

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЦЕНТРАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЖАЛАЛ-АБАДСКИЙ ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ЖАЛАЛ-АБАДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ Б. ОСМОНОВА

Двусторонний договор между коллективом Жалал-Абадского государственного  
университета имени Б.Осмонова и работодателем, государственным  
образовательным учреждением на период с 1 января 2021 года по 31 декабря  
2023 года.

КОЛЛЕКТИВНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

Жалал-Абад – 2021

Двусторонний коллективный договор между работниками Жалал-Абадского государственного университета имени Б.Осмонова и работодателем на период с 1 января 2021 года по 31 декабря 2023 года, был принят на расширенном заседании Ученого совета университета протоколом № 61 от «09» апреля 2021года.

<p>От имени работодателя :</p> <p>Ректор Жалал-Абадского государственного университета имени Б. Осмонова доктор технических наук, профессор</p> <p> Усенов К.Ж. «09» «апрель» 2021 года</p> 	<p>От имени коллектива:</p> <p>Председатель профсоюзного комитета Жалал-Абадского государственного университета имени Б.Осмонова</p> <p> Маликайимова М.Ш. «09» «апрель» 2021 года</p> 
--	---

"Зарегистрировано"

Жалал-Абадский областной комитет профсоюза работников образования и науки "18" апреля 2021 г.

№ 2

Председатель  А.А. Исмаилов



Коллективный договор между руководством ЖАГУ и трудовым сообществом на  
2021-2023 годы

1.

**1.1.** Двусторонний коллективный договор, направленный на обеспечение социальных и трудовых гарантий для сотрудников и студентов (магистров, аспирантов) ЖАГУ им.Б.Осмонова, создание благоприятных условий для деятельности рабочего коллектива и соблюдение трудового законодательства, указанного в настоящем договоре образован между работодателем ректором ЖАГУ Усеновым К.Ж. и профсоюзным комитетом коллектива университета (сотрудники, студенты, магистранты, аспиранты).

**1.2.** Настоящий коллективный договор является юридическим нормативно-правовым документом между работниками ЖАГУ и работодателем. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики (ТК КР), «О коллективных договорах», «О профессиональных союзах», «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «Об охране труда в Кыргызской Республике» и основанные на уставе Жалал-Абадского государственного университета им.Б.Осмонова.

**1.3.** Основой настоящего коллективного Соглашения являются конкретные положения об условиях труда и оплаты труда, социальном обеспечении работников, гарантиях, льготах и привилегиях, предоставляемых работодателем в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, договорами, установленными законодательством КР. В то же время данный коллективный договор не ограничивает права работодателя в расширении гарантий, определяемых его собственными силами.

**1.4.** Договаривающиеся стороны обязуются взаимно уважительно рассматривать социально-трудовые, экономические, профессиональные отношения и мнения каждой из сторон.

**1.5.** Отдельные положения, указанные в приложениях к Коллективному Договору и содержащие нормы трудового права принимаются по согласию между профсоюзом и работниками.

**1.6.** Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в действующий договор (статьи 43.44. ТК КР). Коллективный договор составлен в 2-х экземплярах, хранится у обеих сторон и имеет равную юридическую силу.

**1.7.** Настоящий коллективный договор действует для всех работников вуза независимо от даты вступления в силу (до или после принятия на работу сотрудника) и не требует юридического оформления своих условий.

**1.8.** Даже если работник не является членом профсоюза, он может обратиться в профком ЖАГУ с просьбой о пересмотре трудовых прав между работодателем и им самим.

**1.9.** В течение срока действия настоящего договора и в случае создания новой структуры вуза соблюдается все права работодателя и работника.

**1.10.** В течение срока действия действующего коллективного договора изменения и дополнения в него вносятся с согласия администрации и профсоюза работников. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему Договору, а также отражаются в протоколе совместного заседания администрации и профсоюзного комитета и доводятся до всего коллектива.

**1.11.** Стороны обязуются провести коллективные переговоры по заключению нового Коллективного договора не позднее, чем за 4 (четыре) месяца до истечения срока действия настоящего Коллективного договора.

**1.12.** Стороны по взаимному согласию имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

**1.13.** Коллективный договор сохраняет силу в случае изменения наименования вуза и в случае реструктурирования.

**1.14.** При реорганизации университета (слиянии, присоединении, разделении) коллективный договор действует на весь период реорганизации.

**1.15.** В случае изменения формы собственности университета коллективный договор может действовать в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При этом любая сторона вправе направить другой новый трудовой договор или предложение о продлении действия предыдущего договора на три года.

**1.16.** В случае ликвидации университета коллективный договор действует на период ликвидации.

**1.17.** По соглашению сторон текст коллективного договора должен быть доведен до работников в десятидневный срок после подписания. При приеме на работу всех работников работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и с иными нормативно-правовыми актами, принятыми в пределах его компетенции; обеспечить прозрачность содержания коллективного договора и выполнение его условий (собrania, отчеты ответственных сотрудников). Профсоюз несет ответственность за разъяснение положений коллективного договора всем работникам и контролирует его выполнение.

## **2. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТНИКОВ**

Особенности трудовых отношений работников вуза основываются на Трудовом кодексе Кыргызской Республики (ТК), Законе Кыргызской Республики «Об образовании», Типовом положении о высших учебных заведениях (вузах Кыргызской Республики), Положения Правительства Кыргызской Республики об утверждении нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организаций высшего и среднего профессионального образования Кыргызской Республики, утвержденное постановлением № 346 от 29 мая 2012 года, Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 4 июля 2012 года №

470 об утверждении актов, регулирующих деятельность организаций среднего профессионального образования Кыргызской Республики, устава университета, положения о профессорско-преподавательском составе Жалал-Абадского государственного университета и положений соответствующих действующему коллективному договору.

## **Стороны договорились о нижеследующем:**

**2.1.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и действующим коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждого из них. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Статья 58 ТД КР.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

-включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статьях 53-88 ТК КР.

- при принятии новых или изменений действующих локальных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовых отношений, не допускать внесения норм права, ухудшающих социальные и трудовые гарантии работающих, понижающих уровень их прав, установленных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

**2.2.1.** Заключает срочный договор только в случаях, указанных в подпункте 2 статьи 55 ТК КР. Соблюдает условия трудового договора.

**2.2.2.** Для изменения условий трудового договора между работодателем и работником заключается дополнительное соглашение с учетом положений действующего коллективного договора которая является неотъемлемой частью ранее заключенного договора.

**2.2.3.** Отдельные условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу, согласовываются в письменной форме сторонами трудового договора, за исключением отдельных случаев, предусмотренных статьями 69-88 Трудового кодекса Кыргызской Республики.

**2.2.4.** В случае неисполнения или неполного исполнения работником своих обязанностей дисциплинарное взыскание применяется только после предоставления работником письменного объяснения работодателю в случае неявки или срыва в работе ППС без уважительных причин.

В случае отказа получения объяснительной дело оформляется актом, подлежащим регистрации работодателя и не препятствует привлечению к дисциплинарной ответственности (статьи 146-147 ТК КР).

Не применяются дисциплинарные взыскания, не предусмотренные ТК КР, Уставом университета, правилами внутреннего распорядка ЖАГУ.

Расследование дисциплинарных нарушений, профессионального поведения и (или) нарушения Устава образовательного учреждения педагогическим работником проводится только после подачи письменной жалобы на работника. Копия жалобы должна быть передана работнику. В случае отсутствия работника по неуважительной причине или срыва занятий работодатель имеет право произвести удержание из заработной платы (в соответствии с Уставом ЖАГУ и правилами внутреннего распорядка вуза).

В случае совершения работником необоснованных заявлений, порочащих Университет в целом, при нарушении правил этики поведения профессорско-преподавательским составом и студентами Жалал-Абадского государственного университета, на основании решения комиссии по этике рекомендуется привлечь к ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

На основании пункта 2 статьи 83, подпункта «б» пункта 3, пункта 5, пункта 6 подпункта «г» ТК КР для получения согласия на увольнение работников, являющихся членами профсоюза, работодатель должен письменно уведомить об этом профсоюзный комитет ЖАГУ.

Официальное заявление работодателя об увольнении работника должно быть рассмотрено профсоюзным комитетом в семидневный срок (статья 84 ТК КР). **2.2.5.** Сокращаемым работникам предоставляются гарантии и льготы, предусмотренные действующим законодательством (статьи 86 и 87 Трудового Кодекса Кыргызской Республики).

**2.2.6.** В случае создания в учреждении новой или срочной работы он обеспечивает повторное трудоустройство работников, ранее добросовестно работавших, но уволенных путем сокращения численности штата.

**2.2.7.** Работодатель обязуется один раз в пять лет, при необходимости осуществляет повышение квалификации профессорско-преподавательского состава за свой счет с полным возмещением необходимых расходов. При необходимости заключает договоры с работниками о повышении квалификации, переподготовке, профессиональном обучении, а также о направлении работников на переподготовку.

**2.2.8.** При направлении работника на повышение квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средний заработок по основной должности, если работник направлен на другое место для повышения квалификации все командировочные расходы (суточные, командировочные, расходы на проживание) оплачиваются (статья 185 ТК КР).

**2.2.9.** Согласно статье 85 ТК КР, работнику, получившему предупреждение об увольнении, предоставляется свободное время для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

**2.2.10.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую должность не

предусмотренных законодательством допускается только с его письменного согласия.

**2.2.11.** Величина нагрузки преподавателей определяется в соответствии с Постановлением Правительства Кыргызской Республики «Об условиях оплаты труда отдельных категорий работников системы образования» от 30 сентября 2019 года №511, Уставом университета и правилами внутреннего распорядка вуза.

**2.2.12.** Работодатель имеет право письменно ознакомить преподавателей с расчетной нагрузкой на новый учебный год перед уходом в очередной отпуск. Утвержденная нагрузка на год определяется общим количеством часов и индивидуальным планом преподавателя.

**2.2.13.** Изменение условий трудового договора с работником университета, в том числе перевод на другую работу производится только с письменного согласия сторон, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 2 и 3 статей 72 и 74 ТК КР.

**2.2.14.** Личные споры, возникающие в связи с работой в университете, рассматриваются специальной комиссией по социальным вопросам и трудовым спорам в соответствии со статьей 412 Трудового кодекса Кыргызской Республики. Состав комиссии формируется из представителей работников и работодателя в равном количестве и утверждается общим собранием (конференцией) трудового сообщества в соответствии со статьей 415 Трудового кодекса Кыргызской Республики.

### **2.3. Профсоюзный комитет работников ЖАГУ обязан:**

**2.3.1.** Контролирует соблюдение работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**2.3.2.** В случае расторжения трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель обязан в установленный срок изложить свои причины.

**2.3.3.** В суде, при рассмотрении дела в комиссии по трудовым спорам, при заключении, изменении, расторжении трудового договора представительный орган защищает работника, являющегося членом профсоюза.

**2.3.4.** Работодатель участвует в текущих мероприятиях по защите рабочих мест и обеспечению свободы сотрудников.

**2.3.5.** Представляет и защищает интересы и права членов профсоюза в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О профессиональных союзах».

**2.3.6.** Контролирует правильность заполнения и хранения трудовых книжек работников, внесение записей, а также присвоение квалификационных категорий работникам по результатам аттестации.

**2.3.7.** Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и судах.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ПРАЗДНИКИ**

**Стороны договорились о нижеследующем:**

Продолжительность рабочего времени сотрудников университета регулируется Законом о труде, Уставом ЖАГУ, трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и расписанием занятий.

#### **3.1. Работодатель обязуется:**

**3.1.1.** Руководящие работники, административно-хозяйственный персонал, преподаватели, ассистенты преподавателей и обслуживающий персонал учреждения должны иметь продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

**3.1.2.** Сокращенный рабочий день для педагогических работников учреждения не должен превышать 36 часов в неделю.

**3.1.3.** Пятидневка (шестидневка) с одним (двумя) выходными днями является для работников нормальной рабочей неделей. Общий выходной – воскресенье.

**3.1.4.** Оставшаяся часть ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью более 14 календарных дней может быть заменена денежными выплатами за счет средней заработной платы работника, согласно расчетам в соответствии со статьей 131 Трудового кодекса Кыргызской Республики. Замена отпуска льготами производится по усмотрению работодателя в связи с выделением средств на эти цели.

**3.1.5.** В соответствии со статьями 98,100 Трудового кодекса Кыргызской Республики работодатель вправе нанимать работников сверх нормы с письменного согласия работника. Выплачиваются пособия за сверхурочную работу. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники моложе 18 лет, инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до 3 лет.

**3.1.6.** Привлечение работников к работе, которая ранее не предполагалась в выходные и праздничные дни, и ее немедленное выполнение влияет на нормальное функционирование вуза, осуществляется с письменного согласия работников и письменного распоряжения руководителя.

Занятость работников в выходные и праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных статьей 114 Трудового кодекса Кыргызской Республики. Привлечение работников учреждения к осуществлению деятельности, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, осуществляется только с их письменного согласия и письменного согласия руководителя.

**3.1.7.** Продолжительность основного удлиненного отпуска для профессорско-преподавательского состава составляет - 56 календарных дней;

Для руководителей образовательных учреждений (ректоры, проректоры, деканы, директора институтов и колледжей) и их заместителей, руководителей (директора библиотек, отделов, главные бухгалтеры и заведующие отделами, подразделениями) со стажем работы в ЖАГУ до 10 лет отпуск составляет- 35 календарных дней;

при стаже работы более 10 лет - 49 календарных дней, при стаже работы более 15 лет - 56 календарных дней,(статьи 116-121 ТК КР) согласно Постановлению Правительства Кыргызской Республики от 26 апреля 2006 года № 295 «О продолжительности основного продленного ежегодного отпуска для педагогов общеобразовательных организаций»(в редакции Постановления Правительства Кыргызской Республики от 15 мая 2018 года № 234)) Всем работникам, кроме профессорско-преподавательского состава, предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в году с сохранением рабочего места.

Увеличение продолжительности основного отпуска работникам отделов, секторов, отделов научно-просветительских и других подразделений ЖАГУ проходит в зависимости от стажа работы в учреждении:

стаж работы до 5 лет - 3 рабочих дня, от 5 до 10 лет - 4 рабочих дня, если более 10 лет - 6 рабочих дней (ст. 117 ТК КР). В первый год работы работнику (кроме педагогической специальности) предоставляется полных одиннадцать месяцев постоянной работы в учреждении в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Кыргызской Республики, а на второй и последующие годы - в любое время года.

**3.1.8.** Порядок предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с порядком предоставления ежегодных отпусков, утверждаемым работодателем не менее чем за 2 недели до возобновления календарного года, согласованным с профсоюзом работников.

О начале отпуска работник должен быть уведомлен за две недели до начала отпуска.

Продление, перевод, распределение и отзыв из отпуска осуществляются с согласия работника в соответствии со статьями 129-130 Трудового кодекса Кыргызской Республики. Полный отпуск работника составляет 56 выходных дней, а отозвать его можно только по истечении 28 выходных дней. Оставшиеся 28 дней отпуска будут добавлены к следующему году, либо будет выплачена денежная компенсация.

**3.1.9.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**3.1.10.** В случае временной нетрудоспособности работника во время отпуска срок ежегодного оплачиваемого отпуска продлевается. Для этого работник должен письменно уведомить работодателя о временной нетрудоспособности в период планируемого отпуска и продлении оплачиваемого отпуска (ст. 129 ТК КР).

**3.1.11.** В зависимости от своих финансовых и производственных возможностей работодатель для работников занятых на тяжелых и вредных, в особых климатических условиях труда, основываясь на решении Правительства Кыргызской Республики от от 27 апреля №258 2015 года, на основании решения аттестационной комиссии университета, может предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней за счет средств бюджета.

«Положение о порядке установления доплаты за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда», утвержденное постановлением Правительства КР №258 от 27 апреля 2015 года, ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ работ с особыми условиями труда (тяжелые работы, вредные, опасные и другие особые условия труда, работы в особых климатических условиях), утвержденный постановлением Правительства Кыргызской Республики от 27 апреля 2015 года № 258 (Правительство Кыргызской Республики от от 15 марта 2019 г. № 119 в редакции).

**3.1.12.** Предоставление и продление неоплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам устанавливается между работодателем и работником согласно статье 133 ТК КР.

На основании заявления работника дополнительный неоплачиваемый отпуск обязаны предоставить следующим работникам:

- В случае рождения ребенка, вступления в брак или смерти близкого родственника предоставляется отпуск до 5 календарных дней;
- 1 сентября на 1 день для отвоза детей школьного возраста в школу;
- тем, кто меняет адрес и переезжает на новое место - 1 день;
- на свадьбу детей – до 3 дней;
- для отправляющих детей на военную службу - 1 день;

На основании медицинского заключения по состоянию здоровья (если указывается приблизительная продолжительность лечения) по письменному заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

**3.1.13.** Дородовой и послеродовой отпуск предоставляется по желанию женщины на основании медицинской справки в соответствии со статьей 307 ТК КР (статья 136 ТК КР).

По желанию работника предоставляется неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения 3-летнего возраста.

В период неоплачиваемого дополнительного отпуска должность работника сохраняется (ст. 137 ТК КР).

**3.1.14.** Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью или частично. Перенос такого отпуска на следующий календарный год не допускается.

## **3.2. Профсоюзный комитет работников ЖАГУ обязан:**

**3.2.1.** Контролирует надлежащее исполнение работодателем трудового законодательства, в том числе отпусков;

**3.2.2.** Выражает свое мотивированное мнение работодателю при составлении графика отпусков университета;

**3.2.3.** Контролирует надлежащее соблюдение требований статьи 113 Трудового кодекса Кыргызской Республики при необходимости вызова на работу работников в выходные и праздничные дни;

**3.2.4.** Дает инструктаж работодателю по устранению нарушений трудового законодательства.

**3.2.5.** Защищает и представляет интересы и законные права членов профсоюза в органах по трудовым спорам, в том числе в отношении использования свободного времени.

## **4. ОПЛАТА И РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **4.1. Стороны договорились о нижеследующем:**

Форма и система оплаты труда, включая оклады, заработные платы, льготы и стимулирующие выплаты в соответствии с Приложением 2 к Постановлению от 20 ноября 2015 г. № 788 и 3,4,6 Постановления № 30511 от 30 сентября 2019 г. - основные части тарифно-квалификационного списка (оклада) и всех видов доплат (за должность, проценты) в соответствии со статьей 44 Закона Кыргызской Республики «Об образовании» от 30 апреля 2003 года № 92 «О порядке финансирования организаций образования» самостоятельно определяет направление и порядок использования своих средств, в том числе доли, направленной на оплату труда и материальное поощрение работников организаций образования.

По результатам аттестации за счет специальных средств, в зависимости от финансовых возможностей вуза, исходя из сметы специальных внебюджетных средств ЖАГУ в соответствии с законом Кыргызской Республики «Об образовании», Указом Президента Кыргызской Республики от 20 марта 2006 года №132 «О размере заработной платы работников вузов» Постановления Жогорку Кенеша от 29.12.2010 г. №85 и Правительства Кыргызской Республики от 19.01.2011 г. №18 «О введении новых условий оплаты труда образовательных учреждений» утвержденным Постановлением ЖАГУ №8 от 27.07.1993г. «Об аттестации профессорско-преподавательского состава вуза», вводится дополнительная оплата за счет специальных фондовых средств университета

**4.1.1.** Условия оплаты труда, указанные в трудовом договоре, не должны ухудшаться по сравнению с указанными в коллективном договоре.

## **4.2. Работодатель обязуется:**

**4.2.1.** Обеспечивает своевременную выплату заработной платы 5-10 числа каждого месяца. Если день выплаты приходится на выходной или праздничный день, заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня (ст. 157 ТК КР).

Заработная плата выплачивается наличными или перечисляется на пластиковую карту сотрудников.

**4.2.2.** Обеспечивает правильность начисления заработной платы работникам университета и выдачу справки о размере зарплаты и основаниях удержания сумм из заработной платы работника.

**4.2.3.** Определяет объем нагрузки преподавателей на основании расчета часов по учебному плану, программе, штатному расписанию и по другим конкретным условиям.

**4.2.4.** Нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком 3-летнего возраста, определяется на общих основаниях и перекладывается на этот период на других преподавателей.

**4.2.5.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по сравнению с нагрузкой, указанной в трудовом договоре, допускается по инициативе работодателя в течение учебного года только в следующих случаях:

- Сокращение количества часов в соответствии с учебным планом и в связи с сокращением количества групп;
- Временное увеличение нагрузки на основании смены предмета работника, временно отсутствующего в связи с производственной необходимостью (без его согласия заменяет второй преподаватель, данное увеличение нагрузки не должно превышать одного месяца).
- восстановление прежней нагрузки преподавателя;
- Выход на работу до или после окончания срока женщин, находящихся в декретном отпуске;

**4.2.6.** Работникам и специалистам занимающимся в тяжелых, вредных, особо тяжелых, особо вредных условиях труда (включенным в перечень работ в тяжелых условиях), на основании постановления Правительства Кыргызской Республики № 258 от 27 апреля 2015 года, по решению аттестационной комиссии выплачивается дополнительная плата от 15%-30% до 1,0 ставки

**4.2.7.** Работодатель выплачивает доплату за педагогический стаж работников из специальных средств в зависимости от своего финансового положения.

**4.2.8.** При направлении в командировку не менее чем за сутки вперед работодатель должен оплатить командировочные расходы в размере, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

**4.2.9.** Если работник в связи с его смертью, не получает заработную плату она выплачивается одному из членов его семьи не позднее одной недели после принесения документов.

**4.2.10.** Отпуск должен быть оплачен не позднее, чем за три дня до его начала.

**4.2.11.** Увольняемому работнику выплачиваются все причитающиеся ему выплаты в день увольнения. Если в день увольнения работник не работает, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после подачи требования о выплате.

**4.2.12.** Об изменениях и новых условиях оплаты работники должны быть уведомлены за два месяца вперед.

### **4.3 Комитет профсоюза работников ЖАГУ обязан:**

Комитет профсоюза имеет право контролировать правильность применения законодательства о труде, трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, гарантий и льгот и другие социально-трудовые вопросы ЖАГУ.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

### **5.1. Стороны договорились о нижеследующем:**

Внебюджетные средства выделяются на основе сметы расходов в соответствии с действующим законодательством на денежное вознаграждение, пособия и материальную помощь работникам, улучшение условий труда, организацию досуга, оздоровительную деятельность и другие нужды работников.

**5.2.** Работодатель (эта сумма предусмотрена до 2021 года, может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от финансовых возможностей) берет на себя следующие обязанности:

**5.2.1.** В случае утверждения диссертации диссертационным советом штатный сотрудник ЖАГУ получает единовременную стимулирующую выплату в размере 2000 сомов для кандидата наук и 5000 сомов для доктора наук. (Если работник,

получивший стимулирующую выплату, увольняется в течение 5 лет из ЖАГУ, он возвращает стимулирующую выплату в ЖАГУ).

Ежемесячные доплаты кандидатам наук и докторам наук до 1.0 ставки в зависимости от финансовых возможностей учреждения:

1. Доктору наук, профессору - 16800 сомов;
2. Кандидату технических наук, доценту - 10 900 сомов.

Сотрудники, работающие над грантами и проектами, выигранными университетом, не смогут работать в другом месте до истечения срока действия гранта и проекта. Если сотрудник уходит с работы в ЖАГУ, то возвращает средства, полученные от гранта и проекта.

**5.2.2.** Заслуженные работники университета, имеют право на пользование объектами социальной сферы и культурно-просветительскими услугами учреждения.

**5.2.3.** Организует новогодние праздники и подарки для детей сотрудников за счет средств работодателя и профсоюза.

**5.2.4.** Для сотрудников, внесших значительный вклад в развитие университета, при выходе на пенсию (в том числе на пенсию по инвалидности) может быть предусмотрена единовременная выплата в размере:

- Сотрудникам со стажем работы в ЖАГУ от 15 до 20 лет-до 1 оклада, в зависимости от материального положения учреждения;
- Сотрудникам со стажем работы в ЖАГУ более 20 лет-до 2-х окладов в зависимости от материального положения учреждения.

**5.2.5.** Предоставляет и сохраняет гарантии и льготы сотрудникам, совмещающим работу и учебу (при направлении на обучение).

**5.2.6.** Профсоюз совместно с администрацией вуза ведет Учет сотрудников нуждающихся в жилье или в улучшении жилищных условий

**5.2.7.** В связи с юбилейными датами сотрудникам университета может быть выплачена единовременная сумма в размере не менее 1оклада, т.е. со стажем работы в ЖАГУ более 20 лет - женщинам до 50 лет, мужчинам от 60 - до 70,80 лет.

**5.2.8.** В случае смерти работника университета в соответствии постановлением Правительства Кыргызской Республики от 14.08.2006 г. №576. (Положение о порядке и размерах выплаты ритуальных пособий (на погребение) утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 14 августа 2006 года № 576 (В редакции постановления Правительства КР от 31 июля 2008 года № 414)) выплачивается единовременное пособие из финансовых средств учреждения.

По решению Президиума профсоюзного комитета (на основании свидетельства о смерти) из фонда социального страхования предоставляется единовременная материальная помощь работникам в следующих случаях:

- В случае смерти работника вуза, членам его семьи выплачивается сумма в размере 6000 сомов, что составляет 3,2-кратный размер минимальной заработной платы по стране (минимальная заработная плата по стране на 2021 году- 1854 сома).

- в случае смерти близких родственников работника (родителей, детей, супруга) – 3000 сомов, что составляет 1,6-кратный размер минимальной заработной платы;

- в связи с тяжелым финансовым положением:

- болезнь (длительное тяжелое заболевание, сложная операция) в размере 3,2-кратного размера минимальной заработной платы - 6000 сомов;

- при несчастных случаях (землетрясение, оползень, селевой поток, пожар) - в размере 1,6 кратного размера минимальной заработной платы минимального размера оплаты труда - 3000 сомов.

Принимается решение Президиумом профсоюзного комитета при наличии заявления руководителя первичного профсоюза структурного подразделения, в котором работает или работал сотрудник, с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти, медицинской справки, заключения соответствующей службы, подтверждающего несчастный случай, постановления совета первичного профсоюза)

На основании Закона КР «Об образовании» статьи 44 (Закон КР «Об образовании» №92 от 30 апреля 2003 года, (в редакции Закона от 14 августа 2020 года №128)), решения Ученого совета университета, направленное на оплату труда и материальное поощрение работников за счет средств общего фонда оплаты труда, с согласия Попечительского совета самостоятельно определяет и получает дифференциальную надбавку к заработной плате работников в размере 1,0 ставки.

В конце года, в профессиональные праздники, юбилейные даты выделяются сумма на награды, денежные призы и т.п. направленные на материальное поощрение и разного рода мероприятия:

- Отличившимся своей положительной работой сотрудникам;
- победителям конкурсов, лауреатам и т.д.;
- 13-ая заработная плата в конце года (месячная зарплата или оклад).

**5.2.9.** В связи с проведением организационной работы по переводу и восстановлению обучающихся в первой и второй половине учебного года членам

комиссии, а также преподавателям по устранению академических разниц выплачивается заработная плата исходя из утвержденной сметы.

**5.2.10.** Предоставление скидки на обучение для студентов очной формы обучения согласно Закону КР «Об образовании» № 92 от 30 апреля 2003 года (в редакции Законов КР от 24 июля 2020 года № 89, от 14 августа 2020 года № 128), нормативно-правовым актам, утвержденным приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Кыргызской Республики (№709/1 от 27.10.2005 г.) «О едином подходе к предоставлению скидки на оплату обучения учащимся специальных профессионально-технических училищ», уставу ЖАГУ, решением протокола Ученого совета ЖАГУ № 3 от 03.02.2006 «О предоставлении скидки на обучение студентов очной формы обучения Жалал-Абадского государственного университета», (Протокол Ученого совета ЖАГУ №2 от 29.09.2017 №220; приказ ректора №320 от 03.10.2017; протокол Ученого совета ЖАГУ №5 от 15.02.2019 (внесено изменение на основании приказа ректора №59 от 20.02.2019) осуществляется в соответствии с положением.

Созданная по приказу ректора, комиссия по оплате обучения рассматривает и принимает решения по документам студентов, имеющих право на льготы. Решение комиссии выносится на Ученый совет университета. На основании решения Ученого совета ректор издает приказ о снижении оплаты за обучение.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

**6.1.1.** Обеспечивает право работников на безопасные условия труда, пропагандирует современные безопасные средства труда, предупреждает производственные травмы и профессиональные заболевания (ст. 211 ТК КР). В целях реализации этих прав ежегодно заключает договор об охране труда, включающий организационно-технические мероприятия по безопасности работы сотрудников, сроки их выполнения и ответственных работников.

**6.1.2.** Для проведения мероприятий по охране труда заранее предоставляет средства, определенные в договоре в размере 0,2 % от дохода отведенных на образовательные услуги.

**6.1.3.** Проводит аттестацию рабочих мест в учреждении и по данным результатам ведет работу по охране труда в сроки, с последующей сертификацией, с учетом мнения профсоюза работников. В составе

аттестационной комиссии в обязательном порядке должны присутствовать члены профсоюза и комиссии по охране труда.

**6.1.4.** Проводит обучение и инструктаж по вопросам жизни и здоровья, безопасного труда, оказания первой помощи пострадавшим и охране труда для сотрудников принятых на работу, а также переведенных на другую работу.

**6.1.5.** Предоставляет комплект нормативных и информационных пособий, правил, инструкций, учебных журналов и других материалов по охране труда за счет учреждения.

**6.1.6.** Обеспечивает персонал университета специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми стандартами и утвержденным перечнем услуг.

**6.1.7.** Приобретение, хранение, стирка, сушка, ремонт и дезинфекция специальной одежды и средств индивидуальной защиты осуществляется работодателем за счет собственных средств.

**6.1.8.** Раз в год информирует сотрудников о заполнении и оплате листков нетрудоспособности

**6.1.9.** За государственным служащим сохраняются место работы (должность) и средний заработок в случае временного отстранения работника государственным органом по охране труда в результате нарушения требований охраны труда работником университета не по вине работодателя.

**6.1.10.** Оказывает в полном объеме медицинскую и социальную помощь работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве (по вине работодателя).

**6.1.11.** Обеспечивает завершение всех работ по подготовке учебных корпусов и общежитий к новому учебному году.

**6.1.12.** В зимнее время в учебных корпусах и общежитиях температура должна быть не ниже +18 градусов.

**6.1.13.** В соответствии с действующим законодательством своевременно расследует и регистрирует несчастные случаи на производстве.

**6.1.14.** В связи с несоблюдением работодателем правил охраны труда возникают опасные для жизни состояния, а при отказе работника от выполнения работы он предоставляет работнику другую работу до устранения угрозы либо выплачивает средний заработок при увольнении.

**6.1.15.** С учетом мнений профсоюза работников разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для каждого рабочего места.

**6.1.16.** Обеспечивает соблюдение работниками инструкций, правил и требований по охране труда.

**6.1.17.** Совместно с профсоюзом работников (представитель органа первичной профсоюзной организации по охране труда) осуществляет контроль за условиями труда и состоянием его охраны, выполнением договора об охране труда.

**6.1.18.** Возмещает расходы на погребение работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение расходов в связи с потерей кормильца при исполнении служебных обязанностей.

**6.1.19.** Оказывает содействие и помощь работникам образования и науки Кыргызской Республики, техническим инспекторам, членам комиссии по охране труда и осуществляет мониторинг состояния охраны труда в университете. При обнаружении нарушения прав работников по надлежащим и безопасным условиям труда будут приняты меры по их устранению.

**6.1.20.** Обеспечивает бесплатные периодические и внеочередные медицинские осмотры работников, а также осмотры по требованию сотрудников на основании медицинского заключения с сохранением места работы (должности) работника и среднего заработка.

## **6.2. В области охраны труда работник обязуется:**

6.2.1. Работник соблюдает требования охраны труда, установленные законом и иными нормативными правовыми актами, а также правила и инструкции по охране труда.

6.2.2. Правильно использует индивидуальную и коллективную защиту.

6.2.3. Проходит обучение для проверки знаний и требований по охране труда;

изучает безопасные методы и навыки работы, учится оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве; инструктаж по охране труда; проходит стажировку на рабочем месте.

6.2.4. Немедленно оповещает вышестоящее начальство о любой ситуации, создающей опасность для жизни и здоровья человека, о любом несчастном случае на производстве, ухудшении здоровья, а также при появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.5. Работник имеет право приостановить работу при возникновении на рабочем месте ситуаций, создающих опасность для жизни и здоровья сотрудника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения нарушения.

### **6.3. Профсоюзный комитет работников ЖАГУ обязан:**

**6.3.1.** Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

**6.3.2.** Проводит мероприятия по оздоровлению детей сотрудников учреждения.

**6.3.3.** Представители профсоюза работников университета (доверенное лицо) имеют право проводить проверки подразделений университета на предмет соблюдения требований охраны труда и рекомендовать руководству пересмотреть и устранить выявленные нарушения по охране труда.

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**7.1.** В соответствии с Конституцией Кыргызской Республики, Трудовым кодексом Кыргызской Республики, Законом «О профессиональных организациях, их правах и гарантиях их деятельности» работодатель и профсоюзное сообщество ЖАГУ устанавливают отношения на основе социального партнерства, сотрудничества и взаимного уважения.

**7.2.** Коллектив образовательного учреждения вправе вести переговоры с работодателем от имени сообщества и подписывать коллективный договор, признавая профсоюзный комитет работников ЖАГУ единственным представителем сотрудников образовательного учреждения.

**7.3.** Работодатель признает, что профсоюзный комитет работников ЖАГУ является доверенным лицом членов профсоюза по следующим вопросам:

- защищает социально-трудовые права и интересы работников (статья 29 ИК) («О профессиональных организациях, их правах и гарантиях их деятельности»);

- влияет на их плотный график;
- заключает коллективные переговоры, коллективные договоры и контролирует их выполнение;
- соблюдает трудовое законодательство;
- участвует в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**7.4.** Работодатель и должностные лица работодателя вправе поддерживать деятельность избирательного органа первичного профсоюза.

**7.5.** В целях создания благоприятных условий для деятельности профсоюзного сообщества и его избирательных органов ТК КР на основании закона «О профессиональных организациях, их правах и гарантиях их деятельности» и других законов работодатель обязан:

- Надлежащее соблюдение прав профсоюза, регламентированных законом и действующим коллективным договором;
- не препятствовать членам профсоюза в посещении представителей профсоюза с целью пропаганды уставных вопросов и прав, предусмотренных законом, на рабочих местах, где они работают;
- Позволяет сотрудникам работать в профкоме, проводить собрания, выделяет помещение для хранения документов, а также размещать информацию в удобном для сотрудников месте.  
Разрешает профсоюзу работников университета безвозмездно пользоваться оборудованием, транспортными средствами, сетями связи и оргтехникой, необходимыми для его деятельности; осуществляет их техническое обслуживание, предоставляет канцтовары и унифицированные программные продукты; содержание, ремонт, отопление, освещение, охрана указанных объектов осуществляются университетом;
- Обеспечивает свободный доступ для членов профсоюзных организаций в места отдыха, спортивные и оздоровительные учреждения, обеспечивает их хозяйственную чистоту, ремонт, отопление, освещение, уборку и безопасность.

**7.6.** Не допускается ограничение социальных, трудовых и иных прав и свобод, гарантированных законом, принуждение, увольнение или иные формы воздействия на каждого работника в связи с тем, что он является членом профсоюза.

**7.7.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза в соответствии с подпунктом 2 статьи 83 Трудового кодекса, осуществляется с согласия (предварительного согласия) избирательного органа профсоюза.

**7.8.** Предусматривает бесплатное ежемесячное перечисление членских взносов на счет профсоюза в размере 1% от заработной платы работников, состоящих в профсоюзе, на основании их письменного заявления. Членские взносы перечисляются на счет первоначальной профсоюзной организации в день оплаты. Задержка в переводе средств не допускается.

**7.9.** Члены профкома работников, приглашенные профсоюзом в качестве делегатов на съезды, конференции, участники семинаров, собраний и иных организованных ими мероприятий, а также на работу избирательных органов профсоюза, будут временно уволены с сохранением среднего заработка.

**7.10.** Предоставляет профсоюзному комитету информацию о правилах вуза, нормативно-правовых актах, законах и другую информацию по разъяснения условий труда, социально-экономическим вопросам, бытовому обслуживанию, социально-культурному и общественному питанию.

**7.11.** Включает представителя профсоюзного комитета ЖАГУ с правом голоса в состав Ученого совета университета.

**7.12.** Представители профсоюзного комитета ЖАГУ при необходимости участвуют в заседаниях ректората и Ученого совета при решении вопросов, связанных с трудовыми и социальными правами и интересами сотрудников университета.

**7.13.** Включает представителей профессионального бюро в состав Ученый совета факультета, а также в комиссию по рассмотрению вопросов связанных с трудовыми и социальными правами, интересами сотрудников университета.

## **8. МОНИТОРИНГ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**Стороны договорились о нижеследующем:**

**8.1.** За исполнением коллективного договора следит специальная комиссия, состоящая из доверенных лиц (равное число представителей сторон). Количество представителей профсоюза утверждается решением собрания профсоюзного комитета. Общий состав комиссии (6 человек, в том числе 3 человека от ректората, 3 человека от профсоюза) утверждается приказом ректора.

**8.2.** В случае неисполнения обязательств по настоящему договору комиссия уведомляет стороны договора и стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

- 8.3.** О нарушении коллективного договора уведомляется не менее чем за две недели, проводятся консультации и о принятых мерах и решениях комиссии информируют трудовое сообщество
- 8.4.** По результатам проверки к должностным лицам и работникам привлекаются дисциплинарные взыскания, в ходе которых от нарушителей требуется дать письменных объяснений. Споры между сторонами разрешаются в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.
- 8.5.** Они совместно разрабатывают план мероприятий по реализации действующего коллективного договора и отчитываются о его выполнении перед общим собранием.
- 8.6.** Разъясняет условия коллективного договора сотрудникам университета. Информировать работников о выполнении коллективного договора. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны должны проводить собрание работников не реже одного раза в год.
- 8.7.** Рассылает электронные и печатные версии текста действующего коллективного договора всем структурным подразделениям ЖАГУ.
- 8.8.** Проводит организационную работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.
- 8.9.** В целях контроля за выполнением условий коллективного договора стороны должны предоставлять друг другу необходимую информацию не позднее месяца со дня запроса.
- 8.10.** Стороны коллективного договора несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в соответствии с действующим законодательством. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке приостановить исполнение взятых на себя обязательств в течение текущего срока действия договора. В случае неисполнения или нарушения обязательств по коллективному договору виновная сторона или виновное лицо несут ответственность в установленном законодательством порядке.
- 8.11.** Расходы на услуги специалистов, экспертов в связи с участием коллективных переговорах возмещаются работодателем.
- 8.12.** Профсоюзный комитет работников вправе требовать от работодателя прекращения (отмены) управленческих решений о принятии локальных актов первичной профсоюзной организации, противоречащих законодательству о труде, охране труда, условиям трудового договора, соглашений (ст. 8 Трудового кодекса Кыргызской Республики).

Настоящий коллективный договор состоит из 23 страниц, скреплен печатью и пронумерован, подписан и скреплен печатью сторон и подписан в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу для каждой из сторон.

### **ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:**

ТК КР -Трудовой кодекс Кыргызской Республики;

ТД- трудовой договор;

КД-коллективное соглашение.

### **ПРИЛОЖЕНИЯ**

1. Договор с администрацией и студентами ЖАГУ;
2. Правила внутреннего распорядка ЖАГУ;
3. Положение о выплате заработной платы работникам ЖАГУ;
4. Перечень должностей и штата ЖАГУ с неблагоприятными условиями труда, которые будут иметь доплату;
5. Перечень должностей и должностных мест, дающих право работникам ЖАГУ на безвозмездное получение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.	-----	3
2.	-----	4
3.	-----	8
4.	-----	11
5.	-----	13
6.	-----	16
7.	-----	19
8.		
	-----	21
9.	-----	23
10.	-----	24