

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между администрацией и работниками**  
**Северо-Кавказского института – филиала ФГБОУ ВПО «Российская**  
**академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте**  
**Российской Федерации»**  
**на 2012 - 2015 г.**

г. Пятигорск, 2012 г.

## 1. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

При разработке коллективного договора использованы следующие нормативные документы:

- 1.1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ (с изм. от 15.12.2011)
- 1.2. Федеральный закон от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (ред. Федерального закона от 28.12.2010 г. № 146 - ФЗ) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 1.3. Федеральный закон от 22.08.1996г. № 125-ФЗ (ред. Федерального закона от 01.02.2012 № 426-ФЗ) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».
- 1.4. Постановление Минтруда от 25.10.1974г. № 298/П-22 (с изм. от 15.04.2004г. ГКПИ 2004-481) «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».
- 1.5. Устав РАНХиГС
- 1.6. Положение о Северо-Кавказском институте-филиале РАНХиГС (далее по тексту СКИФ РАНХиГС) .
- 1.7. Правила внутреннего трудового распорядка Северо-Кавказского института-филиала РАНХиГС
- 1.8. Положение об оплате труда работников ФГБОУ ВПО Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации

## 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 2.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Академии, заключенным между работодателем в лице директора Малаховой Галины Николаевны, и работниками СКИФ РАНХиГС, в лице председателя профсоюзной организации, Кулиева Фармана Мурувватовича, с целью обеспечения социальных и трудовых гарантий работникам СКИФ РАНХиГС (далее по тексту Академия), создания благоприятных условий деятельности Академии. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Академии.
- 2.2. Коллективный договор вступает в силу после утверждения его на общем собрании Академии и действует в течение 2012-2015 года. По истечении установленного срока действия коллективный договор подлежит перезаключению или может быть продлен на срок не более трех лет (Ст.43 ТК).
- 2.3. Профсоюзная организация работников Академии в лице профсоюзного комитета является единственным полномочным представителем работников Академии при разработке, заключении, исполнении коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, занятости, высвобождения работников, созданию благоприятных условий для нормальной деятельности коллектива и др.
- 2.4. Работник Академии, не состоящий в профсоюзе, может делегировать ему право представлять свои интересы при разработке, заключении и исполнении коллективного договора (на основании письменного личного заявления), за что поручает администрации Академии ежемесячно перечислять на расчетный счет профсоюзной организации один процент от своей заработной платы (Ст.30, 377 ТК).
- 2.5. В своей деятельности профсоюзная организация Академии опирается на Трудовой кодекс РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Устав Профсоюза, Положение о первичной профсоюзной организации работников вуза.
- 2.6. Стороны, подписавшие настоящий коллективный договор, принимают на себя обязательства выполнять заключенные соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

- 2.7. Изменения и дополнения в коллективный договор во время его действия включаются только по взаимному согласию сторон. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются протоколами, которые являются неотъемлемыми частями коллективного договора. Изменения и дополнения к действующим законам и соглашениям федерального, регионального уровней, регулирующим социальное партнерство, новые законы и соглашения федерального и регионального уровней обязательны для исполнения сторонами, заключившими коллективный договор.
- 2.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его подготовке, заключению; сторонами самостоятельно в объеме их компетенции.
- 2.9. Работники Академии предоставляют право профсоюзному комитету договариваться с администрацией Академии о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения сторон, изменений и дополнений.
- 2.10. Коллективный договор, наряду с минимальными гарантиями, закреплёнными в Законах РФ, устанавливает ряд дополнительных социальных гарантий членам профсоюзной организации работников Академии.
- 2.11. Стороны в течение всего срока действия коллективного договора не могут прекратить выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке. Все условия коллективного договора являются обязательными для выполнения сторонами.
- 2.12. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров, делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

### **3. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

- 3.1. Выполнять Устав РАНХиГС, Правила внутреннего трудового распорядка Северо-Кавказского института РАНХиГС, выполнять должностные инструкции на рабочих местах.
- 3.2. Своим трудом способствовать повышению рейтинга Президентской Академии среди вузов Российской Федерации, поддерживать высокий уровень учебной, учебно-методической, научной, воспитательной и производственной работы.
- 3.3. Экономно расходовать материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу Академии, поддерживать чистоту и порядок на рабочих местах.
- 3.4. Содействовать поддержанию общественного порядка в подразделениях Академии.
- 3.5. Соблюдать права работников Академии на интеллектуальную собственность.
- 3.6. Участвовать в повседневной жизни Академии, обсуждать в установленном порядке вопросы выполнения коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, профессионализма и культуры поведения работников Академии.

### **4. УЧЕБНАЯ, НАУЧНАЯ И ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АКАДЕМИИ**

- 4.1. Определение учебной нагрузки производится по контингенту студентов с учетом поправочного коэффициента согласно нормативам, установленным Министерством образования РФ.
- 4.2. Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода работников в отпуск по согласованию с профсоюзным комитетом. В случае необходимости заведующим кафедрами разрешается устанавливать объем учебной нагрузки индивидуально для каждого преподавателя в зависимости от ее вида,

индивидуальной работы со студентами и новыми учебными планами в пределах не более 900 часов на ставку с последующим утверждением на заседании кафедры.

- 4.3. Право преподавателей Академии на повышение квалификации и переподготовку в процессе трудовой деятельности обеспечивается за счет бюджетного финансирования и внебюджетных средств Академии не реже одного раза в пять лет. С этой целью заведующие кафедрами осуществляют планирование повышения квалификации и переподготовки с учетом мнения и потребностей личностного роста преподавателей и потребностей кафедр в соответствующих формах: стажировка, ФПК, творческий отпуск, семинар, учеба в аспирантуре и др. (Ст. 196, 197 ТК). При этом работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством о труде (Ст. 187 ТК).
- 4.4. Администрация обеспечивает открытость и гласность по всем видам деятельности Академии. Трудовой коллектив через приказы, отчеты на общих собраниях, в обязательном порядке своевременно информируется:
- о выполнении основных задач по обеспечению деятельности Академии;
  - об эффективности работы по основным видам деятельности Академии;
  - о решении социальных проблем, мерах по правовой защите работников;
  - о финансовом положении, доходах и расходах Академии;
  - об использовании фонда заработной платы в Академии;
  - о персональной ответственности за нарушения трудовой дисциплины.
- 4.5. Профсоюзный комитет имеет право вносить предложения о наказании руководителей, действия которых вызвали существенное ухудшение деятельности вверенных им подразделений и причинили вред трудовому коллективу. О принятом решении профсоюзный комитет в трехдневный срок официально сообщает директору и ходатайствует о принятии мер административного воздействия по выявленным фактам. Директор в течение месяца со дня обращения официально информирует профсоюзный комитет о принятых мерах.

## **5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

- 5.1. Стороны договорились, что порядок приема, перевода, увольнения работников регулируется действующим законодательством о труде, федеральными законами “Об образовании“, “О высшем и послевузовском профессиональном образовании“, “О занятости населения в РФ“, Положением о Северо-Кавказском институте – филиале РАНХиГС, Уставом РАНХиГС, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме и изданием приказа о приеме на работу. В содержание трудового договора включаются показатели, определяющие обязательные условия труда (Ст. 57 ТК).
- 5.2. При найме условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.
- 5.3. Социальные гарантии обеспечиваются работнику в течение всего срока действия трудового договора; такие же гарантии обеспечиваются в случае досрочного расторжения договора по инициативе администрации до решения вопроса о трудоустройстве, но не более, чем в течение трех месяцев (Ст. 81 ТК).
- 5.4. При найме работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом РАНХиГС, коллективным договором, своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными льготами, правилами внутреннего распорядка, требованиями охраны труда и техники безопасности.
- 5.5. Администрация своевременно извещает профсоюзный комитет о планируемых изменениях структуры Академии и его подразделений, а также предполагаемом массовом

высвобождении работников. Вопросы, связанные с изменением структуры Академии, ее реорганизацией (преобразованием), а также массовым сокращением численности или штатов предварительно рассматриваются на Ученом Совете СКИФ РАНХиГС с участием представителей профсоюзного комитета. Массовым считается увольнение в течение одного месяца количества работников, превышающее 30% от общей численности работников Академии.

- 5.6. Сокращение рабочих мест осуществляется только при условии предварительного уведомления профсоюзного комитета о планируемом высвобождении в письменной форме (не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий) и проведения переговоров с профсоюзным комитетом по соблюдению прав и интересов сокращаемых работников. Расторжение трудового договора с членом профсоюза по инициативе администрации может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (Ст. 82 ТК), если иного не предусматривает законодательство о труде.
- 5.7. При необходимости сокращения рабочих мест администрация использует следующие меры:
- ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников;
  - сокращение численности административно-управленческого персонала и расходов на его содержание;
  - перевод работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния своего здоровья; при этом работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии». При отсутствии такой возможности работник может быть уволен (Ст.81 п.2 ТК).
- 5.8. В случае предстоящего сокращения штата, реорганизации или ликвидации подразделения работнику может быть предоставлено право самостоятельного поиска работы, для чего работнику выделяется согласованное сторонами время (в виде краткосрочного отпуска без содержания, по личному заявлению работника в письменной форме).
- 5.9. До сведения работников, должности которых попадают под сокращение, доводятся их права и обязанности, связанные с мероприятиями по сокращению штата. Администрация Академии уведомляет работников о предстоящем увольнении в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их предполагаемого высвобождения.
- 5.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на сохранение работы при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст.261 ТК РФ, имеют также работники академии:
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-ти лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-ти лет.

## **6. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА**

- 6.1. Правила внутреннего распорядка разрабатываются по согласованию с профсоюзным комитетом для работников всех структурных подразделений Академии и утверждаются директором СКИФ РАНХиГС. Продолжительность рабочего времени установлена:
- для профессорско-преподавательского состава – 36 часов в неделю, из расчета 6-ти часового рабочего дня;
  - для административно-хозяйственных работников – 40 часов в неделю (2 выходных дня);
  - для учебно-вспомогательного персонала – 40 часов в неделю (2 выходных дня).
- Табелирование производится ежедневно.

- 6.2. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с законодательством РФ (Ст. 115 ТК), ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с утвержденным графиком отпусков.
- 6.3. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством, нормативными актами РФ, положением об оплате труда в Академии, штатным расписанием, индивидуальным трудовым договором.
- 6.4. Работа сотруднику предоставляется в соответствии с его квалификацией, тарификация работы выполняется в соответствии с квалификацией сотрудника. Оплата труда производится на основании действующего Положения об оплате труда работников академии.
- 6.5. Выплата заработной платы работникам Академии производится два раза в месяц: 6-го (расчет) и 21-го (аванс). Заработная плата работникам выплачивается в кассе главного корпуса Академии по адресу: ул. Февральская 54, или, по желанию работника – перечислением на пластиковую карту.
- 6.6. Доплата за работу во вредных условиях труда в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни производится в порядке, установленном законодательством РФ.
- 6.7. Проведение учебных занятий за отсутствующих преподавателей оплачивается согласно утвержденным коэффициентам ставок почасовой оплаты труда.
- 6.8. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения отсутствовал, соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления уволенным требований о выплате.
- 6.9. Каждый работающий обеспечивается информацией о своей заработной плате в виде расчетного листка по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается администрацией Академии с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 6.10. Администрация и профсоюзный комитет контролируют соблюдение трудового законодательства, положения по оплате труда, начисление надбавок и должностных окладов, отпускных, расчетов при увольнении. Профсоюзный комитет проверяет жалобы и заявления работников по этим и другим вопросам.
- 6.11. График ежегодных оплачиваемых отпусков работников разрабатывается с учетом мнения профсоюзного комитета, утверждается директором не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (Ст. 123 ТК РФ).
- 6.12. В Академии установлены дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда. Дополнительный отпуск присоединяется к основному, при этом общая продолжительность основного и дополнительного отпусков максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК). Перенос отпусков выполняется в соответствии со ст.124 ТК.
- 6.13. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14-ти лет по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14-ти календарных дней.
- 6.14. В соответствии со статьей 262 ТК РФ работающим родителям (опекуну, попечителю) предоставляется 4 дополнительных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка, для ухода за детьми-инвалидами, (до достижения ими 18-летнего возраста), которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.
- 6.15. Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в случаях регистрации брака самим работником, его

детьми, рождения ребенка, смерти близких родственников работника – до 3-х дней; работникам – юбилярам – 1 рабочий день (Ст. 128 ТК РФ). Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по непредвиденным обстоятельствам. Предоставление неоплачиваемого отпуска не влияет на продолжительность очередного оплачиваемого отпуска.

- 6.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходные и праздничные дни возможна только по письменному распоряжению администрации Академии, с письменного согласия работника, и с учетом мнения профсоюзного комитета (Ст. 113 ТК).
- 6.17. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае труд в нерабочий (праздничный) день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).
- 6.18. Привлечение сотрудников к работам, не предусмотренным индивидуальными трудовыми договорами или настоящим коллективным договором, разрешается только в соответствии с нормами трудового законодательства и дополнительной оплатой.
- 6.19. Председатель профсоюзной организации работников Академии входит в состав аттестационной комиссии Академии.

## **7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ И ОХРАНА ТРУДА**

- 7.1. Администрация ежегодно планирует и выделяет средства на охрану труда в размере до 2% от фонда оплаты труда, составляет годовой план мероприятий по охране труда. Соглашение по охране труда является приложением к коллективному договору.
- 7.2. Мероприятиями по обеспечению условий работы и охраны труда Администрация обеспечивает:
  - безопасность работников и студентов Академии;
  - работу по предотвращению террористических актов в Академии;
  - безопасные условия труда на всех рабочих местах в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами;
  - нормальный температурный и санитарно-гигиенический режим в помещениях вуза.В случаях несоответствия температурного режима в учебных и рабочих помещениях (ниже +15<sup>0</sup>) корректируется организация учебного и трудового процесса.
- 7.3. Администрация обеспечивает выполнение всех мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда. Администрация немедленно информирует родственников пострадавших от несчастных случаев на производстве о случившемся (ст. 228 ТК).
- 7.4. Администрация утверждает комиссию по охране труда на паритетных началах для разработки и утверждения соглашения по охране труда (ст. 218 ТК). Администрация совместно с профсоюзным комитетом постоянно контролируют условия безопасности труда. Два раза в год проводится проверка выполнения Соглашения по охране труда, по ее результатам заслушиваются отчеты администрации на заседаниях профсоюзного комитета.
- 7.5. При выявлении грубых нарушений правил охраны труда, возникновении угрозы здоровью работники вправе прекратить профессиональную деятельность до ликвидации конкретных нарушений (с сохранением заработной платы). О своих возможных действиях работники предварительно извещают профсоюзный комитет и администрацию Академии. Руководители и лица, виновные в нарушении условий и правил охраны труда, несут персональную ответственность в соответствии с законодательством.

- 7.6. Подразделения Академии регулярно обеспечиваются защитными средствами, средствами пожаротушения, медицинскими аптечками с набором лекарств первой необходимости.
- 7.7. Анализ причин временной нетрудоспособности, производственного травматизма и профессиональных заболеваний проводится администрацией и комиссией профкома по охране труда и социальному страхованию два раза в год и принимаются меры по их устранению.
- 7.8. Администрация обеспечивает периодическое проведение обязательного медицинского осмотра работников за счет средств Академии.
- 7.9. Администрация своевременно обеспечивает аудитории корпусов Академии необходимым оборудованием (мебелью, учебными досками, мелом, водными фломастерами и др.).

## **8. ПРАВОВАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ**

- 8.1. Трудовые споры между работниками – членами профсоюза и администрацией по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов, выполнения коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудовых договоров, рассматриваются в следующем порядке: профсоюзный комитет, комиссия по трудовым спорам, суд.
- 8.2. До принятия администрацией Академии внутренних нормативных актов, распорядительных документов, затрагивающих социально-экономические интересы работающих (условия, нормы, системы оплаты труда, премии, надбавки и иные поощрительные выплаты) в сторону их сокращения и (или) уменьшения, проводятся предварительные консультации и обязательное согласование рассматриваемых документов с профсоюзным комитетом.
- 8.3. Администрация и профсоюзный комитет регулярно осуществляют контроль расхода средств, направляемых на развитие социальной сферы Академии.

## **9. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Академии определяются ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О социальном партнерстве в Алтайском крае», Положением о первичной общественной организации работников Академии, Уставом Академии, коллективным договором.
- 9.2. Администрация признает профсоюзный комитет единственным и полномочным представителем трудового коллектива при разработке, заключении коллективного договора, ведении переговоров по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости работников, создания благополучных условий для деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защиты, улучшению условий труда и организации отдыха.
- 9.3. Администрация предоставляет возможность представителям профсоюзного комитета посещать любые подразделения Академии для реализации уставных задач профсоюзной организации и предоставленных законодательством прав, не вмешивается в деятельность профсоюзной организации работников Академии.
- 9.4. Администрация включает профсоюзный комитет в число подразделений, определенных для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников Академии.
- 9.5. Администрация через бухгалтерию Академии обеспечивает ежемесячное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации профсоюзных взносов в размере 1% со всех

видов выплат членам профсоюзной организации работников Академии (работникам, не являющимся членами профсоюза, но доверившим профкому право представлять свои интересы). Перечисления осуществляются по личным заявлениям работников, составленным в письменной форме.

- 9.6. Выборные профсоюзные активисты, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета. Увольнение работников этой категории по инициативе администрации допускается только с согласия профсоюзного комитета, а членов профсоюзного комитета – только с согласия вышестоящей профсоюзной организации
- 9.7. Расторжение трудового договора с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации (его заместителями) в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.
- 9.8. Председателю профсоюзной организации работников Академии устанавливается ежемесячная доплата из внебюджетных средств Академии (Ст. 377 ТК). Председателю профсоюзной организации, освобожденному от основной работы, после окончания срока выборных полномочий предоставляется его прежняя должность.
- 9.9. Председатели профсоюзных групп подразделений Академии имеют равное право участия в работе административных и выборных органов соответствующего уровня; совещаниях, проводимых руководителями подразделений, директором, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Администрация своевременно информирует профсоюзный актив о проведении таких совещаний и заседаний.
- 9.10. Администрация безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещение с мебелью, компьютерную технику, канцелярские принадлежности, услуги телефона, факса, электронной почты, необходимые нормативно-правовые документы; обеспечивает обслуживание и ремонт предоставленного оборудования (ст. 377 ТК РФ).
- 9.11. Члены выборных профсоюзных органов, комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию, представители профсоюзной организации в совместных с администрацией комиссиях для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы освобождаются от основной работы на срок до 7-ми дней в год с сохранением среднего заработка.
- 9.12. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборных органов признается значимой для Академии и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей при прочих равных условиях.
- 9.13. Администрация признает, что проведение профсоюзных собраний, конференций допускается в рабочее время по предварительному согласованию обеих сторон.

## **10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 10.1. Администрация и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства и невмешательства в оперативно-распорядительную деятельность друг друга, если при этом соблюдаются законодательство и положения коллективного договора.
- 10.2. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Академии возможна только при согласовании интересов работников и администрации через коллективно-договорное регулирование трудовых отношений. Стороны способствуют разрешению конфликтов без обращения в судебные инстанции, на основе взаимного компромисса и согласия.

