на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.13. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством, являются обязательными для сторон. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Все изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в течение срока его действия, производятся по решению трудового коллектива.

1.15. При принятии новых законодательных актов, тарифных соглашений, улучшающих положения коллективного договора, в него вносятся соответствующие изменения и уточнения.

1.16. Разногласия, возникающие по вопросам заключения, изменения и исполнения коллективного договора, рассматриваются согласительными комиссиями, порядок деятельности комиссий устанавливается сторонами. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом могут рассматриваться на конференции трудового коллектива. Решения по спорным вопросам оформляются протоколом, который прилагается к коллективному договору.

1.17. Работодатель и Профком Института в месячный срок после подписания коллективного договора доводят его содержание до всех сотрудников и студентов Института. Администрация обеспечивает ознакомление с содержанием договора всех вновь принимаемых сотрудников при проведении вводного инструктажа.

2. Обеспечение занятости и профессионального роста

2.1. Штаты сотрудников Института, включая преподавателей, утверждаются директором, исходя из численности студентов, объемов учебной нагрузки и

специфики подразделений Института в пределах фонда оплаты труда в соответствии с нормативными документами.

2.2. Прием, перевод, основание и порядок увольнения работников НХТИ регулируются действующим Трудовым кодексом РФ, нормативными актами федерального органа исполнительной власти по вопросам образования, Федеральными законами «Об образовании в РФ», «О занятости населения в РФ», Положением «Об Институте», Уставом КНИТУ, настоящим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами Института.

2.3. Трудовые отношения каждого работника Института и работодателя регулируются трудовым договором, который заключается в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.4. При заключении трудовых договоров не допускается ухудшение положения работника по сравнению с уровнем, установленным законодательством о труде и настоящим коллективным договором. В содержание трудового договора могут быть включены условия, улучшающие за счет средств Института положение работника.

2.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, предусмотренные Трудовым кодексом, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

2.6. Трудовой договор с научно-педагогическими работниками заключается на срок до 5 лет.

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

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также по срочным трудовым договорам (в соответствии с нормами трудового законодательства).

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

2.9. Работа по совместительству в НХТИ регулируется действующим законодательством Российской Федерации.

2.10. В целях содействия занятости работников администрация НХТИ по согласованию с профкомом при кратковременном снижении объемов выполняемых работ может переводить сотрудников на режим неполного рабочего времени.

2.11. Работодатель обязан:

2.11.1. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие организации профессиональной подготовки, а также переподготовки не реже чем один раз в пять лет и повышению квалификации работников Института с отрывом или без отрыва от производства в организациях г. Нижнекамска, Казани, либо за пределами Республики Татарстан.

2.11.2. Сохранять за работниками Института, направляемыми на обучение (профессиональная подготовка, переподготовка кадров, обучение вторым профессиям) с отрывом от работы, место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3. Социальные гарантии при увольнении работников

3.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в профком информацию о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца.

Стороны договорились, что применительно к НХТИ высвобождение является массовым, если сокращается 30 или более работников в течение 30 календарных дней, или более 10% единовременного сокращения численности работников отдельного подразделения НХТИ.

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

3.3. При экономической необходимости сокращения рабочих мест использовать следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников;
- сокращение численности административно-управленческого персонала и расходов на АУП;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение внутривузовских переводов высвобождаемых работников с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям.

3.4. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное время - не менее 4 часов в неделю на протяжении двух месяцев - для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка

3.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и замещение открывшихся вакансий.

3.7. За высвобождаемыми по сокращению штатов работниками на период их трудоустройства, но на срок не более 6 месяцев, сохраняется членство в профсоюзной организации.

3.8. При увольнении по инициативе работника или работодателя, когда причиной увольнения является заболевание либо получение инвалидности при наличии медицинского заключения, работнику сверх установленной трудовым законодательством суммы выплачивается пособие в размере не менее минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ на день увольнения.

3.9. При увольнении в связи с уходом на пенсию по возрасту по инициативе работника, проработавшего в НХТИ не менее 10 лет, работодатель выплачивает ему сверх установленной суммы единовременную надбавку в размере до двух его месячных должностных окладов при условии отсутствия дисциплинарных взысканий за предшествующий год.

Основанием для выплаты пособия является приказ об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста и права на пенсию.

3.10. Все споры по вопросам увольнения, различных выплат (надбавок и т.п.) решаются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке.

3.11. Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профсоюза, допускается лишь с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, кроме случаев истечения срока трудового договора и других, предусмотренных ТК РФ.

3.12. Работники НХТИ по вопросам осуществления трудовой деятельности могут получить необходимую консультацию у юристов НХТИ, КНИТУ, а члены профсоюза – также у правового инспектора труда Рескома профсоюза.

4. Организация оплаты труда

4.1. Система оплаты труда работников формируется из двух источников: из средств, формируемых Федеральным бюджетом, и внебюджетных средств Института.

4.2. Бюджетная составляющая оплаты труда включает в себя:

- бюджетные оклады работников бюджетной сферы, утверждаемые Правительством РФ;

- надбавки, перечень и размер которых определяется соответствующими законодательными актами РФ: надбавки за ученую степень кандидата и доктора

наук; за звание доцента и профессора; за почетные звания, присвоенные Указом Президента РФ; на приобретение литературы профессорско-преподавательскому составу.

4.3. Фонд оплаты труда, сформированный из внебюджетных источников Института, расходуется:

- на оплату труда сотрудников подразделений Института, работающих на основе самофинансирования в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов данных подразделений, утвержденных директором;

- на выплату доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

4.4 Заработная плата сотрудникам Института выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца – 19 числа текущего месяца, окончательный расчет - 4 числа месяца, следующего за расчетным. Если день выплаты совпадает с выходным или праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

4.5. В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.6. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, работнику Института производятся следующие доплаты:

- при выполнении работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

- сверхурочная работа оплачивается в двойном размере от среднего заработка; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться представлением дополнительного времени отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Выполнение работниками Института дополнительных видов работ, не входящих в круг их обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой определяются по согласованию сторон.

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

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив администрацию в письменной форме, приос-

тановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с сохранением средней заработной платы. Не допускается приостановка работы:

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

4.10. Работники, которые выполняют задание вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке в пределах Российской Федерации, производят работы на территории предприятия-заказчика и т.п.), администрация обязуется своевременно перечислять заработную плату на счет банковской карты.

4.11. Стороны договорились, что денежное вознаграждение работникам в связи с юбилейными датами (50, 60, 70 и далее кратные 5 лет, и 55 лет только для женщин), выплачивается по представлению руководителя подразделения в размере, установленном приказом.

5. Режим труда и отдыха. Отпуска

5.1. Продолжительность рабочего времени в НХТИ составляет: для НПР - 36 часов в неделю, для остальных работников Института - 40 часов в неделю. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность работы определяется «Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»), утвержденным в 1974 г. Госкомтруда СССР и ВЦСПС.

Сокращенная продолжительность рабочего времени отдельным категориям работников устанавливается в порядке, определяемом ст. 92 ТК РФ.

5.2. Индивидуальная нагрузка преподавателя, работающего на 1 ставку, устанавливается ежегодно в соответствии с квалификационными требованиями, утверждается на заседании кафедры, фиксируется в индивидуальном плане. Максимальная нагрузка определяется Ученым Советом на текущий год.

Учебная нагрузка сверх учебного поручения оформляется и оплачивается на условиях совместительства или почасовой оплаты труда в установленном порядке.

5.3. Режим рабочего времени устанавливается Правилами трудового внутреннего распорядка Института, который, по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждается директором Института.

5.4. По письменному соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполное рабочее время, режим гибкого рабочего времени, разделение рабочего дня на части с соблюдением установленных правил и требований, связанных с обеспечением учебного процесса.

5.5. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ре-

бенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинскими показаниями (ст.93 ТК РФ).

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.6. Сверхурочная работа проводится по основаниям, указанным в ст.99 ТК РФ только с письменного согласия работника, а в других случаях (т.е. не указанных в ст.99 ТК РФ) такая работа проводится и с учетом мнения профсоюзного комитета Института.

5.7. Привлечение преподавателей и сотрудников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, связанных с экзаменационной сессией в соответствии с расписанием, или других исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и в случаях, связанных с воспитательной работой, с согласия сотрудника по письменному приказу или распоряжению директора.

5.8. В НХТИ установлен ненормированный рабочий день для следующих должностей административного персонала: зам. директора, гл. бухгалтера и начальника отдела кадров. Для этих лиц по списку, утверждаемому Работодателем совместно с Профкомом, может быть установлен оплачиваемый дополнительный отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

5.9. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному Работодателем по согласованию с Профкомом. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.10. Руководители структурных подразделений обязаны предоставить преподавателям и сотрудникам, работающим в летней приемной кампании, очередной отпуск в полном объеме.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. При выделении комиссией социального страхования Института работнику во время учебного года санаторно-курортной путевки для лечения, администрация предоставляет ему отпуск в счет ежегодного отпуска.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - ст.127 ТК РФ.

5.14. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определённых ст.128 ТК РФ.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка без матери до 14 летнего возраста.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 30 дней может быть предоставлен сотруднику Института по его заявлению с разрешения руководителей структурных подразделений при условии нормального функционирования учебного и научного процесса Института в целом. Предоставление данного отпуска не влияет на исчисление продолжительности очередного отпуска.

5.15. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. По личному заявлению работника кафедра, Учёный совет Института ходатайствует перед Учёным советом Университета о предоставлении отпуска. В зависимости от финансовых возможностей Учёный совет КНИТУ принимает решение о предоставлении отпуска с полной, частичной оплатой или без оплаты.

5.16. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется один дополнительный выходной день в месяц с оплатой его в размере дневного заработка или один неполный рабочий день (короче на 2 часа) еженедельно.

5.17. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни в количестве четырех дней в месяц одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами (Постановление Правительства РФ от 13.10.2014, № 1048).

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

- свадьбы работника или свадьбы детей – 3 дня;
- смерти близких родственников (родителей, одного из супругов, детей, братьев, сестер) – 3 дня.

5.19. Администрация предоставляет неоплачиваемый отпуск:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- в случае неожиданного тяжелого заболевания близких родственников (отец, мать, жена, муж, дети) – 1 день;
- 1 сентября одному из родителей школьников младших классов (до 10 лет включительно);
- в день юбилея работнику (50, 60 лет – для мужчин, 50, 55 лет - для женщин).

5.20. Работник имеет право на экспертизу временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» от 21.11.2011, №323-ФЗ.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обеспечивает условия, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и охрану труда работников. Перечень мероприятий, обязательное выполнение которых при этом необходимо, предусматривается Соглашением по охране труда, которое принимается ежегодно и является приложением к КД.

6.2. Ход выполнения работ, предусмотренных Соглашением по охране труда, обсуждается не реже 1 раза в год на совместном заседании комиссии по охране труда, состоящей из представителей работодателя и профкома, на основании ст. 218 ТК РФ. Мероприятия, не реализованные по уважительным причинам, переносятся на следующий год.

6.3. Объем средств, направляемых на проведение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно в соответствии с утвержденной сметой расходования средств и Соглашением по охране труда.

6.4. Работодатель по рекомендациям ФСС разрабатывает порядок использования средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в целях проведения предупредительных мер (проведение периодических медицинских осмотров, санаторно-курортное оздоровление сотрудников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и др.) по сокращению случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.5. Работодатель создает комиссию, в которую делегируются и представители профсоюзного комитета, для организации и проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с целью выделения рабочих мест по степени влияния опасных и (или) вредных производственных факторов (физических, химических, биологических, психофизиологических и др.). По результатам работы такой комиссии определяется перечень работников, которым выплачиваются надбавки к окладам (кроме НПР).

Основанием для выплаты надбавок являются результаты аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с действующими нормативами (при наличии лицензии у аттестующей организации).

Повышение заработной платы от 4 до 10% тарифной части заработка - при наличии вредных факторов, от 12 до 16% тарифной части заработка - при наличии особо вредных факторов. Повышение производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.6. Работникам, занятым на работе, характеризующейся вредными и (или) опасными условиями труда, а также в иных случаях, перечисленных в ст. 221

ТК РФ, в соответствии с нормативными правовыми актами и настоящим КД предоставляются за счет средств работодателя сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства. В предусмотренных нормативными правовыми актами случаях указанные работники в НХТИ пользуются и другими правами и льготами.

6.7. Работники НХТИ, работающие в неблагоприятных условиях труда, обязаны проходить за счет средств Работодателя периодические медицинские осмотры в сроки, установленные приказом директора. В случаях уклонения работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнения рекомендаций по результатам проведенных исследований работник не допускается к выполнению трудовых обязанностей.

6.8. Работодатель обеспечивает содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений и рабочих мест, мест общего пользования в соответствии с санитарно-гигиеническими и противопожарными нормами и правилами.

6.9. Для проверки готовности лабораторий, аудиторий, учебных корпусов к новому учебному году в начале августа приказом директора создается комиссия с обязательным привлечением сотрудников управления охраны труда и пожарной безопасности и представителей Профкома.

6.10. Работодатель обеспечивает в помещениях Института тепловой режим, соответствующий установленным нормам. При понижении температуры ниже установленных норм Работодатель по представлению Профкома устанавливает дополнительные перерывы в рабочем дне с сохранением средней заработной платы за это время.

6.11. Профком осуществляет постоянный контроль за соблюдением администрацией Института, руководителей отдельных подразделений всех нормативных правовых актов по охране труда, Положения по организации работы по охране труда в НХТИ, иных локальных нормативных актов по охране труда, в том числе через уполномоченных профкома по охране труда.

6.12. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, уполномоченные по охране труда профкома Института вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

6.13. Работодатель не применяет каких-либо санкций к работнику, отказавшемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Работник немедленно сообщает о своем отказе от выполнения работы непосредственному руководителю. За работником на время приостановки работ не по его вине сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для жизни и здоровья оплачивается Работодателем, как простой по вине Работодателя.

7. Социальные гарантии для работников

7.1. Решение вопроса о принятии работников и их семей на учет для улучшения жилищных условий по социальной ипотеке производить совместными решениями Работодателя и Профкома, руководствуясь Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 190 от 15.04.05.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов № 165-ФЗ от 16 июля 1999 г. «Об основах обязательного социального страхования», № 81-ФЗ от 19 мая 1995 г. «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом № 181-ФЗ от 22 декабря 2005 г., «О внесении изменения в статью 15 Федерального закона «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий.

7.3. Работодатель обязуется в пределах имеющихся бюджетных и внебюджетных средств содержать в надлежащем состоянии объекты спортивного и культурно-просветительского назначения.

7.4. Комиссия социального страхования совместно с Профкомом Института содействует в обеспечении нуждающихся в летнем отдыхе детей сотрудников и студентов путевками в детские лагеря, на базы отдыха.

7.5. Для обеспечения прозрачности расходования бюджетных и внебюджетных средств на культурно-массовые, спортивно-массовые, оздоровительные мероприятия и отдых студентов и сотрудников работодателя обязуется:

1) согласовывать с Профкомом проекты сметы расходования бюджетных и внебюджетных средств на вышеперечисленные цели, перечень лотов и их сертификацию;

2) приглашать представителя Профкома для участия в конкурсном отборе исполнителей и фиксировать его мнение в итоговом документе.

7.6. Работодатель и Профком оказывают содействие в работе Совету ветеранов НХТИ и выделяют два раза в год материальную помощь и средства на проведение мероприятий, посвященных Дню Победы и Дню пожилых людей.

7.7. Профсоюзный комитет берет на себя следующие обязательства по отношению к работникам-членам профсоюза:

1) оказывает материальную помощь малообеспеченным работникам и в случаях:

- похорон сотрудника Института или ближайших родственников (родители, супруг(га), дети);

- необходимости дорогостоящего лечения работника и членов его семьи;

- кражи личного имущества (при наличии удостоверяющего документа);

- пожара или другого стихийного бедствия (при наличии удостоверяющего документа);

- в других экстренных случаях.

2) частично оплачивает стоимость путевок для детей на летние оздоровительные площадки многодетным семьям, матерям-одиночкам, малообеспеченным семьям.

7.8. Из средств профбюджета Профкомом Института выделяются:

- не менее 25% в фонд социальной защиты членов профсоюза;

- не менее 15% на оказание материальной помощи членам профсоюза.

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

7.10. Трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

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

7.11. Работодатель и Профком обязуются выделять средства на приобретение новогодних подарков с последующей бесплатной выдачей детям (до 14 лет) Работников и студентам по представлению заместителя директора по воспитательной работе.

7.12. Для физкультурно-оздоровительных занятий Работодатель бесплатно предоставляет Работникам и студентам Института время в спортзалах не менее 2-х часов в день 4 раза в неделю по согласованию с кафедрой физкультуры и спорта, а Профком в пределах своей сметы оказывает помощь в приобретении спортивного инвентаря.

7.13. Профком контролирует обеспечение работников и студентов качественным питанием, в том числе диетическими блюдами, в необходимом ассортименте в столовых и буфетах учебных корпусов.

7.14. Работодатель обеспечивает работу буфетов в учебных зданиях до 16.00, гардеробов – с 7.45 до окончания занятий.

7.15. В случае смерти работника и членов его семьи Работодатель предоставляет бесплатный транспорт и единовременное пособие, а в случае смерти членов профсоюза Института и их ближайших родственников (родители, дети, супруги) Профком выделяет единовременную помощь из фонда социальной защиты Профкома.

7.16. По итогам учебного и финансового годов Работодатель информирует коллектив Института через Ученый Совет и профсоюзный комитет о поступлении и использовании госбюджетных, внебюджетных, валютных средств и доходов, получаемых за подготовку специалистов, аренду производственных помещений.

8. Обязательства коллектива

8.1. Соблюдать Устав КНИТУ, Положение об Институте и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности.

8.3. Всесторонне способствовать повышению престижа Нижнекамского химико-технологического Института ФГБОУ ВПО «Казанский национально исследовательский технологический университет».

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

8.5. Экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

8.6. Поддерживать чистоту и порядок на территории, в рабочих помещениях, участвовать в субботниках и иных мероприятиях.

8.7. Содействовать поддержанию общественного порядка в Институте.

8.8. Принимать активное участие в развитии материальной базы лабораторий, кафедр Института.

8.9. Обеспечить сохранность оборудования и материальных ценностей.

8.10. Сотрудники Института, работающие во вредных условиях, обязаны периодически проходить флюорографию и медицинское освидетельствование.

9. Обязательства профсоюзной организации

9.1. Профсоюзная организация обеспечивает:

- защиту профессиональных социально-экономических интересов сотрудников и преподавателей НХТИ;
- укрепление и развитие профессиональной солидарности, взаимопомощи и сотрудничества с другими профессиональными организациями;
- участие в разработке нормативных актов, регулирующих отношения в сфере охраны труда, экологии и других вопросов, затрагивающих жизненно важные вопросы членов профсоюза;
- сохранение и развитие традиций, заложенных первыми поколениями выпускников НХТИ.

9.2. Профсоюз НХТИ:

- осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, норм охраны труда, законодательства в области охраны здоровья членов профсоюза;
- принимает участие в разрешении трудовых споров;
- участвует в организации медицинского обслуживания, общественного питания;
- взаимодействует с государственными органами, органами местного самоуправления по развитию санаторно-курортного лечения, отдыха, физической культуры и спорта;
- оказывает материальную и моральную поддержку сотрудникам, преподавателям, ветеранам и пенсионерам НХТИ.

9.3. Профком НХТИ по первому требованию ревизионной комиссии, налоговых органов, пенсионного фонда предоставляет на проверку наличие нормативно-уставных документов, информирует о состоянии учетной политики (организация бухгалтерского учета, методика бухгалтерского учета), предоставляет отчеты о целевом использовании средств профсоюза.

9.4. Профсоюзная организация своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между администрацией и сотрудниками НХТИ по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учебу профактива. В установленном порядке участвует в совершенствовании высшего образования и социальных гарантий преподавателей и студентов.

9.5. Стороны договорились, что профсоюзная организация в период действия настоящего Соглашения не выдвигает новых требований и не организует конфликты по вопросам, включенным в Соглашение, при условии их выполнения, всемерно содействует реализации настоящего Соглашения.

10. Обеспечение деятельности профсоюзной организации

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности", иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

10.2. Представительным органом трудового коллектива выступает Профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

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

10.4. Работодатель и Профком НХТИ договорились, что профсоюзные членские взносы удерживаются из заработной платы работников (только членов профсоюза) с момента их поступления на работу на основании письменного заявления работника. Работодатель обязуется бесплатно для профсоюза организовывать безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и их перечисление на расчетный счет профкома в течение 3-х дней со дня выплаты заработной платы.

10.5. Работодатель предоставляет профкому информацию об использовании средств бюджета по статьям, связанным с оплатой труда, выплатой стипендий, решением социальных проблем коллектива.

10.6. Выборным профсоюзным активистам, не освобожденным от производственной деятельности, сохраняется средняя заработная плата за период их участия в плановых мероприятиях, организуемых профсоюзами, а также предоставляется необходимое рабочее время для выполнения профсоюзных обязанностей в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Увольнение по инициативе работодателя освобожденных и не освобожденных от основной работы работников, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации Института – лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8. Работодатель, иные должностные лица не вправе препятствовать представителям профкома посещать подразделения Института для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

10.9. Освобожденным и неосвобожденным работникам профкома могут устанавливаться разовые доплаты, стимулирующие и поощрительные надбавки, выделяться средства на социальную поддержку из профсоюзного бюджета.

10.10. После освобождения от выборной профсоюзной должности расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем профкома Института и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.11. Работодатель согласовывает с профкомом:

- проекты приказов и других распоряжений, связанных с решением социально-экономических вопросов развития коллектива;
- установление за счёт собственных средств дополнительных по сравнению с законодательством трудовых и социально-бытовых льгот;
- установление срока испытания при приёме на работу свыше трёх месяцев;
- расторжение трудового договора (контракта) по инициативе администрации в случае:

1) сокращения численности или штата работников,

2) обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе,

3) отказа работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- установление режима работы и отдыха работников Института;
- установление системы оплаты труда и форм материального поощрения и утверждение положения о премировании и выплате вознаграждений по итогам работы за год;

- применение поощрений к работникам;
- мероприятия по охране труда, промсанитарии, медицинскому обслуживанию и технике безопасности;
- вопросы организации труда женщин и молодёжи;
- вопросы организации государственного социального страхования.

10.12. Работодатель включает Профком в перечень, определяющий список подразделений, для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых социально-экономических и профессиональных интересов работников Института.

10.13. Работодатель предоставляет в распоряжение профкома в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование и помещения, выделяет по заявкам профкома легковой и грузовой автотранспорт.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также орган РФ, зарегистрировавший коллективный договор.

11.2. Для обеспечения анализа и совершенствования действующих положений договора, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных переговоров, соглашений, заключения коллективных переговоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон в количестве 6 человек с равным представительством от Работодателя и Профкома. Результаты работы доводятся до сведения администрации и профсоюзного актива. Конференция работников по итогам выполнения коллективного договора проводится не реже 1 раза в 3 года.

11.3. В порядке контроля за выполнением коллективного договора администрация и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

11.4. При возникновении у работников спора с Работодателем, связанного с применением коллективного договора, они могут обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации.

Если спор не разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством РФ.

11.5. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, осуществления контроля за выполнением КД, а также виновные в неисполнении или нарушении КД, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным Законом (ст. 55 ТК РФ).

Соглашение
между администрацией и профсоюзной организацией
НХТИ ФГБОУ ВПО КНИТУ
по социально-экономической защите интересов
и прав студентов на 2015-2018 гг.

Настоящее соглашение заключено на основании Федерального закона "Об образовании в РФ", Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», Устава КНИТУ, Положения «Об Институте», иных нормативных актов, действующих в Российской Федерации и Республике Татарстан и направлено на создание системы социального партнерства в области социально-экономических, правовых отношений администрации и студентов.

Сторонами настоящего соглашения являются администрация Нижнекамского химико-технологического Института (филиал) ФГБОУ ВПО «КНИТУ» в лице директора **Елизарова Виталия Викторовича** и объединённая профсоюзная организации сотрудников и студентов НХТИ ФГБОУ ВПО «КНИТУ» в лице председателя **Гарайшиной Эльмиры Гаптеллахатовны**.

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 студентов, устанавливают на период действия соглашения принципы сотрудничества по кругу возникающих проблем, разрабатывают перечень вопросов, подлежащих совместному решению, порядок и формы их совместного рассмотрения.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее соглашение заключается сроком на 3 года. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового соглашения. Ни одна из сторон, заключивших настоящее соглашение, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Настоящее соглашение распространяется на всех обучающихся очной формы обучения, устанавливает социальные гарантии обучающихся в соответствии с действующими нормативными актами и не ограничивает права студенческого коллектива в расширении этих гарантий при наличии их обеспечения из собственных источников.

Условия соглашения, ухудшающие положение студентов по сравнению с действующим законодательством, недействительны. Соглашение является правовым актом и его условия обязательны для сторон, заключивших его.

Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Обеспечение социальных гарантий, установленных настоящим соглашением, осуществляется за счет бюджетных ассигнований Российской Федерации, профсоюзной организации Института, а также внебюджетных средств Института, средств спонсоров и других средств.

Администрация и профсоюзный комитет Института доводят текст настоящего Соглашения до всех студентов Института в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность и открытость его выполнения.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляется директором и председателем профкома.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

1. В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

1.1. Администрация обязуется

1.1.1. Обеспечить соблюдение гарантий, предусмотренных Федеральным законом «Об образовании в РФ» по приёму в учебное заведение.

1.1.2. Принимать локальные нормативные акты, касающиеся организации учёбы студентов, с участием профсоюзной организации.

1.1.3. Обеспечивать студентам бесплатное пользование библиотеками и другими информационными фондами НХТИ.

1.1.4. В случае обоснованных претензий от студентов на качество преподавания предоставлять возможность замены преподавателя (по письменному заявлению студентов группы). Обоснованность претензий рассматривается комиссией, состоящей из представителей Администрации и Профкома.

1.1.5. Содействовать укреплению материальной базы для полноценного учебного процесса в соответствии с действующими санитарными и техническими нормами.

1.1.6. Не допускать отчисление студентов из Института без согласования с профсоюзной организацией за исключением случаев академической неуспеваемости.

1.1.7. Предоставлять инвалидам, семейным студентам, имеющим детей, по их заявлению право обучаться по индивидуальному графику в установленные сроки обучения в Институте.

1.1.8. Проводить анкетирование студентов с целью выявления качества преподавания предметов с учётом предложений студентов. Информировать студенческий коллектив о результатах анкетирования.

1.1.9. Принимать меры по обеспечению безопасных условий труда на практике и на занятиях студентов в соответствии с действующими правилами и нормами по технике безопасности и производственной санитарии.

1.1.10. Содействовать работе научно-исследовательских объединений студентов.

1.1.11. Производить необходимые работы по подготовке учебных корпусов до 1 сентября текущего года.

1.2. Профсоюзная организация обязуется

1.2.1. Участвовать в работе стипендиальных комиссий.

1.2.2. Оказывать помощь администрации Институтков, факультетов и других структурных подразделений в проведении организационной работы по созданию безопасных и здоровых условий учёбы, воспитанию у студентов чувства бережного отношения к имуществу Института.

1.2.3. Принимать участие в разработке предложений по совершенствованию учебного процесса, содействует повышению учебной дисциплины студентов с целью обеспечения высокого качества подготовки выпускников.

1.2.4. Принимать участие в незамедлительном решении возникших споров (конфликтов) между Администрацией и студентами, содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства.

1.2.5. Защищать и отстаивать интересы студентов и аспирантов в государственных органах и общественных организациях в вопросах учебы.

2. В ОБЛАСТИ СТИПЕНДИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ И ГАРАНТИЙ

2.1. Администрация обязуется

2.1.1. Обеспечивать своевременный расчёт и выплату стипендий, в соответствии с Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, аспирантов НХТИ.

2.1.2. Обеспечивать своевременные выплаты студентам-сиротам в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1996г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.1.3. Выделять 25% стипендиального фонда на материальную помощь и адресные социальные выплаты нуждающимся студентам очной формы обучения, в соответствии с «Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, аспирантов и докторантов КНИТУ».

2.1.4. Обеспечивать обязательные выплаты в соответствии с законодательством за счёт средств социального страхования:

- единовременного пособия студентам по рождению ребёнка;
- ежемесячного пособия женщинам-студенткам по уходу за ребёнком в возрасте до 1,5 лет.

2.1.5. При поступлении средств, производить своевременную выплату студентам всех положенных по действующему законодательству РФ стипендий, дотаций, пособий, компенсаций в полном объеме.

2.1.6. Разработать систему мер, направленных на стимулирование научно-исследовательской, общественной, творческой и спортивной деятельности студентов Института.

2.2. Профсоюзная организация обязуется

2.2.1. Совместно с администрацией разрабатывать Положение о стипендиальном обеспечении и материальной поддержке студентов и аспирантов НХТИ в соответствии с Типовым Положением о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, аспирантов и докторантов КНИТУ и осуществлять контроль за его исполнением.

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

2.2.3. Разрабатывать совместно с администрацией механизм реализации социальных выплат, материальной помощи, адресной социальной поддержки нуждающихся студентов.

2.2.4. Принимать решения совместно с администрацией о премировании студентов.

3. В ОБЛАСТИ ОЗДОРОВЛЕНИЯ, УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ И ПИТАНИЯ СТУДЕНТОВ

3.1. Администрация обязуется

3.1.1. Рассматривать и решать вопросы организации работы медицинского пункта.

3.1.2. Содействовать развитию спортивных секций в Институте.

3.1.3. Рассматривать вопросы общественного питания.

3.1.4. Приобретать за счет средств, предусмотренных для оздоровления студентов, оздоровительные путевки для студентов по инициативе профсоюзной организации.

3.1.5. Организовать прохождение студентами один раз в год флюорографии, медицинского осмотра и необходимой вакцинации.

3.1.6. Согласовывать выделение путевок в летние оздоровительные лагеря с Профкомом.

3.2. Профсоюзная организация обязуется

3.2.1. Осуществлять индивидуальную работу со студентами-инвалидами, студентами, нуждающимися в санаторном лечении согласно медицинским показаниям

3.2.2. Принимать участие совместно с администрацией в организации оздоровления студентов:

- в СОЛ «Зелёный бор»;
- в пансионатах, турбазах, домах отдыха как в Республике Татарстан, так и за ее пределами;
- в санатории-профилактории КНИТУ.

3.2.3. Организовывать контроль за деятельностью столовых и буфетов через комиссию общественного контроля.

4. В ОБЛАСТИ ОРГАНИЗАЦИИ КУЛЬТУРНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ СО СТУДЕНЧЕСКИМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ

4.1. Администрация обязуется

4.1.1. Согласовать с головным вузом вопрос о выделении дополнительных денежных средств в объеме двукратного месячного размера академической стипендии для организации и проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

4.1.2. Предоставлять студентам помещение для проведения культурно-массовой и спортивной работы на безвозмездной основе.

4.1.3. В период проведения студенческими организациями мероприятий (согласованных с Администрацией) выделять на безвозмездной основе по заявкам профкома помещения, автотранспорт, оргтехнику и другое оборудование.

4.1.4. Содействовать организации трудовой деятельности студентов на добровольной основе.

4.1.5. Содействовать деятельности органов студенческого самоуправления.

4.1.6. Финансировать организацию досуга студентов.

4.2. Профсоюзная организация обязуется

4.2.1. Участвовать в организации и проведении культурно-массовых мероприятий среди студентов.

4.2.2. Взаимодействовать со студенческими объединениями Института, головного вуза.

4.2.3. Осуществлять контроль за планированием, распределением и расходованием средств, предусмотренных сметой на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

4.2.4. Содействовать развитию в Институте студенческого самоуправления.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТУДЕНТОВ

Обучающиеся НХТИ, на которых распространяется действие данного Соглашения обязуются:

- соблюдать Устав КНИТУ, Положение об Институте, Правила внутреннего распорядка, Кодекс поведения студентов НХТИ, решения Ученого совета, приказы директора Института;

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

- активно участвовать в проводимых Администрацией и Профсоюзной организацией собраниях (конференциях) коллектива сотрудников и студентов НХТИ;

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

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

6. В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО ВОПРОСАМ СТУДЕНЧЕСТВА

Администрация Нижнекамского химико-технологического Института признаёт, что объединенная профсоюзная организация НХТИ является представителем интересов студентов и аспирантов при ведении переговоров, заключении соглашений, разрешении коллективных споров (конфликтов).

Стороны договорились о нижеследующем:

- представления профсоюзного органа о нарушении прав студентов и аспирантов, в том числе условий настоящего соглашения, подлежат обязательному рассмотрению и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке;

- решения, касающиеся стипендиального обеспечения, социальных выплат, премирования и поощрения, выделения и приобретение оздоровительных и санаторных путевок, принимаются по согласованию с профкомом;

- сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией учебного заведения безналичным путём на основе заявлений студентов и перечисляется на счёт профсоюзной организации;

- профкому предоставляется полная и своевременная информация о принимаемых Администрацией решениях, затрагивающих социально-экономические и правовые интересы студентов;

- осуществляется постоянный контроль за своевременным исполнением предусмотренных Соглашением мероприятий.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

Профсоюзная организация своей деятельностью способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству между администрацией и студентами по вопросам, представляющим общий интерес, укреплению дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности, организует учёбу профактива. В установленном порядке участвует в совершенствовании высшего образования и социальных гарантий студентов.

Профком и его структурные подразделения осуществляют защиту прав и интересов студентов и аспирантов в судебных инстанциях и правоохранительных органах, оказывают бесплатную консультационную помощь в решении социально-экономических вопросов.