

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
"Казанский государственный университет
культуры и искусств"

От работодателя:

Ректор Казанского
государственного
университета
культуры и искусств

107

Р.Р.Юсупов

2006г.

От работников:

Председатель
профкома Казанского
государственного
университета культуры
и искусств

Р.М.Барейчева

« » 2006г.



Коллективный договор утвержден на конференции трудового

комиссива

« 25 » октябрь

2006 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Регистрационный № _____ от « » 2006 г.

Руководитель органа по труду

№ 136 26.08.06

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативно-правовым актом, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в Казанском государственном университете культуры и искусств на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Задачи коллективного договора:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в Казанском государственном университете культуры и искусств;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Казанского государственного университета культуры и искусств;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям Министерства образования РФ от 26.12.2000 на 2001-2003 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники - лица, работающие по трудовому договору в Казанском государственном университете культуры и искусств (трудовой коллектив);
- работодатель - Казанский государственный университет культуры и искусств (далее КГУКИ).

Представителем трудового коллектива является профсоюзный комитет.

Представителем работодателя является ректор.

1.4. Субъектами-исполнителями обязательств по коллективному договору являются:

- со стороны трудового коллектива - трудовой коллектив, профсоюзный комитет,

- со стороны работодателя - ректор, администрация.

1.5. Действие коллективного договора распространяется:

- на всех работников Казанского государственного университета культуры и искусств;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров Казанского государственного университета культуры и искусств – в части специально оговоренных льгот.

1.6. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

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

1.7. Подписанный сторонами договор в семидневный срок направляется администрацией на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.8. Администрация и профсоюзный комитет КГУКИ в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех сотрудников Казанского государственного университета культуры и искусств. С этой целью текст коллективного договора помещается на стенах КГУКИ, в электронных СМИ, а каждое подразделение КГУКИ обеспечивается текстом коллективного договора.

1.9. Изменение и внесение дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в том же порядке, что и его принятие.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Казанского государственного университета культуры и искусств, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Казанского государственного университета культуры и искусств коллективный договор сохраняет свое действие в течение

всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности Казанского государственного университета культуры и искусств коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности;
- при ликвидации Казанского государственного университета культуры и искусств коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, в разрешении трудовых споров.

1.13. Профсоюзный комитет осуществляет представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

Членам КТС предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе комиссии. Увольнение членов КТС по инициативе работодателя допускается лишь с согласия комиссии по трудовым спорам.

1.14. Профсоюзный комитет вправе потребовать приостановки исполнения управлеченческих актов, принятых в нарушение коллективного договора, отраслевого (тарифного) соглашения, законодательства о труде.

1.15. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.16. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между Казанским государственным университетом и работником возникают на основе трудового договора, заключенного в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому на работу (ст.67 ТК РФ).

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ), а также при заключении трудового договора с научно-педагогическими работниками (ст. 332 ТК РФ).

2.4. Заключению срочного трудового договора с профессорско-преподавательским составом и научными работниками предшествует конкурсный отбор претендентов и избрание по конкурсу.

2.5. Заключению срочного трудового договора с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы.

2.6. Администрация университета при заключении трудового договора обязуется:

- не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ);
- по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);
- не включать в трудовой договор условия, снижающие уровень прав и

гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ);

- при приеме на работу ознакомить работника с правилами внутреннего распорядка, действующими в университете локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным ~~договором~~ (ст. 68 ТК РФ).

2.6. Администрация университета после вступления трудового договора в силу обязуется:

- не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 60, 74 ТК РФ);
- изменять условия трудового договора только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, указанных в законах (ст.ст. 57, 72, 73, 74, 75, 76 ТК РФ);
- расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе (ст.80 ТК РФ);
- прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ (ст.ст. 77-81, 83, 84, 332, 336) и других федеральных законах, и с соблюдением установленных гарантий (ст.ст. 178-181 ТК РФ);
- решать вопросы о необходимости сокращения численности или штата работников в конкретных подразделениях с учетом мнения профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ);
- расторгать трудовой договор с работником по инициативе работодателя с учетом мотивированного мнения профкома университета по основаниям, указанным в пунктах 2, 3 «б», 5 ст.81, ст. 336 ТК (см. ст. 82, 373 ТК РФ).

2.7. Администрация университета обязуется разработать с учетом мнения профсоюзного комитета и передать на рассмотрение Учёного совета

следующие локальные нормативные акты:

- положение о порядке замещения должностей, о процедуре конкурсного отбора научно-педагогического персонала;
- положение о выборах декана факультета;
- положение о выборах заведующего кафедрой;
- формы трудовых договоров с различными категориями работников;
- положение о нормировании труда преподавателей (учебной, методической, научной и иной работы);
- положение о порядке планирования учебной нагрузки профессорско-преподавательскому составу.

3. Охрана труда.

3.1. Администрация университета в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда обязуется:

- провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Университете;
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении учебных и технологических процессов;
- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- содержать в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии учебные корпуса и общежитие, обеспечивать в них нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативами.

В учебных зданиях КГУКИ и в общежитии запрещается курение, а также распитие и продажа алкогольных напитков и пива;

- оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения;

помещения для приема пищи работников и студентов КГУКИ (столовую, буфет);

-укомплектовать медпункт необходимым набором лекарственных средств и препаратов для оказания медицинской помощи;

-организовать контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение по безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со ст. 212, 219, 225 ТК РФ;

3.5. В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

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

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

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

3.6. Администрация университета и профсоюзный комитет создают на паритетной основе комиссию по охране труда, которая вносит свои предложения проректору по административно-хозяйственной работе, в т.ч. по вопросам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в КГУКИ.

4. Оплата труда, социальные гарантии и компенсации.

4.1. Оплата труда работников университета устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных федеральных законов и нормативных правовых актов, локальных правовых актов, регулирующих оплату труда;

- на основе Единой (отраслевой) тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном федеральным законом в части тарифных ставок, а также размеров должностных окладов работников КГУКИ;
- в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами и постановлениями Правительства РФ в части обязательных надбавок и доплат;
- в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании в КГУКИ в части доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера;

4.2. Аудиторная нагрузка на одну ставку не может превышать 900 часов

в учебном году.

4.3. По решению Ученого Совета общий объем аудиторной нагрузки может быть снижен в следующих случаях: за руководство кафедрой, факультетом, за выполнение обязанностей куратора студенческой группы, ответственного секретаря приемной комиссии, заместителя ответственного секретаря, за работу в системе управления вузом (ректор, проректор).

4.4. Дополнительная оплата труда работникам осуществляется:

- за выполнение педагогическими работниками дополнительных объемов работ, превышающих объем педагогической нагрузки сверх нормы, установленной Положением о планировании учебной нагрузки - в форме почасовой оплаты труда:

- за выполнение иными категориями работников дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, в форме вознаграждения на основании договора гражданско-правового характера (ст. 151 ТК);

- за выполнение конкретного объема работ (услуг), требующих профессиональных навыков и квалификации работников;

- за прочтение лекционных курсов разового (специального, краткосрочного) характера;

- за другие виды работ.

4.5. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий;
- при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
- при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни;
- при работе в ночное время.

4.6. Система и формы оплаты труда, размеры и виды доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, размеры и виды материального поощрения определяются КГУКИ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются Уставом КГУКИ, настоящим договором, положениями «О дополнительных надбавках к окладу ФГОУ ВПО КГУКИ», «О премировании работников ФГОУ ВПО КГУКИ», «О материальном поощрении пожилых сотрудников, долгие годы проработавших в КГУКИ» в пределах имеющихся средств на оплату труда и материальное стимулирование (ст.54 Закона "Об образовании", ст. 144 ТК РФ, Устав КГУКИ).

4.7. Выплата заработной платы работникам КГУКИ производится только в денежной форме (ст. 131 ТК РФ).

4.8. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

4.9. Местом выплаты заработной платы являются: касса КГУКИ, либо по заявлению работника заработка плата перечисляется на его лицевой счет в банк (банкоматы банка «Спурт»).

4.10. Сроки выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 19 числа текущего месяца и 4 числа месяца, следующего за отработанным месяцем соответственно (ст. 136 ТК РФ).

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

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

4.13. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между администрацией КГУКИ и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 144 ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспоримой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.14. Работодатель и (или) представители администрации, допустившие задержку выплаты заработной платы работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ТК РФ (ст. 142 ТК РФ).

4.15. Компенсации, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах, установленных ст.ст. 165-188 ТК РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине администрации КГУКИ или уполномоченных ею лиц выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;

- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества работника.

4.16. В целях стимулирования подготовки кадров высшей квалификации в соответствии со ст. 335 ТК РФ администрация обязуется выделять средства для оплаты длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам на конкурсной основе. Условия конкурса определяются Ученым советом.

4.17. Выплаты социального характера осуществляются с учетом мнения профсоюзного органа из средств федерального бюджета, средств на материальное поощрение и социальные выплаты, образованные по результатам предпринимательской деятельности университета в размере согласно нормативам, утвержденным локальными нормативными актами, на каждый финансовый год.

Основные направления расходов на эти цели:

- на компенсационные выплаты для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам в соответствии с Законом РФ "Об образовании" и Законом РФ "О минимальном размере оплаты труда";
- выплаты в случаях гибели сотрудника на производстве, гибели или потери близких родственников, тяжелых заболеваниях, потери имущества вследствие пожаров, краж или других несчастных случаях;
- выплаты, связанные с юбилейными датами работников университета и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КГУКИ;
- культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа;
- оплата путевок для детей сотрудников в санатории-профилактории, в санатории для работников университета и неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из КГУКИ, на приобретение новогодних подарков для детей сотрудников в возрасте от 1 года до 12 лет;

- проведение праздничных мероприятий по случаю знаменательных дат.

4.17. Социальное страхование осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федеральных законов "Об основах обязательного социального страхования", "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий;
- обязательной постановкой университета на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой), страховых взносов в размерах и сроки установленные действующим законодательством (НК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Работники университета имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю - не более 36 часов - профессорско-преподавательский состав (ст.ст. 92, 333 ТК РФ).

Неполное рабочее время представляется (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.2. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах

внутреннего трудового распорядка работников университета и других локальных нормативных актах университета (графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д.) ст.ст.100, 103-105, 108-110 ТК РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная законом продолжительность ежедневной работы (ст.94 ТК РФ).

5.3.Привлечение работников университета к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни проводится в исключительных случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, и только с письменного согласия работника; в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома университета.

Привлечение профессорско-преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается, а работа в воскресенье (выходной день) в период сессии допускается с письменного согласия преподавателя и с учетом мнения профкома университета.

5.5. Работники университета имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней для профессорско-преподавательского состава (ст. 115 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст.116-120 ТК РФ).

5.6.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.7.Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его

полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) - ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 ТК РФ).

5.9. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст.126 ТК РФ).

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.

5.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя (ст.128 ТК РФ).

Настоящим договором 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 в возрасте до 14 лет без матери.

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 (ст.263 ТК РФ).

5.11. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется 2

часа в неделю или один свободный день в месяц (родительский день), оплачиваемый за счет средств университета. Данное положение не распространяется на профессорско-преподавательский состав, а также женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня, либо находящихся в очередном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

6. Гарантии прав профсоюзных органов.

6.1. Права и гарантии деятельности выборных профсоюзных органов определяются ТК Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О коллективных договорах и соглашениях", "Об общественных объединениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", законами Республики Татарстан, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом КГУКИ, настоящим договором, Положением о профсоюзной организации КГУКИ.

6.2. Администрация университета обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности (ст. 374-378 ТК РФ);
- предоставить профсоюзному комитету оборудованное благоустроенное помещение в здании КГУКИ в соответствии со ст. 377 ТК РФ;
- выделять профсоюзному комитету аудиторию по заявкам для проведения массовых мероприятий профкома;
- выделять безвозмездно по заявкам профсоюзного комитета автотранспорт;
- предоставлять профсоюзному комитету множительную технику (оффсет, ксерокс);
- ежемесячно перечислять по личному заявлению работника на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы

- представлять профсоюзному комитету по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях профкома, по вопросам заработной платы, условий охраны труда, условий проживания в общежитиях, общественного питания, оздоровления сотрудников, выполнения трудового законодательства и Коллективного договора и другим социальным вопросам;
 - предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в Ученом Совете, на ректорате;
 - содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем, средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюзной организации университета по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников:
 - не освобожденных от основной работы членов выборных профсоюзных органов освобождать от работы для участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций, съездов (ст. 374 ТК РФ);
 - руководителей (и их заместителей) выборных профсоюзных органов КГУКИ увольнять по инициативе администрации в соответствии с п. 2, п. 3б и п. 5 ст.81 ТК РФ не ранее, чем через 2 года после истечения полномочий, и только с предварительного согласия председателя профсоюза работников культуры и искусства (ст. 373, 374 ТК РФ);
- 6.3. Профсоюзный комитет университета обязуется:
- всемерно содействовать реализации настоящего договора, укреплению социального партнёрства, недопущению социальной напряжённости в трудовых коллективах КГУКИ;
 - осуществлять защиту трудовых социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива;
 - в случае принятия работодателем решений, нарушающих условия

коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устраниении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок;

- заслушивать представителей администрации, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий коллективного договора с последующим принятием соответствующих решений;
- контролировать использование средств социального страхования в интересах работников;
- организовать и частично финансировать работу в спортивно-оздоровительной секции по плаванию при спортивно-оздоровительном комплексе Института бизнеса и управления;
- организовывать для членов профсоюзной организации занятия культурно-оздоровительного характера на факультете дополнительного образования КГУКИ;
- регулярно по плану проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для сотрудников университета, выделяя для этого ежегодно не менее 20 тыс. руб.
- принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников КГУКИ;
- использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов трудового коллектива о деятельности сторон настоящего договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников КГУКИ;
- оплачивать работу бухгалтерии университета, исходя из 1% от собранной суммы членских профсоюзных взносов;
- ежегодно проводить потребительскую конференцию с приглашением руководителей объектов питания, обслуживающих трудовой коллектив и обучающихся КГУ, с рассмотрением итогов на совместном заседании профкома и администрации университета;
- информировать работников, в первую очередь, членов профсоюза, о принятых решениях по вопросам распределения различных благ, услуг,

принятых решениях по вопросам распределения различных благ, услуг, квартир, о наличии путевок нуждающимся в лечении и летнем отдыхе сотрудникам университета, детям сотрудников в оздоровительные лагеря, базы отдыха, санатории и санатории-профилактории;

- участвовать в проведении мероприятий, посвященных праздничным днам.

7. Контроль над исполнением коллективного договора.

7.1. Контроль над выполнением обязательств по коллективному договору осуществляется совместной комиссией администрации и профкома, назначаемой приказом ректора, которая не реже одного раза в год осуществляет проверку исполнения условий коллективного договора. О результатах проверки комиссия докладывает собранию (конференции) работников КГУКИ.

8. Ответственность за невыполнение коллективного договора.

8.1. Лица, представляющие администрацию КГУКИ или трудовой коллектив, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и в порядке, установленном федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).