

КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ЖУСУПА БАЛАСАГЫНА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КНУ

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ – АДМИНИСТРАЦИЕЙ КНУ И ОБЪЕДИНЕННЫМ ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ КНУ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕГО КОЛЛЕКТИВ НАЦИОНАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА -

НА ПЕРИОД: 2023 – 2026 ГОДЫ.

РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ НА ОБЩЕУНИВЕРСИТЕТСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ КОЛЛЕКТИВА КНУ -
05 июля 2023 ГОДА.

ДОГОВОР УТВЕРДИЛИ И ПОДПИСАЛИ :

от имени Работодателя -
Администрации КНУ:
ректор,
профессор Т.А. Абдырахманов .



« 05 » июля 2023 г.

от имени коллектива КНУ -
председатель Объединенного
Профсоюзного комитета КНУ
доцент К. С. Жумабеков

М.П.
« 05 » июля 2023 г.

Зарегистрирован в Центральном Комитете Профсоюза работников
образования и науки Кыргызской Республики



СОДЕРЖАНИЕ:

I. Общие положения

II. Трудовые отношения

III. Обеспечение роста профессионального мастерства научно-педагогических кадров

IV. Обеспечение трудовой занятости и порядок высвобождения (увольнения) работников

V. Обеспечение прав студентов, магистрантов и аспирантов, соблюдение гарантий их обучения

VI. Социальная защита и поддержка студентов, магистрантов и аспирантов

VII. Режим рабочего времени

VIII. Заработная плата, доплаты, надбавки и премии

IX. Время отдыха (выходные дни, праздничные дни, отпуска)

X. Охрана труда

XI. Охрана здоровья и страхование

XII. Социальные гарантии и льготы

XIII. Гарантии профсоюзной деятельности

XIV. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

XV. Права профсоюзов на информацию

XVI. Разрешение трудовых конфликтов

XVII. Действие коллективного договора

XVIII. Контроль над ходом исполнения коллективного договора

ПРИЛОЖЕНИЯ.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор КНУ - является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в университете, взаимоотношения между **СТОРОНАМИ**: Администрацией КНУ (далее - **Работодателем**) и Коллективом КНУ, который осуществляет их через **свой представительный орган** - Профсоюзный комитет КНУ (далее **Профком КНУ**), в течение нового трехлетнего срока: **2023**

– **2026** годы. Он определяет основные направления деятельности Сторон в социально-экономических отношениях, устанавливает их полномочия на осуществление в КНУ согласованной социально-экономической политики в течение вышеуказанных периодов времени.

1.2. Настоящий Коллективный Договор заключён в соответствии: с Трудовым Кодексом Кыргызской Республики (далее ТК КР), **Указом Президента КР от 18 июля 2022 года № 243 «О мерах по повышению потенциала и конкурентоспособности образовательных организаций высшего профессионального образования Кыргызской Республики»**, **Постановление Кабинета Министров КР «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Кыргызской Республики по приданию особого статуса государственным высшим учебным заведениям» (21.11. 2022 г., №654)**, Законами Кыргызской Республики (далее КР) - «О социальном партнёрстве в области трудовых отношений в КР», «О коллективных договорах», «Об образовании», «О профессиональных союзах», «О науке и об основах государственной и научно-технической политики», «Об охране труда», «О пожилых гражданах в Кыргызской Республике», «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья», «О содействии занятости населения» и ряда других, указами Президента Кыргызской Республики, Постановлениями **Правительства КР и Кабинета Министров КР**, утвердивших пакеты нормативных актов, регулирующих деятельность: образовательных организаций среднего профессионального образования КР и образовательных организаций высшего профессионального образования КР»: «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных организаций», «Положение о порядке установления доплат за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда», «Типовой перечень работ с особыми условиями труда», «Положение об особенностях регулирования труда совместителей», «Положение о формировании и применении тарифов на платные образовательные услуги в Кыргызской Республике» и другими постановлениями, приказами и распоряжениями Министерством образования и науки КР (далее **МОиН КР**) другими нормативно-правовыми актами государственных органов и ведомств, изданных в Кыргызстане.

К числу других - основополагающих нормативно-правовых документов, относятся также: Устав Центрального Комитета Профсоюза работников образования и науки КР, Генеральное Соглашение между Правительством КР, Федерацией профсоюзов Кыргызстана и Республиканским объединением работодателей. Особое место в этом ряду, занимают – **Отраслевое Соглашения** между МОиН КР и Центральным Комитетом Профсоюза работников образования и науки КР (далее **ЦК ПРОиН КР**) на **2022 - 2025** годы, заключенного с целью укрепления и развития социального партнерства в сфере труда.. Действие этих внутриотраслевых нормативно - правовых актов, распространяется на работодателей всех образовательных организаций, подчиненных отраслевому Министерству (в их числе – КНУ). Они - определяют основные и дополнительные направления регулирования социально-трудовых отношений, устанавливают общие принципы проведения в образовательной отрасли страны, согласованной социально-экономической политики в течение указанных периодов,

При этом, Устав КНУ им. Ж. Баласагына, Положение о профсоюзной организации КНУ, другие производственно-распорядительные и нормативно-правовые акты (приказы и распоряжения, планы, положения, инструкции, регламенты, правила, нормы, макеты и другие), изданные в КНУ - являются внутренними (локальными) документами, имеющими такую же юридическую силу и действие (как - вышеуказанные документы), которые регулируют повседневную текущую производственную деятельность КНУ (смотри разделы университетского **Интернет-сайта: НПА КР, НПА КНУ и Профком КНУ**)

1.3. Цель настоящего Коллективного Договора (**далее по тексту - Коллдоговор**) - обеспечение социальной стабильности в КНУ, определение взаимных обязательств работодателя и работников – по организации труда и управления им, по организации социального партнерства между администрацией КНУ и профсоюзным комитетом КНУ (представительного органа коллектива университета), по разрешению трудовых споров и ряду других направлений, которые позволят:

- повысить уровень социальной поддержки работающих, обучающихся, пенсионеров;
- определить задачи социально-экономического развития университета и обеспечить их решение;
- регламентировать условия труда и профессионального совершенствования работников университета, а также обучения студентов;
- обеспечить равенство участников социально-трудовых отношений (Администрации и Коллектива КНУ);
- определить основные правила внутренних профессиональных и социально-трудовых взаимоотношений сторон.

Коллдоговор – являясь средством защиты трудовых и социальных интересов работников, выступает юридическим инструментом, при досудебном разрешении трудовых споров.

1.4. Коллективный Договор по сравнению с законодательством, Генеральным и Отраслевым Соглашениями, индивидуальными трудовыми договорами - устанавливает в КНУ: более благоприятные трудовые и социально-экономические условия для работников; обеспечивает дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные льготы, гарантии и преимущества для членов коллектива КНУ (включая студентов), но не ниже установленных, создает более благоприятные условия для учёбы студентов по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством КР, иными нормативно-правовыми актами. Эти условия обеспечиваются за счет бюджетных и внебюджетных средств КНУ, спонсоров и других финансово - материальных источников, не запрещенных законодательством КР. В случае изменения законодательства Кыргызской Республики в части, улучшающей положение Работников и Обучающихся образовательной отрасли по сравнению с условиями настоящего Договора, в КНУ, непосредственно, будут действовать новые нормы законодательства КР.

1.5. Все локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в КНУ в сфере социально-трудовых отношений, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом КНУ. Если указанные нормативно-распорядительные акты ухудшают положение работников по сравнению с ТК КР и настоящим Коллективным договором, либо приняты без соблюдения предусмотренного Трудовым кодексом КР порядка согласования с Профкомом КНУ, тогда они считаются недействительными. В таких случаях - применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (**ст. 5 ТК КР**)

1.6. **Сторонами** Коллективного Договора являются:

1.6.1. Отдельные категории членов коллектива КНУ, которые включают в себя:

- **Работников:** профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей, ассистентов, научных сотрудников, консультантов, административно-управленческий, инженерно-технический, учебно-вспомогательный, производственный и младший обслуживающий персонал, работающих по трудовому договору в университете на штатных должностях согласно штатного расписания КНУ, действующего на определенный календарный период;
- **Обучаемых:** учащихся гимназии и студентов колледжа, студентов и магистрантов образовательных подразделений КНУ (институтов, факультетов), аспирантов, Phd докторантов и докторантов;
- **Работодателя (ей)** - ректора и иных уполномоченных им лиц, относящихся к категории Администрации КНУ (проректора, начальники и заведующие структур, директора институтов, деканы факультетов, заведующий гимназией, директора колледжа, лица,

временно исполняющие их обязанности, а также заместители указанных руководителей), в соответствии с учредительными и уставными документами Национального университета.

1.6.2. Все нормы Коллдоговора, регулирующие правоотношения между Работодателем, Работниками и Обучающимися КНУ, применяются по аналогии к отношениям между руководством и работниками (и обучающимися, при наличии таковых) структурных подразделений КНУ, независимо от прямого упоминания об этом в отдельных пунктах Договора.

1.7. Работодатель признает Профсоюзную организацию КНУ (**далее Профсоюз КНУ**), зарегистрированную в органах Юстиции КР, в лице Профкома КНУ и его председателя (избранных вновь на отчетно-выборной Профсоюзной конференции этой организации - **18 апреля 2023 г.**) - единственным полномочным представителем всего коллектива КНУ, в коллективных переговорах по защите его трудовых и социально-экономических интересов, а также - Стороной социального партнерства в сфере труда и трудовых отношений, при осуществлении различных форм социального партнерства, установленных законодательством КР.

1.8. Профком КНУ представляет интересы коллектива КНУ при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, рассмотрении и разрешении трудовых споров работников с работодателем, участвует в урегулировании социально-трудовых отношений. Профком КНУ проводит взаимные консультации и согласования по установлению или изменению условий труда, оплаты труда, режима рабочего времени, охраны труда и другим вопросам. (**ст.29 ТК КР**).

1.9. Защиту законных прав и интересов работников образования и науки, являющихся членами профсоюза, в том числе, работающих в КНУ, представляет также - ЦК ПРОиН КР.

1.10. Профсоюзы независимы в своей деятельности и подчиняются только законодательству КР. Они не подотчетны и не подконтрольны органам государственной власти, работодателям, политическим партиям и другим общественным объединениям. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить права профсоюзов или воспрепятствовать осуществлению их уставной деятельности, если иное не предусмотрено законом (Закон КР «О профессиональных союзах» **ст.4.**).

1.11. Профком КНУ:

- признает свою ответственность за реализацию общих целей повышения качества учебной, воспитательной, научной и производственно-коммерческой работы КНУ, проведение мероприятий, направленных на развитие инициативы профессорско-преподавательского состава, сотрудников и студентов КНУ, увеличение вклада каждого работника в реализацию уставных задач КНУ, сохранение и приумножение традиций Национального университета, обеспечение соответствия качества их труда особому статусу университета, определенным гражданским обществом и государством;
- способствует процессу достижения высоких конечных результатов деятельности всех подразделений КНУ, обеспечения высокой эффективности учебного процесса и проводимых научных исследований;
- поддерживает инициативы работодателя по соблюдению и улучшению трудовой дисциплины членов коллектива (руководствуясь нормами действующего трудового законодательства КР).

1.12. Представителями работодателя в совместной работе с Профкомом КНУ, которые участвуют в реализации основных принципов социального партнёрства, являются: ректор университета и уполномоченные им лица (проректора, руководители административно-управленческих, хозяйственных, образовательных и научных структур), осуществляющие свою деятельность в соответствии с действующим законодательством КР.

1.13. Профсоюз КНУ, признает права работодателя - на планирование, управление и контроль над учебно-воспитательной, производственной и коммерческой деятельностью КНУ, приём на работу, на организацию процесса повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и сотрудников, обеспечение их занятости, на процедуру сокращения кадров при проведении структурных изменений на факультетах, кафедрах и в других подразделениях, совершенствование оплаты, условий и охраны труда.

1.14. Профком КНУ подтверждает право работодателя направлять доходы от разных форм производственной, в том числе и - внебюджетной образовательной деятельности, на реализацию целей и задач, предусмотренных Уставом КНУ (Закон КР «Об образовании», **ст. 45**), действующим Отраслевым Соглашением и другими документами.

1.15. Работодатель, во взаимодействии с Профкомом КНУ - обязуется создать условия и обеспечить:

- защиту законных интересов, деловой репутации и имиджа университета, а также членов его коллектива, особенно - в сфере информационного пространства;
- нормальную работу профессорско - преподавательского состава и сотрудников, работающих в КНУ;
- обучение студентов, магистрантов, аспирантов, PhD-докторантов и докторантов в рамках соответствующих государственных программ;
- совершенствования учебной, воспитательной, научной и производственно-коммерческой работы, обеспечения работников и студентов необходимыми научными, художественными, периодическими изданиями и учебными пособиями научной библиотеки КНУ;
- развития социальной сферы КНУ (общежитий, пансионата «Университет», спортивных площадок, здравпункта и других объектов подобного назначения);
- осуществления принципа распределения материальных благ по количеству и качеству труда;
- осуществления принципа социальной справедливости при распределении социальных благ в коллективе КНУ, в том числе выделении мест для проживания сотрудников (в исключительных случаях) в студенческих общежитиях;
- осуществления охраны труда работников, обучения студентов КНУ и заботы об их здоровье;
- осуществления культурно-воспитательной, спортивной и оздоровительной работы среди работников и студентов КНУ, развития материальной базы культурно-творческой и спортивно-оздоровительной инфраструктуры;
- защиты и поддержки тружеников тыла, работающих пенсионеров и участников локальных военных действий, студентов-сирот и лиц с ограниченными возможностями здоровья;

1.16. Субъектами - ответственными исполнителями за выполнение обязательств по настоящему Коллективному договору КНУ, являются:

- Работодатель - Администрация КНУ;
- Профком КНУ - представительный орган Коллектива КНУ

1.17. Настоящий Коллективный Договор КНУ - **заключен**: между Работодателем (Администрацией КНУ) и, Профкомом КНУ (от имени Коллектива КНУ: Работников и Обучающихся в вузе), и **ПОДПИСАН: ректором КНУ Абдырахмановым Т.А.**, действующего на основании Устава КНУ - с **одной стороны, и председателем Профкома КНУ Жумабековым К.С.**, действующего на основании Положения о Профсоюзной организации КНУ - с **другой стороны.**

1.18. Нормы (положения) настоящего Коллективного Договора являются основой и механизмом правового регулирования деятельности университета, руководством для работодателя при принятии им административно-управленческих решений по обеспечению деятельности КНУ. Они обязательны для исполнения во всех подразделениях университета и распространяются на всех его работников и обучающихся, независимо от их членства в профсоюзной организации КНУ

1.19. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования КНУ, состава, структуры, наименования органа его управления, расторжения трудового договора с ректором, либо переизбрания председателя Профсоюзного комитета КНУ, подписавших настоящий Коллективный Договор.

1.20. В течение срока действия Коллективного Договора ни одна из сторон не вправе изменить, приостановить или прекратить в одностороннем порядке действие любого из пунктов Договора, а также выполнение принятых на себя обязательств.

1.21. Стороны Коллективного Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, доверия, открытости, добросовестности, демократичности, включающих:

- обязательность заключения соглашений, договоров и других решений, регулирующих трудовые отношения;
- уважение и учёт интересов сторон;
- равноправие сторон и их полномочность, доверие во взаимоотношениях;
- самостоятельность и свободу выбора вопросов, входящих в сферу социального партнёрства;
- добровольность заключения соглашений и принятия решений и обязательств;
- обязательность выполнения принятых сторонами соглашений и коллективных договоров;
- ответственность сторон, их представителей, должностных и иных лиц за невыполнение принятых обязательств и решений.

1.22. Внесение изменений и дополнений в текст настоящего Коллективного Договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон, в порядке, определенном соответствующим разделом Договора..

1.23. Стороны согласились, что ряд локальных нормативно-правовых актов (положения, соглашения, правила, нормы, графики и другие), содержащих нормы права и улучшающих социально-экономическое положение работников и студентов университета, работодатель обновит или разработает в течение 2023 - 2024 учебного года, а также - в последующие годы, с учётом обновления законодательной и нормативно-правовой базы КР (Трудовой Кодекс КР, Закон КР «Об образовании», законопроект «О внесении изменений в некоторые законодательные акты по вопросам образования» и других) и введет их в действие (в необходимых случаях), только после согласования с Профкомом КНУ. Указанные документы, могут быть изданы и оформлены (в необходимых случаях) - как в виде приложений, которые будут считаться неотъемлемой частью настоящего Коллективного Договора, так и - в виде отдельных самостоятельных документов.

1.24. Проект текста настоящего Коллективного Договора КНУ, был разработан в ходе совместной работы двусторонней Комиссии, созданной на паритетных началах - Работодателем и Профкомом КНУ, в рамках соответствующего приказа ректора КНУ и постановлением Профкома КНУ. Комиссия состояла из 22 человек (по 11 чел. – с каждой стороны), которую возглавляли: **сопредседатели – Айтахунов Б.К.** (проректор по административно-хозяйственной работе) и **Жумабеков К.С.** (председатель Профкома КНУ); Состав данной Комиссии, был сформирован - в соответствии с приказом по КНУ № 269 от 29 мая 2023 г.

1.25. Проект текста Коллективного Договора КНУ, был выставлен на Интернет-сайте КНУ для ознакомления коллектива вуза с соответствующим сопроводительным Обращением (о порядке внесения предложений, связанных с изменениями и дополнениями в его текст (договора). Его окончательная редакция (версия), была утверждена двусторонней Комиссией (**27 июня 2023 г.**) и предложена для рассмотрения Конференцией трудового коллектива КНУ.

Коллективный договор КНУ на 2023 - 2026 годы, в его настоящей редакции был принят **единогласно** - на Конференции Коллектива КНУ (**5 июля 2023 года**);

1.26. Подписание Коллективного Договора КНУ на новый трехлетний срок, было проведено СТОРОНАМИ -- 5 июля 2023 года. Срок его действия - с 1 июля 2023 года по 30 июня 2026 года.

Настоящий Коллективный Договор КНУ - после его подписания Сторонами, будет в соответствующем порядке, направлен Профкомом КНУ в адрес Центрального Комитета ПРОиН КР - для уведомительной регистрации (смотри Титульный лист Договора).

1.27. Содержание Коллективного Договора КНУ определено соглашением Сторон и состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.

3. Обеспечение роста профессионального мастерства научно-педагогических кадров.
 4. Обеспечение трудовой занятости и порядок высвобождения (увольнения) работников.
 5. Обеспечение прав студентов, магистрантов и аспирантов и соблюдение гарантий их обучения.
 6. Социальная защита и поддержка студентов, магистрантов и аспирантов.
 7. Режим рабочего времени.
 8. Заработная плата, доплаты, надбавки и премии.
 9. Время отдыха.
 10. Охрана труда и окружающей среды.
 11. Охрана здоровья и страхование.
 12. Социальные гарантии и льготы.
 13. Гарантии профсоюзной деятельности.
 14. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа.
 15. Права профсоюзов на информацию.
 16. Разрешение трудовых конфликтов.
 17. Действие коллективного договора.
 18. Контроль над ходом исполнения коллективного договора.
- Приложения.

1.28. Работодатель, Профком КНУ и руководители структурных подразделений университета в трехмесячный срок после вступления в силу Коллективного Договора, обязуются довести его содержание до сведения всех сотрудников (после их летних отпусков), в том числе и вновь принимаемых на работу в КНУ

1.29. Стороны обязуются - своевременно разместить текст Коллдоговора на государственном и официальном языках на электронных сайтах КНУ и Профкома КНУ, а также своевременно вносить в него соответствующие изменения и дополнения (по взаимному решению Сторон), регулярно освещая на своих Интернет - сайтах, ход его реализации.

1.30.. Стороны, с момента подписания Коллдоговора КНУ, в рамках утвержденного графика,- разработают и примут Матрицу взаимно согласованных действий (по календарным годам), в которой определяют характер мероприятий, объемы и механизмы их финансирования и сроки выполнения. В ходе её реализации, по мере необходимости, осуществляют издание соответствующих приказов и распоряжений, в рамках которых будут практически решаться задачи, определенные нормами Договора.

1.31. Работодатель обязуется систематически информировать сотрудников и Профком КНУ о финансово-экономическом положении университета, основных направлениях его деятельности, а также о состоянии его учебно-научной и социально-бытовой инфраструктуры; рассматривать предложения сотрудников, обучаемых и Профкома КНУ по социально-трудовым и экономическим вопросам и давать на них мотивированные ответы.

1.32. За неисполнение обязательств, предусмотренных настоящим Договором, Стороны несут дисциплинарную ответственность, предусмотренную нормами законодательства КР (статьи 45 и 146 ТК КР).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в КНУ между Работником и Работодателем возникают на основании трудового договора. Они регулируются ТК КР, законодательством об образовании и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной (электронной) форме в обязательном порядке, независимо от формы оплаты труда, со всеми работниками университета. Он заключается в соответствии со статьями: **14 - 17, 55, 57, 58, 330, 360/2, 378 ТК КР:**

2.1.1. На неопределённый срок (на постоянной основе);

2.1.2. На определённый срок (срочный трудовой договор):

- до 5 лет (при избрании ППС на должность на конкурсных выборах – в рамках соответствующего Положения), с лицами, избранными по конкурсу на замещение вакантной должности, трудовые отношения могут возникать на период, определенный условиями конкурсных выборов, при этом их ежегодная учебная нагрузка определяется в зависимости от контингента студентов и бюджета КНУ;
- срочный трудовой договор с профессорско - преподавательским составом, прошедшим процедуру конкурса, заключается сроком до пяти лет (ст. 55 ТК КР). На период подписания Договора на 2023 – 2026 годы, срочные трудовые договора с ППС (через конкурсные выборы) – заключались сроком – на 5 лет;
- в рамках ст.55 ТК КР - на срок по решению работодателя (с учетом характера и условий предстоящей работы работника, исходя из производственно-финансовых возможностей КНУ и особенностей выполняемой работы – для лиц, входящих в категории: административно-хозяйственного персонала, а также других категорий должностей);
- с лицами, имеющих статус – «молодой специалист», трудовые договора должны заключаться - сроком: не менее 3-х лет;
- на период замены временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с действующим законодательством, сохраняется место работы, на период отсутствия этого работника;
- на срок менее одного года в связи с краткосрочным характером предстоящей работы.

2.1.3. Трудовые договора, заключенные с работниками на определенный срок, расторгаются в связи с истечением его срока действия.

2.1.4. При условии надлежащего выполнения работниками своих профессиональных обязанностей и с согласия этих специалистов и ректора университета, трудовой договор с ними, может быть перезаключен на новый срок.

2.1.5. Условия работы между работодателем и работником, выполняющим дистанционную работу, определяется трудовым договором (ст. 360/1 ТК КР).

Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается как при личном присутствии самого работника, так и в форме электронного трудового договора (ст.360/2 ТК КР).

2.1.6. Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу: место работы, обязанности работника, охрана труда, режим рабочего времени и времени отдыха работника, временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях – установлены статьями: 360/1 – 360/5 ТК КР

2.1.7. Решение об объявлении конкурса на замещение вакантных должностей ППС, которые предусмотрены штатным расписанием университета - принимает ректор КНУ.

2.2. Ректор КНУ имеет право заключать трудовой договор сроком на **1 учебный год** без проведения конкурса с отдельными категориями лиц на вакантные должности ППС (Постановление Правительства КР № 346 от 29 мая 2012 г.). К категориям таких лиц, с которыми заключается трудовой договор на один учебный год, относятся:

- специалисты-практики, работающие непосредственно на производстве, желающие совместить преподавательскую деятельность с основной работой;
- преподаватели, работающие в условиях почасовой оплаты;
- преподаватели пенсионного возраста;
- преподаватели после отпуска по уходу за детьми до 3 лет.

2.3. Объем учебной нагрузки ППС отражается в трудовом договоре преподавателя, виды учебной нагрузки отражаются в индивидуальном плане.

2.4. При замещении должностей научно-педагогических работников, заключению трудового договора с ними предшествует конкурсный отбор претендентов (ст. 378 ТК КР) или избрание их по конкурсу (конкурсные выборы на замещение вакантной должности - Постановление Правительства КР № 346 от 29 мая 2012 г.). Порядок и условия проведения указанных процедур - определены соответствующими нормативно-правовыми актами. С лицами, избранными по конкурсу, трудовые отношения возникают на основании соответствующего акта избрания по конкурсу и приказа по университету (ст. 55 ТК КР). Они действуют на период, определенный соответствующими

решениями Конкурсной комиссии и Ученого совета КНУ, Ученых Советов институтов, факультетов КНУ (**статьи 14, 16 ТК КР**).

2.5. Заключению срочного трудового договора с деканами факультетов и заведующими кафедрами предшествуют выборы, порядок которых – определяется соответствующими внутренними университетскими нормативно-правовыми актами (положениями и инструкциями) и соответствующим Положением, утвержденным вышеуказанным постановлением Правительства КР. Руководители других образовательных структур (институты, колледжи, филиалы и др.) - назначаются ректором КНУ

2.6. Трудовой договор, заключенный на неопределённый срок, не может быть перезаключён на определённый срок без согласия работника.

2.7. Привлечение ППС на работу на **0.25, 0.5, 0.75** ставки осуществляется работодателем по ходатайству руководителей институтов, факультетов, кафедр, колледжа и гимназии, исходя из имеющейся учебной нагрузки. Максимальная сумма единиц должностей, занимаемых одним штатным преподавателем на кафедрах КНУ и в его структурных подразделениях, не должна превышать **1.5 ставки**.

2.8. Максимальная сумма единиц должностей, занимаемых одним штатным работником административно-управленческого персонала и других категорий работников в КНУ, не должна превышать **1,5 ставки**.

2.9. Совместительство – это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.

2.10. Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду с работой, обусловленной трудовым договором, дополнительные работы по этой же профессии или другой специальности (должности) **в пределах основного рабочего времени в КНУ**. В трудовые договоры лиц, осуществляющих внутреннее совместительство в КНУ, по решению работодателя, могут быть включены указанные условия труда работника (а также его оплаты) - в течение трудового дня (**ст. 167 ТК КР**).

2.11. Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительностью рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производится по предложению, распоряжению или с ведома работодателя только с письменного согласия работника.

2.12. ППС, научные сотрудники и работники КНУ могут осуществлять педагогическую, научную и производственную деятельность на условиях внутреннего или внешнего совместительства. Работа по совместительству регулируется **статьями 98, 330, 332, 336 ТК КР**, а также соответствующими Положениями, утвержденными Правительством КР (в редакции Постановления № 34 от 02.02.2015 г.). Педагогическая работа с почасовой оплатой труда в объеме не более **240 часов** в году не является совместительством. Указанный объем выполненной педагогической работы – включается в педагогический стаж лица её - осуществлявшей.

2.13. Гарантии и компенсации для лиц, работающих по совместительству, предоставляются работникам в соответствии со **статьей 335 ТК КР**.

2.14. Порядок и условия организации сверхурочной работы определяется **статьями 98 и 100 ТК КР**.

2.15. Рабочее время, производственная и трудовая дисциплина регламентируются трудовым законодательством, Уставом КНУ, Коллективным договором КНУ, Внутренним Трудовым распорядком, положениями и правилами, действующими в университете.

2.15.1. Производственная и трудовая дисциплина кроме этих нормативно-правовых актов регламентируется:

- индивидуальным трудовым договором;
- индивидуальным планом работы (календарно-тематическим планом ППС);

- расписанием аудиторных занятий или дежурства по кафедре;
- должностными инструкциями.

2.15.2. Противоправное и виновное неисполнение работниками своих трудовых обязанностей является дисциплинарным проступком.

2.15.3. К примерам - виновного неисполнения своих трудовых обязанностей, относятся случаи: когда работник без уважительных причин нарушает условия договора или не соблюдает Устав КНУ, отказывается выполнять законные требования работодателя (приказ, распоряжение, указание) или нормы внутренних нормативных актов университета, не является или опаздывает на работу без уважительных причин, ненадлежащим образом выполняет свои трудовые функции (индивидуальный план работы), не вырабатывает свое рабочее время.

2.16. За нарушение трудовой дисциплины, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель применяет к нему дисциплинарные взыскания, указанные в пункте 2.17. Договора в соответствии и в порядке, определяемыми статьями **146, 147 и 150 ТК КР**.

2.17. В КНУ, работодатель вправе применить в отношении работников следующие дисциплинарные взыскания (**статья 146 ТК КР**):

1. Замечание;
2. Выговор;
3. Увольнение.

Мера дисциплинарного наказания зависит от тяжести проступка. При этом, при вынесении указанных взысканий, работодатель - не обязан строго исполнять последовательность их применения.

2.18. Основные права и обязанности работодателя определены **статьей 20 ТК КР**, другими нормами законодательства КР, Отраслевого Соглашения и Устава КНУ.

В рамках действующей правовой базы,

Работодатель обязуется:

2.18.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия отраслевого соглашения, коллективного договора, трудовых договоров.

2.18.2. 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 КР и настоящим Коллективным Договором.

2.18.3. **При приёме на работу и в ходе трудовой деятельности работника - знакомить его** (под расписку): с Уставом КНУ, правилами трудовой деятельности в университете, настоящим Договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и правилами техники безопасности, а также иными действующими в КНУ локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции сотрудника.

2.18.4. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, если иное не установлено действующим законодательством.

2.18.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, своевременно и в полном объеме выплачивать им заработную плату.

2.18.6. Не допускать увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с оформлением ими пенсий по возрасту.

2.18.7. Не допускать фактов перевода работников на срочный трудовой договор по инициативе работодателя без их письменного согласия.

2.18.8. Обеспечивать в университете безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.18.9. Совместно с руководителями структур проводить анализ должностных инструкций работников с учетом изменений условий труда, вносить в инструкции необходимые коррективы.

2.18.10. Применять к лицам, нарушающим производственную дисциплину и этические нормы взаимоотношений в коллективе КНУ, а также наносящим ущерб деловой репутации и имиджу университета - дисциплинарные меры воздействия (указанные в **пункте 2.17. Договора**), вплоть до увольнения.

2.18.11. Содействовать реализации в КНУ - основных принципов и норм гендерной политики, осуществляемой государством.

2.18.12. Осуществлять защиту интересов работников и обучающихся в случаях нарушения их прав и деловой репутации.

2.19. Работодатель имеет право:

2.19.1. За нарушение трудовой дисциплины, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных кодексами, законами, Уставом КНУ и другими локальными нормативно-правовыми актами (положениями, инструкциями, правилами и др.), регулирующими деятельность университета, а также его индивидуальным трудовым договором, увольнять виновных лиц на основании Трудового Кодекса КР, а также применять к ним другие меры дисциплинарного воздействия, в том числе, лишать их – частично или полностью, премиальных и других поощрительных выплат.

2.19.2. Осуществлять процедуру применения дисциплинарных взысканий. При этом, основанием для применения вышеуказанных дисциплинарных взысканий, являются – собственные решения руководителя университета, представления руководителей структурных подразделений, решения университетских: Комиссии по этике и Дисциплинарной комиссии, требования и рекомендации Профкома КНУ (в рамках законодательства КР и ст. 14.1 Коллдоговора КНУ) и других служебных комиссий, создаваемых работодателем по фактам нарушения работниками, установленных в КНУ норм и правил производственной дисциплины и поведения.

2.19.3. В рамках **ТК КР** осуществлять: прием на работу новых сотрудников (**статьи 14 и 58**), производить: **перевод (ст. 69, 72)** или перемещение (**ст. 70**) работников с одного рабочего места на другое, возложение исполнения обязанностей по должности временно отсутствующего работника на другого работника, повышение работников по должности, проводить реорганизацию структурных подразделений университета (по решению Ученого Совета КНУ) и производить соответствующие сокращения численности или штата сотрудников (**ст. 83 ТК КР**).

2.20. Основные права и обязанности членов трудового коллектива КНУ - определены **статьей 19 ТК КР**, другими нормами законодательства КР, Отраслевого Соглашения и Устава КНУ. В рамках действующей правовой базы,

Трудовой коллектив КНУ обязуется:

2.20.1. В учебной, научно-методической и хозяйственной деятельности всемерно способствовать повышению качества подготовки высококвалифицированных специалистов для Кыргызской Республики, поднятию престижа КНУ. Добросовестно соблюдать трудовую дисциплину, исполнять, возложенные на него трудовые обязанности и выполнять установленные нормы труда, определенные трудовым договором и предусмотренные законодательством КР, Уставом и правилами внутреннего трудового распорядка КНУ, другими локальными нормативно-правовыми актами (положениями, инструкциями, правилами и др.), регулирующими деятельность университета.

2.20.2. Содействовать работодателю в реализации задач, поставленных государством и гражданским обществом перед КНУ, оказывать общественное воздействие к нарушителям трудовой дисциплины, препятствующих достижению указанных целей.

2.20.3. Беречь имущество университета, а в случаях причинения ему ущерба, нести материальную и иную ответственность в порядке, установленном действующим законодательством КР.

2.20.4. Не допускать нанесения ущерба законным интересам, деловой репутации и имиджу университета, а также использование служебной информации в корыстных и иных (личных и др.) целях. Нести соответствующую - законодательно-правовую и дисциплинарную ответственность - за нарушение указанных норм.

2.20.5. Соблюдать нормы этики взаимоотношений в коллективе (определенных законодательством, локальными положениями и нормативно-правовыми актами), не допускать случаев оскорбительного отношения и грубого психологического воздействия на членов коллектива КНУ (работников и обучаемых).

2.20.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности производства.

2.20.7. Продолжать исполнение своих трудовых функций, установленных условиями трудового договора – даже в случаях своего несогласия с приказом или распоряжением администрации КНУ, связанных с порядком исполнения прямых должностных обязанностей работников – если они не противоречат содержанию пункта 1.5. настоящего Договора (работник имеет право отказаться от выполнения работы, явно угрожающей его жизни и здоровью в связи с требованиями охраны труда, одновременно сообщив об этом соответствующему руководителю). В других случаях - несогласие, не может служить им основанием: в отказе от исполнения своих должностных обязанностей. Такие Приказы или Распоряжения по КНУ, могут быть опротестованы, в рамках соответствующих норм законодательства КР.

2.21. Члены Трудового коллектива КНУ имеют право на:

2.21.1. Заключение, изменение и расторжение трудовых договоров в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством КР.

2.21.2. Рабочие места, защищенные от воздействия вредных и опасных факторов, на информацию о состоянии условий и требований по охране труда на рабочем месте.

2.21.3. Повышение своей профессиональной квалификации, предоставление гарантий и компенсаций, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

2.21.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

2.21.5. Отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего дня (для отдельных профессий, работ и категорий сотрудников).

2.21.6. Защиту своих трудовых прав, профессионально - деловой репутации, чести, личного достоинства и доброго имени, с использованием способов, предусмотренных законами, включая право на судебную защиту.

2.21.7. Обжаловать приказы или распоряжения администрации КНУ, не допуская приостановки своих должностных обязанностей в период действия установленных трудовых отношений и Коллективного договора.

2.22. Трудовая деятельность всех работников КНУ, как правило, осуществляется в местах расположения его структурных подразделений или производственных объектов - **в городах Бишкек, Каракол, Нарын, Ош и Таласской области, а также в отдельных населенных пунктах Иссык – Кульской области: с. Бает, с. Бостери и другие** (рабочие места – где выполняются их трудовые функции).

2.23. При наступлении чрезвычайных обстоятельств (если они признаны решением Правительства КР или приказом ректора КНУ), которые могут препятствовать работникам структурных подразделений университета - осуществлять свои трудовые функции, непосредственно на рабочих местах, закрепленных условиями трудовых договоров, учебными и производственными планами, графиками, расписаниями учебных занятий или производства определенных видов работ (выполнения заданий), в этих случаях, трудовая деятельность работников КНУ - может осуществляться: в удаленной или дистанционной формах (онлайн - режим) вне университета (на дому или в других, взаимно - определенных по договоренности, конкретных точках расположения).

2.24. Регулирование удаленной или дистанционной трудовой деятельности работников КНУ (рабочие места и сроки работы, режим рабочего времени, порядок и средства - исполнения ими своих трудовых обязанностей, формы предоставления работодателю -соответствующей производственной отчетности, характер двухсторонней (обратной) производственно-профессиональной связи с заинтересованными лицами и работодателем, их права и обязанности, а также другие нормы) – осуществляется Администрацией КНУ, путем **издания** соответствующих **приказов, распоряжений и инструкций (в рамках статей 360/1- 360/4 ТК КР).**

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РОСТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ.

3.1. Работодатель – в рамках статьи **195 ТК КР**, всемерно содействует работе по совершенствованию Системы повышения квалификации в КНУ. В этих целях он планирует выделение денежных средств (закладывает в бюджет КНУ) для её развития, создания новых перспективных направлений подготовки кадров: на проведение их стажировок, научных командировок в ведущих вузах и научных центрах КР и зарубежных стран; на разработку и внедрение принципов и форм дистанционного образования отдельных категорий работников университета (научно-педагогических кадров и административно-управленческого персонала).

3.1.1. ППС, направляемый на повышение квалификации или стажировку, освобождается от выполнения учебной нагрузки в течение всего периода профессионального совершенствования;

3.1.2. Повышение квалификации научных работников осуществляется по решению руководителей научных подразделений и финансируется за счет средств по открытым темам исследований;

3.1.3. Повышение квалификации административно-управленческого персонала, определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя;

3.1.4. Направление на стажировку ППС и научных работников за счет централизованных средств, осуществляется Работодателем - на основе соответствующих рекомендаций, как со стороны институтов и факультетов, так и общеуниверситетских кафедр и научных подразделений.

3.1.5. Этот порядок не распространяется на коммерческий международный обмен, который осуществляется научно-образовательными подразделениями КНУ – самостоятельно. Также - аналогичным образом, решаются все вопросы, связанные с участием ППС и научных сотрудников в работе научных школ, семинаров, симпозиумов и конференций, в том числе и за рубежом.

3.2. Работодатель, в рамках **статьи 196 ТК КР** - создает необходимые условия сотрудникам вуза в реализации Законов КР: «Об образовании», «О государственном языке», «Об электронном управлении» и ряда других нормативных актов, связанных с повышением их квалификации, а также знаний в области государственного языка, освоения информационных технологий, иностранных языков и других компетенций. По мере необходимости, Работодатель направляет сотрудников университета (по рекомендациям руководства структур или по их личной инициативе) – на курсы дополнительного образования (по обучению - работе на персональном компьютере, иностранным языкам, по основам экономики, экологии, юриспруденции и другим направлениям), создаваемых на базе Института повышения и переподготовки квалификации кадров или соответствующих факультетов.

3.3. Работодатель создает необходимые условия для успешной учебы аспирантов, докторантов и проведения научных исследований соискателей, закрепленных за кафедрами КНУ в соответствии с установленными государственными стандартами.

3.4. Работодатель осуществляет единовременное премирование научно-педагогических кадров КНУ в целях их вознаграждения за рост профессионального мастерства в рамках документов - официально-подтверждающих защиту ими кандидатских (докторских) диссертаций, в соответствии с Положением «О премировании и оказании материальной помощи работникам КНУ»:

3.4.1. При защите диссертации на соискание ученой степени:

- кандидата наук, в размере – 30 000 сомов;
- доктора наук, в размере - 50 000 сомов;

3.4.2. Одновременно с указанными выплатами, осуществляется также и премирование научного консультанта или научного руководителя диссертанта (из числа работников КНУ, в случае успешной их защиты научной диссертации), также подтвержденными соответствующими документами - на соискание ученой степени: кандидата наук - в размере 15% от 30 000 - сомов; доктора наук - в размере 15 % от 50 000 сомов.

3.5. За успехи в работе, Работодатель вправе применять в отношении работников различные меры поощрения, предусмотренные Уставом КНУ, Положением о наградах КНУ им. Ж. Баласагына, Положением о премировании, которые предусматривают следующие награды КНУ:

3.5.1. Благодарность Ректора КНУ, Почетная Грамота КНУ;

3.5.2. Почетные звания – Заслуженный работник КНУ, Заслуженный работник образования КНУ, Заслуженный исследователь КНУ, Лучший молодой преподаватель КНУ, Почетный профессор КНУ, Почетный доктор КНУ, Ветеран КНУ и ряд других, которые могут быть введены вновь - до срока окончания действия Договора;

3.5.3. Памятная медаль имени Ж. Баласагына в трех адресных наименованиях (номинациях) -- за особые успехи в педагогической деятельности; за особые успехи в научной деятельности; за особые успехи в трудовой деятельности. Лица, награжденные указанными медалями, одновременно вознаграждаются денежными премиями в размерах: соответственно – 75 тысяч сомов, 75 тысяч сомов, 40 тысяч сомов.

3.6. Работодатель вправе производить единовременное материально-денежное вознаграждение – премирование работников университета: при присуждении им Почётных Званий КНУ, приуроченных к празднику – **«ДЕНЬ УНИВЕРСИТЕТА – 31 МАЯ»** или в других случаях, при наличии соответствующих денежных средств - в бюджете КНУ.

3.7. Научно-педагогические кадры КНУ - в рамках действующего законодательства КР, имеют право, при направлении ходатайства руководителями структур в адрес работодателя и соответствующих согласований - на получение творческого отпуска продолжительностью до одного года (с сохранением рабочего места), направленного на повышение научной квалификации в образовательном или научном учреждении (включая зарубежные), либо для написания учебников.

3.8. Работодатель оказывает содействие лицам – работникам университета, имеющим статус соискателя кафедр КНУ, в их подготовительной работе, непосредственно предшествующей защите диссертаций (при наличии соответствующих подтверждающих документов и рекомендаций от руководителей структур), путем предоставления им дополнительного месячного отпуска с сохранением заработной платы, а также решения вопроса о перераспределении их учебных нагрузок среди других членов кафедры на этот период.

3.9. При предоставлении соответствующих уведомлений от руководителей образовательных структур КНУ или из других вузов КР, Работодатель – **рамках ст. 139 ТК КР**, предоставляет учебный отпуск (без сохранения оплаты) своим работникам, обучающимся в вузах без отрыва от производства (получающим первое высшее образование), для участия в учебно-экзаменационных сессиях, сдачи выпускных государственных экзаменов, защиты дипломного проекта (работы).

3.10. Работодатель по мере необходимости, обеспечивает лиц, имеющих статус – «молодой специалист» и впервые вступающих в трудовые отношения (в рамках ТК КР), работой в соответствии с приобретенной квалификацией, создает им необходимые условия для исполнения должностных обязанностей, способствует их профессиональному росту, контролирует результативность действия механизма наставничества.

3.11. В целях стимулирования роста профессионального мастерства и квалификации работников, повышения их творческой активности, определения деловых качеств и соответствия занимаемым должностям, а также продвижения по службе, работодатель вправе - проводит аттестацию работников КНУ (**ст. 197 ТК КР**). Порядок проведения аттестации - устанавливается в рамках соответствующего положения (разрабатываемого в КНУ) - для каждой категории должностей согласно штатного расписания вуза..

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПОРЯДОК ВЫСВОБОЖДЕНИЯ (УВОЛЬНЕНИЯ) РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обеспечивает полную и стабильную занятость и использование работников КНУ в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

4.2. В целях обеспечения юридической защиты прав и интересов работников образования, работодатель обязуется соблюдать законодательство КР по недопущению перевода работников на срочные договора без их письменного согласия по своей инициативе или заключения их - в случаях, когда трудовые отношения могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата сотрудников в КНУ, предполагаемых изменениях или реорганизации структурных подразделений, а также форм руководства и управления, работодатель осуществляет эти процедуры в соответствии с действующим законодательством КР (ст. 84, 85 ТК КР), решениями Ученого Совета КНУ и по согласованию с Профкомом КНУ.

4.4. При проведении процедуры сокращения рабочих мест (в связи с реорганизацией структурных подразделений: и т.д.), работодатель предпринимает меры: по созданию дополнительных рабочих мест за счет бюджета КНУ (при наличии финансовых средств) или, по возможности – при наличии вакантных мест, обеспечивает работников, сокращаемых по должности, работой в других подразделениях университета, если иное не предусмотрено трудовым договором.

4.5. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной квалификации в соответствии с трудовым **законодательством (статьи 85 ТК КР)** в пользу работника учитываются:

- Более высокий стаж практической работы в КНУ;
- наличие нетрудоспособных (в возрасте до 16 лет) иждивенцев в количестве пятерых и более детей;
- предпенсионный возраст (за три года);
- его участие в ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы, **а также беременные женщины и женщины, имеющие детей (в рамках ст. 310 ТК КР).**

4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 83 ТК КР) не допускается (ст. 85, 310 ТК КР):

- с беременными женщинами (за исключением случаев истечения срока трудовых договоров);
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов – до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением случаев, указанных в ст.310);
- с работниками, **имеющих статус** «молодого специалиста» с трудовым стажем работы в КНУ менее 3-х лет (в случаях их приема на работу в КНУ - после завершения своей учебы в вузе);
- с временной нетрудоспособностью работника (декретный отпуск, болезнь);
- в связи с пребыванием работника в отпуске (очередном трудовом, декретном, по уходу за ребенком).

4.7. В соответствии с законодательством КР , не допускать увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с оформлением ими пенсии по возрасту.

4.8. При сокращении численности или штата работников (**п. 2 ст. 83 ТК КР**) работодатель вправе в первоочередном порядке расторгнуть индивидуальные трудовые договора со следующими работниками:

- проходящих - испытательный срок;
- имеющих - наименьший стаж работы;
- имеющих - дисциплинарные взыскания, срок действия которых не истек;
- не имеющих - соответствующего образования по данной должности (специальности) или опыта практической работы;

- пенсионерами, имеющими низкую производительность труда и квалификацию;
- работниками, имеющими низкую производительность труда и квалификацию.

4.9. Досрочное прекращение трудового договора с ППС - по инициативе ректора КНУ, допускается в случаях - указанных в Положении о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений КР, утвержденного Постановлением Правительства КР № 346 от 29 мая 2012 г.). Среди них:

- сокращение штатов (сокращение учебной нагрузки) после окончания учебного года, с предупреждением преподавателя об увольнении персонально, не позднее, чем за 1 месяц;
- признание преподавателя со стороны медицинского учреждения - не соответствующим занимаемой должности по состоянию здоровья (продолжительная болезнь более 4-х месяцев, без перерыва и другие), препятствующему продолжению работы;
- нарушение преподавателем условий трудового договора, в том числе (несоблюдение Устава КНУ, нарушение правил внутреннего распорядка, невыполнение индивидуального плана работы, несвоевременное оповещение администрации о невозможности по уважительным причинам выполнять работу, обусловленную договором (контрактом), или работу согласно утвержденному расписанию учебных занятий);
- другие основания, предусмотренные Трудовым Кодексом КР.

4.10. Помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством КР и иными законами, правовыми актами, трудовой договор с педагогическим работником КНУ может быть прекращен в случаях:

4.10.1. Применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

4.10.2. Повторного в течение 1 года грубого нарушения Устава КНУ;

4.10.3. Непрохождения конкурсного отбора или неизбрания по конкурсу на замещение вакантной должности научно-педагогического работника (работник освобождается от работы после окончания очередного семестра);

4.10.4. Истечения срока избрания по конкурсу на должность научно-педагогического работника;

4.10.5. По результатам аттестации, при вынесении решения аттестационной комиссией – о несоответствии работника занимаемой должности.

4.11. При сокращении численности или штата работников (**ст. 83 ТК КР**), работодатель, в обязательном порядке - производит следующие процедуры:

- издает приказ об оформлении нового штатного расписания и сокращении численности или штата работников с обоснованием такой необходимости;
- о принятом решении - на сокращение численности или штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров, направляет соответствующее письмо(обращение) в профком КНУ;
- составляет список работников, подлежащих сокращению;
- работникам направляются письменные уведомления (персонально каждому) – не менее чем за 1 месяц до увольнения (отсчет этого месяца начинается со дня ознакомления работника с уведомлением), или персонально вручаются каждому, под их личную роспись;
- направляет представление в Профком КНУ - о даче согласия на увольнение работников (являющихся членами профсоюза), которые подлежат увольнению: по **пункту 2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5, подпункту «г» пункта 6 статьи 83 ТК КР**;
- при наличии вакансий по другой работе предлагает работнику - в письменной форме, занять указанное рабочее место;
- издает приказ об увольнении работника (в случае необходимости: с приложением мотивированного мнения - согласия Профкома КНУ);
- своевременно выдает трудовую книжку или высылает письменное уведомление работнику о необходимости её получения.

4.12. Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (**ст. 336 ТК КР**).

4.13. При экономической или производственной необходимости сокращения рабочих мест (**ст. 83 ТК КР**) или при неполной занятости штатных работников КНУ соответствующей квалификации, работодатель вправе использовать следующие меры:

- сокращение численности кадров производить за счет их естественного оттока (после увольнения работников);
- приостанавливать прием на работу, в том числе не привлекать внешних совместителей для работы в КНУ;
- осуществить увольнение совместителей и временных работников;
- ликвидировать имеющиеся вакансии;
- ограничить (запретить) совмещение профессий;
- провести внутри - университетские переводы высвобождаемых работников, при условии соответствия их образования - квалификационным требованиям вакантных должностей, в том числе - на нижеоплачиваемую работу;
- увеличить объем работ, выполняемых силами работников КНУ, за счет сокращения объемов, выполняемых сторонними организациями и учреждениями.

4.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, работодатель предоставляет один свободный день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда.

4.15. При увольнении в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы, работодатель предупреждает работника об этом, не менее чем за две недели (**ст. 85 ТК КР**).

4.16. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза КНУ, по **статье 83 ТК КР**, по основаниям, указанных в **статье 84 ТК КР**: по пункту 2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5, подпункту «г» пункта 6 - не допускается, без предварительного письменного согласия Профкома КНУ.

4.17. В соответствии со **ст. 34 ТК КР** и ст. 22 Закона КР «О профессиональных союзах»: увольнение по инициативе работодателя работников университета, являющихся членами выборных органов профсоюза КНУ:

- неосвобожденных от производственной работы членов профбюро структурных подразделений, помимо соблюдения общего порядка увольнения, не допускается без предварительного согласия Профкома КНУ;
- неосвобожденных от производственной работы членов Профкома КНУ, помимо соблюдения общего порядка увольнения, не допускается без предварительного согласия ЦК профсоюза работников образования и науки КР.

4.18. При расторжении трудового договора по основаниям, указанным, в **пункте 10 статьи 79**, **пунктах 1, 2, 3 (а) статьи 83**, **пунктах 1, 2 статьи 88 ТК КР**, работникам выплачиваются выходные пособия в соответствии со **статьей 86 ТК КР** (в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда; в размере среднемесячного размера оплаты труда).

4.19. За работниками, высвобождаемыми при расторжении трудового договора в связи с реорганизацией, или осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, сохраняется на период поиска работы, но не более чем на три месяца, среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж при условии, если в течение 10 календарных дней после увольнения, они, зарегистрировались в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу (**ст.87 ТК КР**). Работающие пенсионеры, уволенные по вышеуказанным причинам и ставшие на соответствующий учет государственного органа (как ищущие работу), имеют право на получение среднемесячной заработной платы за три месяца в КНУ (с учетом выходного пособия), при предъявлении справок из органов государственной службы занятости населения (на основании Положения, утвержденного постановлением Правительства КР № 707 от 29.10.1998 г.).

4.20. При расторжении индивидуального трудового договора выплату всех сумм заработной платы, причитающихся работнику, работодатель производит не позднее последнего дня его работы. Администрация КНУ обязана заблаговременно подготовить денежный расчет.

4.21. При нарушении работодателем сроков выплаты расчета при увольнении работника, работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,5 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета (**ст.157 ТК КР**).

4.22. Работодатель обязуется через уполномоченных им лиц – руководителей образовательных структур или заведующих кафедрами, знакомить ППС, до его ухода в очередной ежегодный отпуск, с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год - по бюджетной и контрактной формам очного и заочного обучения.

4.23. Индивидуальные трудовые споры в области трудовых отношений, связанных с нарушением трудовых прав работников, возникающими между работниками и работодателем, в том числе по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, Коллективного Договора КНУ, а также исполнения условий трудового договора, рассматриваются: как Комиссией по трудовым спорам КНУ и Профкомом КНУ, так и ЦК ПРОиН КР. В их число входят также - органы государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде: Государственная инспекция по экологической и технической безопасности (управление охраны труда и трудовых отношений), а также суды. Работник по своему выбору может обратиться в указанные инстанции за разрешением трудового спора.

4.24. В целях обеспечения прав работников на оперативное рассмотрение индивидуальных трудовых споров, работодатель – ректор КНУ, по согласованию с Профкомом КНУ, в течение 4 - 5 месяцев с момента подписания Договора, сформирует общеуниверситетскую Комиссию по трудовым спорам (в соответствии **со статьями 415 ТК КР**).

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ СТУДЕНТОВ, МАГИСТРАНТОВ И АСПИРАНТОВ, СОБЛЮДЕНИЕ ГАРАНТИЙ ИХ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Условия и гарантии обучения

5.1.1. Прием в КНУ, перевод, отчисление и восстановление на учебу студентов -регламентируются нормативными правовыми актами МОиН КР и других государственных органов (среди них: Правила приема в вузы и КНУ, Положение о порядке перевода, отчисления и восстановления студентов высших учебных заведений Кыргызской Республики)

5.1.2. Обучение студентов и учащихся осуществляется в соответствии с государственными стандартами образования, **образовательными стандартами КНУ им. Ж. Баласагына** (с использованием соответствующей учебно-материальной базы) в рамках действующих государственных и внутриуниверситетских нормативных актов (Указ Президента КР №243 от 18 июля 2022 г. Постановление Правительства КР: «Об установлении двухуровневой структуры высшего профессионального образования в Кыргызской Республике»; «Положение о структуре и условиях реализации профессиональных образовательных программ профессионального образования в Кыргызской Республике»; Макеты Государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования Кыргызской Республики по **направлениям подготовки: «бакалавр», «магистр», «специалист», «PhD»; а также другие документы – размещенные на университетском Интернет-сайте: смотри разделы - НПА КР и НПА КНУ**);

5.1.3. Администрация КНУ направляет денежные средства (за счет бюджета и из специальных – внебюджетных средств) на создание соответствующих условий, способствующих усвоению теоретических знаний обучаемыми и приобретению ими универсальных и профессиональных компетенций..

5.1.4. Размер платы за обучение на каждый учебный год определяется сметой расходов и утверждается ректором КНУ по решениям Ученого Совета КНУ и Попечительского Совета КНУ. Администрация КНУ, направляет денежные средства, полученные от оплаты за обучение на покрытие расходов, на организацию и информационное обеспечение учебного, воспитательного и научного процессов, текущее содержание университета, формирование средств на выплату заработной платы, развитие материально-технической базы и материальное стимулирование работников, оплату затрат по подписке на периодическую, научно-техническую и нормативно-методическую литературу, на проведение культурных, научных и спортивных мероприятий, охрану

труда, повышение квалификации и другие цели (Положение о формировании и применении тарифов на платные образовательные услуги в КР: Постановление Правительства КР .№ 300 от 18.05.2009 г.)

5.1.5. При зачислении студентов в университет, администрации структурных подразделений знакомят их с Уставом КНУ и Правилами внутреннего распорядка, а профбюро — с соответствующими разделами действующего Коллективного договора. В целях оказания помощи студентам в разработке, реализации собственных образовательных траекторий (индивидуальных учебных планов) и по всем другим вопросам, связанных с организацией учебного процесса и воспитательной работы, распоряжением руководителя структурного учебного подразделения – назначаются Академические Консультанты из числа педагогических работников. Их права и обязанности определяются соответствующим Положением.

5.1.6. Периодически (1 раз в год) администрация КНУ совместно с руководителями структурных подразделений, информирует студентов о финансовом состоянии вуза, расходовании средств по статьям бюджета и перспективных планах, затрагивающих интересы студентов, и размещает вышеуказанную информацию на официальном сайте университета.

5.1.7. Общая трудоемкость освоения ООП ВПО подготовки: **«БАКАЛАВРОВ»** - составляет не менее **240 кредитов**, подтвержденного присвоением квалификации «бакалавр»; **«МАГИСТРОВ»** - составляет не менее **120 кредитов**; **«СПЕЦИАЛИСТОВ»** - составляет не менее **300 кредитов**, **«PhD»**. – **180 кредитов..** При этом, **один кредит** - эквивалентен **30 часам** учебной работы студента (включая его аудиторную, самостоятельную работу и все виды аттестации). Объем учебной нагрузки студента, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы, не должен превышать **45 часов** в неделю. Объем аудиторных занятий в неделю при очной форме обучения определяется соответствующим государственным образовательным стандартом с учетом уровня высшего профессионального образования и специфики направления подготовки в пределах 50 % от общего объема, выделенного на изучение каждой учебной дисциплины. При этом, в связи с форс-мажорными обстоятельствами, учебные занятия могут быть организованы в удаленной форме вне стен университета, с использованием цифровых Онлайн - Технологий.(в рамках особых решений Работодателя)

5.1.8. Выбор форм реализации профессиональных образовательных программ, форм проведения текущего и семестрового контроля успеваемости студентов, системы и критериев оценок текущей успеваемости - определяются университетом самостоятельно. В одну экзаменационную сессию число контрольных единиц: экзаменов и зачетов, **не должно превышать 11 за один семестр. В указанное число не входят зачеты** по физической культуре и отчетности по факультативным дисциплинам. При использовании модульно – рейтинговой системы оценки успеваемости студентов, КНУ - определяет механизм перевода баллов в оценки и наоборот.

5.1.9. Студенты допускаются к сессии при условии полной оплаты за свое обучение за данный семестр.

5.1.10. В один день в учебной группе разрешается проведение **не более 2-х экзаменов**. Расписание экзаменов для всех форм обучения составляется и доводится до сведения преподавателей и студентов не позднее, чем за месяц до начала экзаменационной сессии.

5.1.11 Студентам дневной формы обучения не менее 2-х раз в учебном году предоставляются каникулы общей продолжительностью не менее семи, но не более десяти недель.

5.1.12. Администрация и Профком КНУ обеспечивают гарантии обучаемых на защиту и уважение их человеческого достоинства, свободное выражение ими собственных взглядов и убеждений.

5.1.13. В случаях ограничения прав и свобод обучаемых, со стороны педагогов или других лиц, они вправе требовать от администрации, Ученого совета и Профкома КНУ принятия мер по восстановлению нарушенных прав и применения к виновным лицам дисциплинарных мер либо возмещения причиненного ущерба.

5.1.14. Студенты имеют право на следующие действия:

- осуществлять переход для продолжения обучения с одной профессиональной образовательной программы КНУ на другую или в другой вуз в порядке, определяемом МОиН КР

- участие во всех видах научно-исследовательских работ, конференциях, симпозиумах, проводимых в КНУ, представление к публикации своих работ, в том числе в печатных изданиях университета;
- получение от администрации КНУ информации о состоянии рынка труда в КР;

Данный перечень не является исчерпывающим и никаким образом не ограничивает иных прав обучающихся, установленных гражданским законодательством и законодательством в области образования.

5.2. Администрация университета обязуется:

5.2.1. При проведении учебных занятий обеспечить соблюдение нормативов наполняемости учебных групп в соответствии Нормами Времени планирования и учета педагогической нагрузки ППС, утверждаемым на Ученом Совете КНУ, которая не должна превышать 30 человек, а также соответствие аудиторий этим нормативам. Не допускать проведения занятий в аудиториях, не соответствующих количеству студентов в группе.

5.2.2. За успехи в учебе, исследовательской, культурно-массовой, спортивной работе и общественно-политической жизни университета установить для студентов различные формы морального и материального поощрения (как именные стипендии, так и единовременные денежные премии или другие виды поощрений) в соответствии с Уставом КНУ и Инструкцией о порядке назначения и выплаты стипендий студентам.

5.2.3. Исходя из возможностей бюджета КНУ, выделять денежные средства студентам очного и заочного отделений (исходя из учебного плана), для их участия в командировках и экспедициях в ходе полевых и производственных практик, запланированных структурными образовательными подразделениями в рамках реализации учебного программ (плана) и связанных с избранной темой научных исследований.

5.2.4. **Осуществить комплекс мероприятий по созданию Полигона (Центра) учебно-полевых, производственных и научных практик для студентов, магистрантов и аспирантов КНУ на базе пансионата «Университет» (с. Бостери) и Ботанического сада КНУ.** Предусмотреть создание и обеспечение соответствующих условий по успешному проведению практик (проживание, питание, полевые исследования, камеральная обработка, обучающие тренинги и семинары, учебные и научные конференции, транспортное обслуживание и др.) не только для обучающихся в КНУ, но и студентов из других вузов, находящихся в КНУ по академическому обмену на договорных началах.

5.2.5. Обеспечить обучаемым право на участие в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности КНУ и его структурных подразделений (связанных с совершенствованием учебного процесса, успеваемости, дисциплиной, организацией быта, досуга и других вопросов, затрагивающих интересы студенчества), через Органы управления университетом, Студенческий Совет, Профком КНУ и электронный Сайт университета.

5.2.6. В случае обоснованных претензий от студентов к качеству преподавания рассматривать возможность замены преподавателя (по письменному заявлению студентов группы). Обоснованность претензий рассматривать **в директорате / деканате**. При необходимости (в случае острой конфликтной ситуации) – через органы управления университета или специально созданные комиссии, состоящие из представителей администрации, ППС, Студсовета и Профкома КНУ.

5.2.7. Не допускать случаев взимания платы со студентов за ликвидацию ими академической задолженности, передачу контрольных и практических работ, экзаменов, лабораторных работ и других услуг, относящихся к основной деятельности образовательных организаций (пункт 5.2 Отраслевого Соглашения). Кроме случаев, предусмотренных соответствующим Положением, утвержденного **Постановлением Правительства КР №300 от 18 мая 2009 г. п.15** - при их восстановлении после отчисления и переводе из других вузов или переводе с одной специальности на другую специальность и другие

5.2.8. В целях улучшения учебно-образовательного, научного и воспитательного процессов в КНУ, повышения ответственности научно-педагогического состава за результаты своего труда, определения качества учебного процесса, выявления наличия коррупции, осуществлять:

- проведение анонимного анкетирования в рамках единой методологии проведения анонимного анкетирования разного уровня (студент о преподавателе, коллега - о коллеге, заведующий

кафедрой - о преподавателе), разработанной Министерством образования и науки КР, с доведением результатов анкетирования до сведения студентов и преподавателей.

5.2.9. Осуществлять контроль над ходом укрепления материальной базы в структурах КНУ для проведения полноценного учебно-воспитательного процесса в соответствии с уставными требованиями и действующими санитарно-техническими нормами.

5.2.10. Создавать условия для беспрепятственного пользования обучаемыми всех помещений и оборудования библиотек, общежитий, спортивных сооружений, услуг здравпункта, учебных и других подразделений КНУ. Обеспечить техническое обслуживание и оказание практической помощи студентам (со стороны соответствующей профильной службы КНУ) по использованию ими компьютерной техники, установленной в общежитиях.

5.2.11. Обеспечить бесперебойную эксплуатацию студенческих общежитий, функционирование систем их жизнедеятельности. Способствовать выделению необходимых денежных средств на улучшение жилищно-бытовых условий студенческих общежитий, в части оборудования в них: душевых комнат, установки электрических плит, стиральных машин - для живущих в общежитиях студентов (пункт 5.1 Отраслевого Соглашения). Не допускать уменьшения студенческого жилого фонда в общежитиях КНУ.

5.2.12. Выделять ежегодно денежные средства от всех внебюджетных (специальных) поступлений на организацию и проведение различных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в том числе с участием студентов (ст. 45 Закона КР «Об образовании»; п.15. Положения, утвержденного Постановлением Правительства КР №300 от 18 мая 2009 г.

5.2.13. Принятие решений о применении различных форм морального и материального поощрения студентов - осуществлять совместно со Студсоветом или Профкомом КНУ.

5.2.14. В отношении обучаемых, процедуру применения мер дисциплинарного воздействия: взыскание или отчисление из КНУ - за нарушения правил внутреннего распорядка, осуществлять после получения от них соответствующих объяснений в письменной форме. Не допускать исключения студентов из университета без согласования с Профкомом КНУ, за исключением случаев академической неуспеваемости или несвоевременной оплаты за обучение, а также утери связи с университетом.

5.2.15. Осуществлять процедуру выселения студентов и других лиц из общежитий за нарушения установленных правил внутреннего распорядка проживания, указанных в «Положении о студенческих общежитиях КНУ» и недобросовестное выполнение, либо не выполнения обязательств, указанных в договоре найма комнаты (квартиры), составленного между КНУ и Нанимателем, нанесших материальный ущерб жилому фонду и коммуникациям общежитий вуза – по решению Жилищной Комиссии и по согласованию с Профкомом КНУ...

5.2.16. В целях оперативного ознакомления обучаемых с нормативно-правовыми актами, издаваемыми в КР и связанными с их учебой, своевременно размещать указанные документы на официальном электронном сайте КНУ.

5.3. Профком КНУ обязуется:

5.3.1. Оказывать студентам, магистрантам и аспирантам, являющимся членами профсоюза, необходимые консультации по правовым вопросам, связанным с их учебой и защитой законных интересов с привлечением специалистов, работающих в данном направлении.

5.3.2. Оказывать поддержку инициативам студенческой молодежи, предлагающим их включение, в содержание документов и положений, разрабатываемых на уровне ректората и Профкома КНУ (отражающих решение проблем сферы студенческой жизни).

5.3.4. Принимать участие в незамедлительном решении споров (конфликтов), возникших между представителями администрации и студенчества, содействовать их мирному и быстрому урегулированию в рамках действующего законодательства КР.

5.3.5. Защищать права и представлять законные интересы студентов (членов профсоюза) на всех уровнях управления КНУ, в государственных органах и органах местного самоуправления совместно с Ректоратом, а в случаях необходимости - с участием ЦК ПРОИИ КР.

5.4. Студенты, магистранты и аспиранты обязуются:

5.4.1. Соблюдать нормы Конституции КР и действующего законодательства КР, Устава КНУ, Коллективного договора КНУ, условия договоров (контрактов) на получение образовательных услуг в КНУ, режим учебного процесса и Правила внутреннего распорядка КНУ, а также другие нормативно-правовые акты университета. Выполнять приказы и распоряжения администрации КНУ, не противоречащие законодательству КР.

5.4.2. Овладевать на уровне требований образовательных стандартов, универсальными и профессиональными компетенциями, современными методами научных исследований, выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренных учебными планами и программами обучения.

5.4.3. Повышать общую культуру, стремиться к гражданскому, нравственному и физическому совершенствованию.

5.4.4. Расширять образовательный, научный и культурный кругозор, необходимый для будущего специалиста высокой квалификации.

5.4.5. Быть вежливыми по отношению к преподавателям, сотрудникам и обучающимся, уважать национальные традиции народа Кыргызстана.

5.4.6. Активно участвовать в общественно-политической жизни и культурно-массовых, спортивных мероприятиях факультетов и университета, в волонтерском движении.

5.4.7. Содействовать поддержанию общественного порядка в КНУ и обеспечению сохранности материально-технической базы университета.

5.4.8. Нести ответственность за нанесенный ущерб КНУ в порядке, установленном действующим законодательством КР.

5.4.9. Участвовать в субботниках и иных хозяйственных работах, в том числе в составах студенческих строительных отрядов (в случаях их создания), по благоустройству территории и объектов КНУ.

VI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ПОДДЕРЖКА СТУДЕНТОВ, МАГИСТРАНТОВ И АСПИРАНТОВ.

6.1. Стипендиальное обеспечение

6.1.1. Студентам дневной формы обучения, получающим образование за счет средств бюджета (грантам), выплачивается стипендия в порядке и размерах, устанавливаемых Правительством КР.

6.1.2. Порядок назначения и выплаты социальной, учебной и иных видов стипендий студентам осуществляется в порядке, определяемом соответствующей инструкцией МОиН КР и внутренними нормативными актами КНУ.

6.1.3. Учебная стипендия назначается студентам по результатам экзаменационной сессии.

6.1.4. Студенты, не явившиеся на экзамены в период экзаменационной сессии по болезни, удостоверенной соответствующими документами, и другим уважительным причинам, подтвержденным необходимыми документами, со стипендии не снимаются до результатов сдачи экзаменов в индивидуальные сроки.

6.1.5. Студенты в случае временной нетрудоспособности, подтвержденной лечебным учреждением, получают стипендию в полном размере до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности.

6.1.6. Студенткам за отпуск по беременности и родам стипендия выплачивается в полном размере в течение сроков этого отпуска, установленного действующим законодательством.

6.1.7. Если беременность студентки наступила в период академического отпуска, то при представлении соответствующих документов, академический отпуск должен быть прерван и оформлен отпуск по беременности и родам.

6.1.8. Студентам, обучающимся по образовательным грантам, переведенным в КНУ из других вузов или с одной специальности на другую (внутри университета), стипендии назначаются с начала занятий в КНУ (на основании приказа ректора о допуске к занятиям,) до следующей экзаменационной сессии, по результатам экзаменов, сданных по прежнему месту учебы, независимо от наличия академической задолженности, образовавшейся вследствие разницы в учебных планах.

6.1.9. Дети-сироты и Дети - оставшиеся без попечения родителей, имеют право на социальную стипендию при обучении на очном отделении, на весь период обучения. Лицам, получающим социальную стипендию, стипендия за показатели успеваемости не выплачивается. Порядок обеспечения социальными стипендиями обучающихся - определяется нормативными актами КР.

6.1.10. Студентам КНУ, имеющим право на социальную стипендию, сохраняется право на ее получение во время академических отпусков по медицинским показаниям.

6.2. Администрация университета обязуется:

6.2.1. Своевременно (не позднее 10 числа каждого месяца) производить выплату стипендий.

6.2.2. В течение 4-5 месяцев (с момента подписания Договора) – провести работу по созданию Фонда материальной помощи обучающимся в КНУ в размере 1% (одного процента) планового Стипендиального Фонда в соответствии с «Инструкцией о порядке назначения и выплаты стипендии студентам и учащимся государственных образовательных учреждений начального, высшего и среднего профессионального образования Кыргызской Республики»

6.2.3. Средства Фонда материальной помощи направлять на оказание материальной помощи студентам и магистрантам, испытывающим материально-денежные трудности, но только обучающимся за счет средств бюджета.

6.2.4. Ежегодно закладывать в смету бюджета КНУ денежные средства, используемые для осуществления различных форм морального и материального поощрения студентов, добившихся высоких показателей в учебе, в научных исследованиях, в культурно - творческой и спортивной жизни (деятельности), а также общественной жизни университета из специальных средств, исходя из собственных финансовых возможностей.

6.2.5. Осуществлять поиск и внедрение дополнительных форм социально-экономической защиты студентов из бюджетов различных уровней.

6.2.6. Администрация КНУ, при составлении ежегодной Сметы расходов и затрат бюджета КНУ (с учетом возможностей своего бюджета на каждый календарный год):

– по ходатайствам межфакультетской Кафедры физической культуры и спорта, а также Профкома КНУ - может предусматривать частичное финансирование расходов на проведение спортивно – физкультурных оздоровительных мероприятий студентов в пансионате «Университет» и в других учреждениях указанной направленности (Постановление Правительства КР №300 от 18.05 2009 г.)

6.2.7. Создавать соответствующие условия для осуществления реализации Национальных программ КР по развитию студенческой молодежи.

6.2.8. Осуществлять своевременный текущий и капитальный ремонт, поддерживать в соответствующем техническом состоянии объекты социально-культурного назначения, используемые обучающимися в течение учебы: общежития, здравпункт, пансионат «Университет», сооружения, залы, помещения культурно-спортивного назначения.

6.2.9. Ежегодно закладывать в смету бюджета КНУ денежные средства на приобретение соответствующей музыкальной аппаратуры, инструментов, спортивного инвентаря и формы, художественно – творческих костюмов, реквизита и т.д., для их использования в повседневной воспитательной, спортивной и творческой работе.

6.2.10. Способствовать эффективной деятельности общественных студенческих и молодежных объединений, центров, кружков, студий, секций.

6.2.11. Предусматривать выделение необходимых средств на создание надлежащих жилищно-бытовых условий в студенческих общежитиях, на обеспечение в них здоровых и безопасных условий проживания и отдыха обучающихся (п. 5.1. Отраслевого Соглашения на 2022 – 2025 годы).

6.2.12. Предоставлять льготы (50%) отдельным категориям студентов (инвалидам - I и II групп), и, в отдельных (исключительных) случаях - остро нуждающимся, по их оплате за проживание в общежитиях КНУ. Освобождать от указанной оплаты на 100% - студентов-сирот (на весь период их проживания в общежитиях) - в рамках соответствующего Положения.

6.2.13. Производить финансирование медосмотров студентов и **магистрантов** (флюорография и т. д.), связанных с профилактикой тяжелых и опасных инфекционных заболеваний.

6.2.14. Способствовать формированию системы адресной социальной поддержки малоимущих и нуждающихся студентов, содействовать в ее реализации, участвовать в создании (на паритетных началах с участием физических и юридических лиц) фондов, направленных на социальную поддержку обучающихся.

6.2.15. Содействовать решению проблем вторичной занятости студентов, трудоустройства и адаптации их к рынку труда.

6.3. Профком КНУ обязуется:

6.3.1 Совместно с Главным техническим инспектором отраслевого Профсоюза - осуществлять контроль над выполнением планов ремонта студенческих общежитий и развития их материальной базы.

6.3.2. Совместно с Профбюро образовательных структур и **Жилищной Комиссией** осуществлять учет семейных студентов, имеющих детей, с целью постановки их в очередь для получения жилплощади в семейных общежитиях №№ 9 и 11.

6.3.3. Осуществлять контроль над функционированием читальных залов, комнат отдыха и спортивных объектов.

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

6.3.5. Выделять средства на обеспечение нуждающихся студентов (по утвержденной квоте) диетическим питанием.

6.3.6. Совместно с администрацией КНУ принимать участие в организации и проведении мероприятий по оздоровлению студентов.

6.3.7. Организовывать контроль над деятельностью столовых и буфетов, других арендных точек, расположенных на территории КНУ, через комиссии общественного контроля, создаваемые руководством КНУ. Совместно с соответствующей службой КНУ, контролирующей арендные отношения, обеспечить строгий контроль работы арендаторов в точках общественного питания и по оказанию других услуг.

6.3.8. Ежегодно проводить встречи с участием руководителей объектов питания, обслуживающих трудовой коллектив и обучающихся КНУ, с рассмотрением результатов их деятельности на совместном заседании Профкома и администрации университета.

6.3.9. Социальную поддержку и защиту осуществлять в отношении всех студентов и магистрантов, являющихся членами Профсоюза КНУ.

6.3.10. Осуществлять учет студентов - сирот и – инвалидов, остро нуждающихся студентов (из многодетных, малообеспеченных и неполных семей), семейных студентов и имеющих детей, с целью оказания им адресной социальной поддержки.

VII. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

7.1. Режим рабочего времени работников КНУ определяется Уставом КНУ, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка университета.

7.2. Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов в неделю (**статья 90 ТК КР**), за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором. Режим и продолжительность рабочего времени для всех категорий, работающих в КНУ, устанавливается в соответствии с нормами Трудового Кодекса КР, Устава КНУ, Коллективного договора КНУ и определяется должностными обязанностями работников университета.

7.2.1. Для основной категории работников (составляющих административно-управленческий, учебно-вспомогательный, младший обслуживающий и хозяйственный персонал) устанавливается:

- 40 часовая рабочая неделя при пятидневной работе с двумя выходными в субботу и воскресенье, продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов;
- 40 часовая рабочая неделя при шестидневной работе с одним выходным в воскресенье, продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов, кроме субботы, где продолжительность работы не может превышать 5 часов (в случае производственной необходимости: учебная сессия заочников или вечерников, форс-мажор и другие причины);
- Для работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени **и порядка его учета**, установленные **статьями 90 и 360/4 ТК КР**.

7.2.2. Для педагогических работников устанавливается:

- сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) не более 36 часов в неделю (**ст. 379 ТК КР**).

7.2.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (**ст.91 ТК КР**):

- для работников, занятых на тяжелых физических работах с вредными или опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю, при этом продолжительность их ежедневной работы не может превышать 7 часов.

7.2.4. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю либо другой режим по согласованию с работником. При этом продолжительность ежедневной работы указанных лиц не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается. Их привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия (при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением).

7.2.5. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник-донор крови освобождается от работы. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением установленных ограничений), ему предоставляются по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или в нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (**в соответствии со статьей 184 ТК КР**).

7.3. Работодатель, предоставляет право всем образовательным структурам КНУ (институтам, факультетам, колледжу, гимназии) по ходатайству их руководства и с согласия - учебного управления и административно-управленческих служб вуза, осуществлять свою образовательную деятельность в рамках пятидневной или шестидневной рабочей недели, с учетом внесения соответствующих изменений в графики учебного процесса.

7.4. Работодатель обязуется предоставлять обеденный перерыв для всех категорий работников продолжительностью не менее 1 часа.

7.5. Режим работы в КНУ осуществляется в рамках **статей 101 и 102 ТК КР**, при этом он, предусматривает:

- продолжительность рабочей недели: пятидневная - с двумя выходными дням, или – в особых случаях: шестидневная - с одним выходным днем;
- рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы, время перерывов в работе;
- число рабочих смен и суток, чередование рабочих и нерабочих дней,

Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до введения его в действие.

7.5.1. Режим трудовой деятельности работников и профессорско - преподавательского состава, действует в КНУ в нескольких вариантах:

1) Единый режим, действующий для отдельной категории работников университета, не связанных непосредственно - с образовательной деятельностью КНУ (в их числе: **АУП** - административно - управленческий персонал; **ХОП** - хозяйственно - обслуживающий персонал):

- **По пятидневной рабочей неделе** - с ежедневной нормой не более 8 часов:

понедельник – пятница:

- начало работы с **08:30** часов,
- конец работы в **17:30** часов,
- обеденный перерыв с 12:30ч. до 13:30 часов;
- В предпраздничные дни: с 8:30 ч. до 16:30 часов;.

2) Единый режим, действующий для работников образовательных структурных подразделений: институты, факультеты, профессиональный колледж, гимназия (в их числе: директора институтов, деканы, директора колледжа, заведующие - и их заместители: заведующие кафедрами и отделениями; УВП - учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал: главные специалисты, ведущие специалисты-менеджеры курсов, заведующие лабораториями, лаборанты, инженера, секретари-референты деканатов, отделений, дирекций колледжа и гимназии, другие специалисты):

- по пятидневной рабочей неделе - с ежедневной нормой не более 8 часов:

понедельник – пятница:

- начало работы с **08:00** часов,
- конец работы в **17:00** часов,
- обеденный перерыв с 12:00 до 13:00 часов;

В предпраздничные дни: с **08:00** ч. до **16:00** часов;

,

3) Особый режим, действующий для определенных категорий работников университета:

Рабочее время в течение дня (суток) и недели (с предоставлением выходных дней по скользящему графику), может быть установлено:

- для вахтеров Службы охраны объектов КНУ (учебных корпусов, общежитий и др.);
- для работников, обеспечивающих функционирование коммунальных сетей зданий университета (сантехническая, тепловая и электрическая части);
- для мойщиков (техничек) учебных и служебных помещений.

Данный режим вводится приказом ректора и действует на период, указанный в нем;

7.5.2. Режим работы ППС определяется индивидуально в зависимости от графика учебного процесса, учебной нагрузки, расписания учебных занятий и плана работы кафедр. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в рамках **ст. 379 ТК КР**;

7.5.3. Режим работы руководителей образовательных структур КНУ и заведующих кафедрами в течение рабочей недели определяется графиками, утверждаемым руководством КНУ. Он устанавливается в соответствии с пунктом 7.2.1. настоящего Договора, исходя из особенностей режима фактического функционирования образовательных структур по месту их работы. Рабочее время, в течение которого они выполняют свои трудовые функции, могут составлять 7 или 8 часов в день. В эти графики включаются и их творческие дни.

7.5.4. Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. Работники в рамках трудовой деятельности чередуются по сменам равномерно.

7.5.5. Режим работы сотрудников, для обеспечения обучения: студентов очного обучения (II смена) и студентов без отрыва от производства (заочная и вечерняя формы), отличающийся от единого режима по университету, устанавливается работодателем на основании представлений руководителей структур и действует по мере производственной необходимости.

7.5.6. Режим работы категорий сотрудников на отдельных видах работ, связанных с обеспечением непрерывности функционирования объектов КНУ – круглосуточным дежурством (служба охраны, вахтеры общежитий и др.), осуществляется в соответствии с рабочим графиком и регулируется нормами трудового законодательства КР (**ст. 103 ТК КР**).

7.5.7. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю (**ст. 332 ТК КР**). Она определяется трудовыми договорами и графиками режима работы сотрудников.

7.5.8. Работник КНУ - как внутренний совместитель, выполняющий в университете наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой специальности, квалификации или должности, может осуществлять её без освобождения от основной работы в порядке совмещения профессий - **в пределах основного рабочего времени, установленного для его основной штатной должности (ст. 167 ТК КР)**.

7.5.9. Педагогическим работникам (внутренним совместителям) - разрешается наряду с основной работой выполнять другую работу в порядке совмещения профессий, в том числе по аналогичной должности, специальности (**с. 379 ТК КР**).

7.5.10. Организация и продолжительность работы в ночное время, регулируется **статьей 97 ТК КР**.

7.5.11. Исходя из действующего графика учебного процесса и расписания учебных занятий в каждом семестре, для профессорско-преподавательского состава решением заведующего кафедрой, устанавливаются явочные дни и дни дежурства на кафедре.

7.5.12. Для сотрудников, работающих:

- во вредных условиях - продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час;
- накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня у работников сокращается на 1 час.

7.5.13. Уменьшение продолжительности рабочего дня перед праздничным днём не производится в тех случаях, когда работникам уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

7.5.14. Порядок работы в КНУ в выходные и праздничные дни, в ночное время и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) определяется трудовым законодательством и настоящим договором.

7.5.15. Привлечение отдельных категорий работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, определенных частью 2 и 3 **статьи 114 ТК КР**:

- для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожение или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, неотложных ремонтных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа университета в целом или их отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к такой работе допускается с письменного согласия работника и согласия профкома (**ст. 114, 175 ТК КР**);

7.5.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу (распоряжению) работодателя. При этом, должны соблюдаться ограничения, установленные для инвалидов и беременных женщин.

7.6. По согласованию с работодателем работнику может устанавливаться гибкий график работы, если это не нарушает нормальный режим работы КНУ (например: для сотрудников, имеющих малолетних детей).

7.7. Круг лиц, которые в производственных целях привлекаются к выполнению трудовых функций за пределами нормального рабочего времени (оно не считается сверхурочной работой) определяется **пунктом 9.7.** настоящего Договора. Их работа осуществляется в соответствии со **статьей 106 ТК КР**.

7.8. Работодатель устанавливает перечень работ, на которых допускается разделение дня на части по соглашению с работником. Такой режим работы (в случаях необходимости: постоянно или временно) может устанавливаться следующим категориям лиц:

- комендантам корпусов и общежитий;
- водителям;
- работникам аварийных служб (в случае формирования таких - для ликвидации аварий);
- уборщикам служебных помещений.

7.9. Работодатель, при соответствующем ходатайстве руководителей структур, может устанавливать для женщин, имеющих детей дошкольного и школьного возраста, удобный график работы, в том числе дополнительный перерыв для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем с учетом пожеланий матери (**ст. 309 ТК КР**).

7.10. Учет явок на работу и уход с нее работников университета ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное время. В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, командировок. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени, как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

7.11. Листок нетрудоспособности является документом, служащим основанием для освобождения сотрудников от работы в случае их временной нетрудоспособности.

VIII. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ И ПРЕМИИ

8.1. Работодатель оплачивает труд работников КНУ в соответствии с трудовым законодательством КР, Положением об оплате труда в КНУ (которое - как самостоятельный внутренний нормативный правовой акт (документ) – представлено в виде приложения и является неотъемлемой частью настоящего договора), трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

8.2. Труд работников может оплачиваться повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться по индивидуальным и (или) коллективным результатам труда.

8.3. Оплата труда работников определяются в зависимости от количества, качества и сложности выполняемой работы.

8.4. Оплата за выполненную работу производится по должностным окладам, разработанным для всех категорий сотрудников, работающих в КНУ, на основе единого фонда оплаты труда, определенного на текущий год и на основании нормативных документов, определяющих условия оплаты труда педагогических и некоторых категорий работников системы образования (Постановления Правительства КР № 181 от 30 марта 2022 г.).

8.5. Размер оплаты труда, не может быть ниже, установленного законодательно минимального размера заработной платы. Условия оплаты труда работников КНУ не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе и локальных университетских актов об оплате труда..

8.6. Перечень вознаграждений, относящихся к оплате труда, утвержден постановлением Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Перечня вознаграждений, относящихся к оплате труда" от 26 июля 1999 года № 408.

8.7. Работодатель самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, дифференцированные размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера за счет средств, направленных на оплату труда. Оплата труда работников максимальными размерами не ограничивается.

8.8. В рамках Указа Президента КР от 18 июля 2022 года № 243 «О мерах по повышению потенциала и конкурентоспособности образовательных организаций высшего профессионального образования Кыргызской Республики», Постановление Кабинета Министров КР «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Кыргызской Республики по приданию особого статуса государственным высшим учебным заведениям» (21.11 2022 г., №654), Положения КНУ об оплате труда, РЕКТОР КНУ, в рамках своих полномочий, ИМЕЕТ ПРАВО:

8.8.1. Самостоятельно определять и устанавливать размер персональных (индивидуальных) доплат отдельным категориям работников:

- за высокие показатели и достижения в научно-педагогической или производственной деятельности;
- за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности и особый режим работы (ненормированный рабочий день, увеличение объема выполняемых работ и др.);
- за инициативу, творчество и применение в работе инновационных форм и методов организации труда и управления;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ;
- за активное участие и большой вклад в разработку и реализацию конкретных научно – образовательных проектов (в том числе – и авторских);
- за привлечение дополнительных источников финансирования через систему получения грантов, адресной спонсорской помощи, заключения соответствующих договоров и др.;
- за общие результаты работы структурного подразделения или участка работы по итогам определенного отчетного периода,
- и за другие результаты успешной работы.

8.8.2. Устанавливать своим приказом - персональную доплату конкретному работнику на основании обоснованного служебного рапорта проректоров или руководителя структурного

подразделения, в котором отражается послужная характеристика работника, указываются основания для назначения ему персональной доплаты, а также вносится предложение об её размере.

8.9. Персональная доплата устанавливается в течение календарного (финансового) года. В случае необходимости и по результатам труда работника за указанный период, персональная доплата может быть продлена на новый срок.

8.10. Оплата труда и премирование работников КНУ производится из фонда оплаты труда, и *устанавливается, как - Положением об оплате труда и Положением о премировании и материальной помощи работникам КНУ, так и - Положением о Стимулирующем Фонде образовательных структур, которые - являются самостоятельными внутренними нормативно-правовыми актами (документами) университета. Указанные нормативные акты (в качестве приложений), необходимо считать - неотъемлемой частью настоящего Договора.*

8.11. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, должностей, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, расширение зон обслуживания, выполнение установленного объема работ меньшей численностью работников, работы в ночное время, в выходные нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, при работе в полевых условиях и других), работнику производятся соответствующие доплаты. Они осуществляются за счет экономии фонда заработной платы по бюджету и из внебюджетных средств, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии со **статьями 166 - 169, 174, 175 ТК КР**. Размеры доплат не могут быть ниже установленных нормативно-правовыми актами КР.

8.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, определяется **ст. 333 ТК КР** и их трудовыми договорами.

8.13. Оплата за отпуск или компенсация за неиспользованный отпуск (за фактически отработанное время по месту работы) - лицам, работающим на условиях совместительства, осуществляется в соответствии со **ст. 334 ТК КР** и пункта 8 «Положения об особенностях регулирования труда совместителей» (Постановление Правительства КР № 34 от 02.02.2015 г.).

8.14. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников производится в порядке, установленном законами и иными нормативно-правовыми актами, в соответствии со **статьей 156 ТК КР**.

8.15. Надбавки за особые условия труда в соответствии с Положением о порядке установления доплат за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда и Типовым Перечнем работ с особыми условиями труда (Постановление Правительства КР №258 от 27.04.2015 г.), Перечнем подразделений КНУ, рабочих мест, работ и должностей с вредными или опасными условиями труда, на которые установлены денежные надбавки в университете (который – как самостоятельный внутренний нормативный правовой акт (документ), представлен в виде приложения и является неотъемлемой частью настоящего Договора, определяются в процентном отношении к должностным окладам (тарифным ставкам) в зависимости от степени вредности условий труда работников, и составляют **от 15% и не менее 25%** (для работников факультетов: биологии, физики и электроники, химии и химической технологии, а также отдельных служб КНУ) на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.

8.16. Пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам за первые десять рабочих дней исчисляются из фактической заработной платы (дохода) работника по основному месту его работы. В сумму фактической заработной платы, из которой исчисляется пособие, включаются все виды заработной платы, включая оплату за время простоя, начисленные без удержания налогов и страховых взносов.

8.17. Изменения в заработной плате, произошедшие в период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам, при исчислении пособия не учитываются, если иное не предусмотрено коллективным договором.

8.18. Вознаграждения (основная оплата труда, надбавки, доплаты, премии), предусмотренные системой оплаты труда, положениями о премировании, коллективными договорами, начисленные

в расчетном периоде, учитываются при подсчете средней заработной платы для исчисления пособий.

1) Вознаграждения при начислении средней заработной платы включаются в заработную плату того месяца, на который они начислены, то есть приходится согласно расчетной ведомости на заработную плату.

2) Из расчета исключаются периоды работы, связанные с временной нетрудоспособностью работника, отпуском по беременности и родам, нахождением в ежегодном и дополнительном оплачиваемом отпуске, а также по ряду других причин.

8.19. При расчете средней заработной платы работника университета, производимой Бухгалтерией КНУ по специально – нормативной бухгалтерской методике, в обязательном порядке, учитываются: Вознаграждения по итогам работы за год (Премии - по итогам года) или Единовременные вознаграждения (премии) - в случаях их получения (за выслугу лет, стаж работы, успешное выполнение заданий и др.).

8.20. В том случае, если у работника временная нетрудоспособность или отпуск по беременности и родам наступили в период после начисленной и выданной премии по итогам календарного года, это вознаграждение включается в расчет фактической заработной платы (дохода) для исчисления пособия за соответствующий период. В связи с этим пособия по временной нетрудоспособности за все рабочие дни и пособия по беременности и родам за первые десять рабочих дней, выплаченные без учета указанной премии, подлежат перерасчету. Пособия по беременности и родам с одиннадцатого рабочего дня, выплачиваемые из средств республиканского бюджета, перерасчету не подлежат. Работодатель вправе оплатить разницу выплат за счет собственных средств.

8.21. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте КР (в сомах). Запрещается оплата труда в форме долговых обязательств, расписок, продовольственных или промтоварных карточек и иных подобных заменителей денежных средств.

8.22. Задержка выплаты заработной платы, стипендий и иных социальных выплат (возмещение ущерба вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, компенсации, единовременные пособия) - не допускается (Законы КР: №23 от 26.06.1996г., №113 от 19.07.2011 г., №55 от 9.03.2023 г.).

8.23. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам не реже одного раза в месяц, не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днём оплата производится накануне этого дня.

8.24. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,15 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета (**157 ТК КР**). Несвоевременная выплата должностными лицами заработной платы и иных социальных выплат, является основанием их привлечения к административной ответственности. В случае возникновения финансовых затруднений, связанных с независимыми от работодателя обстоятельствами непреодолимой силы (чрезвычайных обстоятельств, указанных в пункте 8.32.2. Договора), сроки вышеуказанных выплат (в том числе: отпускных денежных средств) - могут быть перенесены на более поздний срок (с обязательным уведомлением коллектива КНУ).

8.25. В отдельных случаях, по мере необходимости, на основании заявлений работников, работодатель может выплачивать им заработную плату в виде аванса и расчёта (2 раза в месяц).

8.26. Для обеспечения прозрачности в работе бухгалтерии КНУ при начислении заработной платы работодатель обязан при выплате заработной платы письменно (с выдачей на руки расчетного листа) извещать каждого работника о составных частях заработной платы (оклад, надбавки, доплаты, премии и т.д.), причитающихся ему за данный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, денежной суммы, причитающейся к получению. Форма расчетного листа утверждается работодателем (**ст. 162 ТК КР**).

8.27. За счет средств, полученных от экономии фонда заработной платы по бюджетным средствам и из внебюджетных средств, работодатель также осуществляет премирование сотрудников и ППС по результатам их работы, в рамках соответствующего Положения о премировании и

материальной помощи работников КНУ, которое являясь самостоятельным локальным нормативно - правовым актом КНУ, является одновременно неотъемлемой частью (Приложением) - к настоящему Коллективному Договору КНУ, Сроки юридического Действия - указанного Положения, определяются в содержании его текстовой части.

8.28. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.29. Работодатель в производственных целях, может осуществлять доплаты, лицам, работающим на общественных началах – советникам, помощникам, заместителям руководителей образовательных структур по отдельным (основным) направлениям работы, на основании соответствующих представлений от руководителей структур.

8.30. Размеры доплат лицам, работающим на общественных началах, устанавливается ректором КНУ, при наличии средств, направляемых на оплату труда из Фонда оплаты труда за счет экономии средств.

8.31. Работодатель обеспечивает реализацию статей **102 – 103 ТК КР** по оплате труда охранникам Службы охраны, вахтерам общежитий, за работу в праздничные дни (обеим сменам, которые сдают и принимают дежурство в праздничный день) и за превышение нормальной продолжительности рабочего времени в неделю (более 40 часов, с применением суммированного учета рабочего времени).

8.32. В соответствии с нормами трудового законодательства КР (**статья 170 ТК КР**), в случаях - невыполнения работником норм труда (своих должностных обязанностей), установленных трудовым договором:

8.32.1. **По вине работодателя**, оплата труда работника производится за фактически проработанное им время или выполненную работу, но ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу;

8.32.2. **По причинам, не зависящих от работодателя и работника – в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств** (военные действия, стихийные бедствия, катастрофы, сильные эпидемии или другие), введение режима чрезвычайного положения или массового карантина и другие чрезвычайные обстоятельства), в результате которых, по решению государственных органов - может произойти частичное или полное приостановление деятельности университета, оплата труда работника производится в размере - не менее двух третей (2/3) тарифной ставки (оклада) или в размере, установленным Правительством КР;

8.32.3. **По вине работника**, оплата нормируемой части заработной платы, производится в соответствии с объемом выполненной работы.

8.33. В рамках действия статьи **172 ТК КР**, рассматривающей вопросы, связанные с оплатой времени простоя работника:

8.33.1. **Время простоя по вине работодателя**, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей (2/3) средней заработной платы работника;

8.33.2. **Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника**, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей (2/3) тарифной ставки (оклада);

8.33.3. Время простоя по вине работника не оплачивается.

IX. ВРЕМЯ ОТДЫХА

9.1. Время отдыха и его виды регулируются статьями **108 – 143 ТК КР**:

9.1.1. Всем работникам КНУ предоставляются выходные дни. Нерабочие праздничные дни определяются **ст. 113 ТК КР**.

9.1.2. В соответствии с Уставом КНУ – **31 МАЯ** (дата принятия Правительственного решения о создании университета 31.05.1930 г.) – является **Днем Университета**, ежегодно отмечаемым праздником коллектива университета и нерабочим днем (по согласованию с работодателем).

9.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в указанные дни осуществляется в соответствии со **ст. 114 ТК КР**.

9.1.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется время отдыха (перерывы), в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению. Отдых во время перерывов в течение рабочего дня регулируется статьями **110 - 111 ТК КР**.

9.1.5. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные нерабочие праздничные дни регулируются **ст. 114 ТК КР**.

9.1.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или присоединением к трудовому отпуску, или в денежной форме не менее, чем в двойном размере (**ст. 115 ТК КР**).

9.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (**ст.116 ТК КР**). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

9.2.1. Предоставляется работникам - сотрудникам управлений, департаментов, отделов, секторов, служб, научных, образовательных и других подразделений, входящих в административно-управленческую, хозяйственную, обслуживающую структуры КНУ – продолжительностью 28 календарных дней (**ст. 117 ТК КР**);

9.2.2. Предоставляется ППС - продолжительностью в 56 календарных дней (**ст. 380 ТК КР**), как правило - в летний период;

9.2.3. Предоставляется лицам, принятым на преподавательскую должность без конкурса и заключившим трудовой договор сроком на один год в соответствии со **ст.55 ТК КР**;

9.2.4. Для работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности времени отдыха, установленные **статьями: 116 и 360/4 ТК КР**.

9.3. Лицам, работающим в КНУ по совместительству:

9.3.1. Ежегодно оплачиваемые отпуска предоставляются (как правило) одновременно с отпуском по основной работе в соответствии со **ст. 334 ТК КР**;

9.3.2. Оплата трудовых отпусков или компенсация за неиспользованный отпуск за фактически отработанное ими время по месту, где они работали на условиях совместительства, производятся в соответствии с Положением об особенностях регулирования труда совместителей (в редакции Постановления Правительства КР от 02.02.2015 г. № 34).

9.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 11 месяцев.

До истечения 11 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) Женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) Работникам в возрасте до 18 лет;
- 3) Совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;
- 4) Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- 5) В других случаях, предусмотренных законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в КНУ (**ст.126 ТК КР**).

Нормами вышеуказанной статьи допускается, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

При авансировании основного отпуска до истечения 11 месяцев в первом рабочем году дополнительные трудовые отпуска, на которые имеет право работник, предоставляются пропорционально отработанной части рабочего года, если иное не предусмотрено коллективным или трудовым договорами (**ст.126 ТК КР**)

9.5. Отпуска предоставляются работникам в соответствии с очередностью, которая должна быть равномерной:

9.5.1. Очередность оформляется в виде графика. График трудовых отпусков работников составляется руководителями подразделений, согласовывается с Профкомом КНУ, утверждается работодателем-ректором университета и передается в отдел кадров для издания соответствующего приказа;

9.5.2. Работодатель обязан уведомить работников письменно за 14 дней о начале отпуска или ознакомить с графиком отпусков под личную роспись каждого. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Работодатель обязан обеспечить учет отпусков;

9.5.3. Сотрудникам, работающим по совместительству в других подразделениях КНУ, оплачиваемые отпуска должны предоставляться - как правило: одновременно с отпуском по основному месту работы.

9.6. Работодатель обеспечивает проведение процедуры оплаты трудового отпуска работника не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

9.7. Определенные категории работников имеют право на удлиненные (дополнительные) отпуска (т.е., сверх основных отпусков)- общей продолжительностью более 28 календарных дней.

9.7.1. В их числе:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом КР, иными законами, и настоящим Коллективным договором (при этом: для педагогических работников – **ст. 380 ТК КР**, постановление Кабинета Министров КР № 320 от 15 июня .2022 г.);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (для отдельных категорий работников - **ст. 119, 120, 122 ТК КР**).

9.7.2. Ежегодные удлиненные (дополнительные) оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения определенной работы;
- руководителям и руководящим работникам отдельных структурных подразделений КНУ: ректору, проректорам, деканам факультетов, директорам институтов и колледжей, гимназии (в том числе - заместителям руководителей указанных образовательных структур), а также начальникам или заведующим других структур, в случаях - если указанные должностные лица, осуществляют или осуществляли ранее, некоторые виды образовательно - педагогической или учебно - методической деятельности, указанные в **Постановлении Кабинета Министров КР № 320 от 15 июня 2022 года**.
- Администрация КНУ вправе за счет внебюджетных средств предоставлять работникам университета дополнительные трудовые отпуска, с целью: административного поощрения (**ст.2.3. Отраслевого соглашения на 2022 – 2025 годы**),

Перечень категорий работников - должностных лиц (руководителей, руководящих и рядовых работников), указанных выше, которым может быть предоставлен удлиненный

оплачиваемый отпуск, ежегодно устанавливается в рамках соответствующего приказа ректора КНУ.

9.7.3. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику-донору крови предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года. В случае сдачи крови ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха (**ст. 184 ТК КР**).

9.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, его продолжительность не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа (**ст.122 ТК КР**).

9.9. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска (предоставляемые в рамках действующего законодательства КР и настоящего Коллективного договора) суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

9.10. Ректор КНУ, в рамках законодательства КР и норм Отраслевого соглашения на 2022 – 2025 годы (**п.2.3.**), имеет право, устанавливать продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска отдельных руководителей и руководящих работников КНУ (как меры – их административного поощрения), которые регулярно, из - за производственной необходимости и в интересах КНУ, вынуждены осуществлять свою повседневную трудовую деятельность в Режиме: ненормированного рабочего дня и недели, в вечернее время, в выходные и праздничные дни, а также в отпускное время. В их число входят должностные лица, которые возглавляют ряд подразделений и служб КНУ (входящих в административно-управленческую структуру вуза): Учебное управление, ЦИТ, ПФО, Ученый секретарь, ДМС, Бухгалтерия, Управление кадрами, Юридический отдел, Хозяйственный отдел. При этом, общая (суммированная) продолжительность такого отпуска (с учетом общего трудового стажа указанных лиц) - может составлять: от 5 до 10 лет работы – в количестве 35 календарных дней; свыше 10 лет - 49 календарных дней: свыше 15 лет – 56 календарных дней.

9.11. Работодатель, по ходатайству председателя Профкома КНУ, может предоставлять, в виде поощрения, дополнительный отпуск Председателям профбюро первичных профорганизаций КНУ (исключая представителей ППС) – регулярно осуществляющих свою трудовую деятельность в режиме ненормированного рабочего дня и недели, в количестве - до 1 календарной недели, за их активную работу по развитию профсоюзного движения и участие во многих общеуниверситетских и внеуниверситетских общественных мероприятиях.

9.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- может предоставляться работодателем рядовым работникам КНУ (исключая ППС), имеющим высокие показатели в работе и работающим в режиме ненормированного рабочего дня – в количестве 1 календарной недели, по совместному ходатайству руководителей и председателей профбюро структурных подразделений (**ст.119, 120, 121, 122 ТК КР**);

9.13. Дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда предоставляется работникам по результатам аттестации рабочих мест и в соответствии с «Перечнем профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за работу в неблагоприятных условиях труда».

9.14. Работодатель, за счет собственных средств, предоставляет дополнительные оплачиваемые социальные отпуска работникам (с последующим предоставлением документов), в следующих случаях:

- при собственном бракосочетании - 3 календарных дня;
- при бракосочетании детей - 3 календарных дня;
- при осуществлении ритуальных мероприятий для членов семьи и близких родственников (муж, жена, дети, родители, брат, сестра) - 3 календарных дня;
- при дне рождения работника - 1 календарный день;
- отцу, в связи с рождением ребёнка (при выписке жены из родильного дома) – 1 календарный день;
- 1 сентября одному из родителей (работающим в КНУ), ребенок которого идет в первый класс - 1 календарный день;
- при переезде на новое место жительства - 2 календарных дня.

Оплата временных оплачиваемых отпусков осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

9.15. Преподавателям – руководителям учебно-полевых практик работодатель предоставляет полный трудовой отпуск с учётом сроков прохождения практики (исключающий их досрочный отзыв из отпуска без личного заявления) и обеспечивает на этот период их замену во время учебных занятий. По заявлению работников им могут предоставляться отгулы в течение учебного года на соответствующее количество дней не использованного отпуска или перенесены сроки трудового отпуска.

9.16. Работодателю по своей инициативе не разрешается отправлять в вынужденные отпуска (без сохранения заработной платы) работников университета по производственным причинам.

9.17. Если работник не может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, в связи с сокращением объема работ, либо полным или частичным приостановлением деятельности КНУ не по вине работника, то работодатель не вправе требовать от работника подачи заявления на отпуск без содержания.

9.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, (написание диссертационной работы, научные исследования повышение квалификации, профессиональная командировка) по письменному заявлению работника работодатель (по согласованию с руководителем подразделения и Профкомом КНУ) может предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы, с сохранением рабочего места, продолжительность которого определяется, по соглашению сторон, на срок не более одного календарного года.

9.19. Работодатель обязан (**ст. 133 ТК КР**) на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС - до 14 календарных дней в году;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней в год;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на период, указанный в заключение медицинского учреждения;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 30 календарных дней в году;
- работникам - в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

9.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей (предоставляемой в обязательном порядке - в первую очередь) должна составлять не менее 14 календарных дней.

9.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. В случае не предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работник не теряет права на его использование или денежную компенсацию за все годы невыхода в отпуск (**ч.7 ст.129 ТК КР**)

9.22. Часть отпуска, превышающая 14 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

9.23. По соглашению сторон трудового договора отпуск работнице по уходу за ребёнком может быть увеличен до достижения ребёнком **3 лет**. Указанный отпуск по уходу за ребёнком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребёнком (при предоставлении соответствующих документов). За указанными работниками за время отпусков по уходу за ребёнком сохраняется место работы (должность).

9.24. Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, в соответствии со **ст. 138 ТК КР** предоставляются отпуска по беременности и родам в порядке, предусмотренном **ст. 308 ТК КР** с выплатой за этот период пособия по беременности и родам. По заявлению работника, усыновившего ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется дополнительный отпуск по уходу за ребёнком, предусмотренный **ст. 137 ТК КР**.

9.25. Дополнительные учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, с сохранением заработной платы или без оплаты, работодатель предоставляет в соответствии со статьями: **139 – 140, 143 ТК КР**.

9.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока договора. В этом случае также днем увольнения считается последний день отпуска (**ст.132 ТК КР**).

Х. ОХРАНА ТРУДА

10.1. Охрана труда в КНУ – КОМПЛЕКСНАЯ СИСТЕМА МЕР, по сохранению жизни и здоровья работников и обучаемых в вузе в процессе их трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. **Данная СИСТЕМА – соответствует основным направлениям государственной политики в области охраны труда (ст. 210 ТК КР, ст.3 и 4 Закона КР «Об охране труда»)**

10.2. Работодатель обеспечивает условия труда работников и учебы обучаемых, отвечающих существующим нормам и требованиям безопасности, гигиены и охраны труда на всех рабочих местах. Перечень мероприятий, обязательное выполнение которых при этом необходимо осуществить, предусматривается Соглашением по охране труда, утверждаемого на трехлетний срок (или ежегодно) работодателем-администрацией КНУ, после соответствующего согласования с Профкомом КНУ

10.3. Условия труда и обучения – совокупность факторов производственной среды, трудового и учебного процессов, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника и обучаемого в КНУ. Они предусмотрены трудовым договором и договором на обучение и должны соответствовать требованиям нормативно-правовых актов по охране труда. При этом, законодательство КР определяет, что:

- вредные условия труда – условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих **неблагоприятное воздействие на организм работающего**.
- **Типовой Перечень работ** с особыми условиями труда (тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, работы с особыми климатическими условиями) и **Положение о порядке установления доплат** за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда - **утверждены Постановлением Правительства КР от 27 апреля 2015 г. № 258;**

- безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие вредных или опасных производственных факторов на работающих – исключено, либо уровни их воздействия - не превышают установленные нормативы.

10.4. Обязанности по созданию работникам и обучаемым здоровых и безопасных условий труда и учебы, выполнению требований охраны труда, в рамках соответствующих норм **Трудового кодекса КР, Законов КР «Об охране труда», «О пожарной безопасности», «Об образовании»** и других нормативно-правовых актов, возлагаются на **Работодателя** и осуществляются за счет его средств. **Работник** не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

При этом **Работодатель** обязан обеспечить:

- создание в КНУ Фонда охраны труда в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики (ст. 16 Закона КР «Об охране труда»);
- расширение штата работников Службы охраны труда и техники безопасности с учетом присоединения к КНУ - КГЮИ (имеющего в своем составе: образовательные структурные подразделения на территории разных регионов страны);
- безопасность работников и обучаемых при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении производственно-образовательных процессов;
- ознакомление работников и обучаемых с требованиями охраны труда и техники безопасности;
- своевременное оповещение (через Управление кадрами) Главного инспектора по ОТ и ТБ КНУ - о вновь принимаемых в вуз работниках и не допускать их на рабочие места без прохождения вводного инструктажа
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах по условиям труда;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников и обучаемых;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующих требованиям охраны труда в рамках законодательства КР;
- обеспечить пожарную безопасность и соответствующий противопожарный режим на всех объектах и зданиях университета;
- содержание аудиторий, лабораторий, производственных помещений, рабочих мест и мест общего пользования, общежитий в соответствии с санитарно-гигиеническими и противопожарными нормами и правилами (Правила пожарной безопасности для предприятий, организаций, учреждений и жилого фонда Кыргызской Республики, утвержденных Постановлением Правительства КР № 33 от 08.02.1995 г. и другие);
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников и обучаемых;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством КР;
- установку на этажах учебных корпусов, общежитий и в лабораториях средств противопожарной безопасности;
- бесплатную выдачу работникам специальной одежды, спецобуви, и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих (мыломоющих) средств в соответствии с нормами, установленными постановлением Правительства КР (от 25 июня 1997 года № 374), которые заняты на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- выдачу бесплатного молока (**0.5 литра** за рабочую смену независимо от ее продолжительности) или равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с неблагоприятными и вредными (опасными) условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж и проверку знаний работников и обучаемых, требования охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших обучение;
- соответствующий тепловой режим, отвечающий установленным нормам (не ниже 18⁰ С);
- при понижении температуры ниже установленных норм - приостановку работ на рабочих местах или установку дополнительных перерывов в течение рабочего дня, с сохранением среднего размера оплаты труда;
- производство необходимых работ по предложению территориального органа Госсанэпиднадзора, предупреждающих развитие и скопление насекомых, а также работ по ограждению зданий и помещений университета от грызунов;

- проведение профилактических дезинфекционных мероприятий (дератизацию и дезинсекцию) по расценкам, в зависимости от рыночных цен;
- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также с соблюдением работником требований охраны труда; проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- возмещение вреда, причиненного здоровью и жизни работника;
- выделение в необходимом объеме финансовых средств - для улучшения условий труда в соответствии с требованиями охраны труда;
- установление (предоставление) работникам в предусмотренных законодательством КР случаях - льгот и компенсаций за работу с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда (сокращенный рабочий день, **оплата в повышенном размере – 15% и 25%**, дополнительный отпуск, молоко или равноценные пищевые продукты и другие);
- расследование в установленном законодательством КР порядке - несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучаемых при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- принимать меры воздействия к нарушителям правил пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности;
- беспрепятственный допуск должностных лиц уполномоченного государственного органа по надзору и контролю в сфере охраны труда, а также представителей органов общественного контроля для проведения проверок об условиях и охране труда КНУ;
- выполнение предписаний вышеуказанных должностных лиц и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

10.5. В целях усиления личной ответственности за сохранение здоровья и жизни в процессе трудовой и учебной деятельности, соблюдения норм и правил охраны труда **Работники и Обучаемые обязаны:**

- **соблюдать** установленные требования правил, норм и инструкций, других нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда;
- **правильно применять** средства индивидуальной и коллективной защиты;
- **проходить обучение** безопасным методом и приемам выполнения работ, инструктаж и проверку знаний требований, правил и норм охраны труда;
- **немедленно извещать** своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в КНУ, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления;
- **проходить обязательные медицинские осмотры.**

10.6. Право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда определяются действующим законодательством КР, которые **обязан обеспечить Работодатель.**

10.7. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям по охране труда. Работник имеет право на льготы и компенсации, если он занят на тяжелых и напряженных работах работах с вредными или опасными условиями труда. Работник имеет право отказаться от выполнения работы, явно угрожающей его жизни и здоровью, в связи с требованиями охраны труда, одновременно сообщив об этом соответствующему руководителю.

10.8. Доплата устанавливается работникам в случае, если они заняты на тяжелых работах, на работах с вредными или опасными условиями труда - не менее 50 процентов рабочего времени.

10.9. Работникам, допущенным к временному исполнению обязанностей по должностям, по которым установлена доплата, доплата производится только на время (период) замещения отсутствующего работника.

10.10. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет для работника каких-либо

последствий. На период устранения такой опасности за работником сохраняется его средний заработок.

10.11. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и производственной санитарии, осуществления контроля над их выполнением в структурных подразделениях и на объектах КНУ функционирует Служба охраны труда, Ректор КНУ в случаях необходимости, исходя из особенностей образовательной деятельности университета, а также – чрезвычайных обстоятельств: стихийных бедствий или остро - сложившейся эпидемиологической обстановки, может создавать университетский общественный Производственный Совет (Комиссию) по контролю за соблюдением безопасности, охраны труда и сохранения жизни и здоровья работников и студентов КНУ в указанный период. Его состав и порядок работы определяются в рамках соответствующего приказа.

При этом, должностные лица (работники университета в г. Бишкек и в структурах вуза других регионов), отвечает по своей должностной инструкции и в рамках приказа - за соблюдение норм и правил охраны труда и противопожарную безопасность, за проведение и осуществление в университете:

10.11.1.

- мероприятий по повышению знаний работающих и обучаемых в области охраны труда и техники безопасности;
- первичного инструктажа по технике безопасности на рабочем месте до начала работ и при переводе сотрудника на другую работу;
- процедур не допуска к работе вновь принятых сотрудников без проведения вводного инструктажа по технике безопасности и пожарной безопасности;

10.11.2.

- работ по расчету необходимых денежных средств на реализацию мероприятий по охране труда;
- работ по определению (совместно с ПФО) объема денежных средств, необходимых для предоставления работникам, в предусмотренных законодательством КР случаях - льгот и компенсаций за работу с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда;
- контроля над мероприятиями по охране труда во всех структурах университета;

10.12. Ответственность за правомерность и подлинность получения прав работающими - на получение: бесплатного молока и других равноценных пищевых продуктов, доплат за работу во вредных или опасных условиях, достоверные характеристики условий их труда, своевременность оформления документов на получение ими талонов на спецпитание и производство доплат – возлагается на руководителей структурных подразделений.

10.13. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в КНУ, осуществляется за счет средств республиканского бюджета и внебюджетных - специальных источников-средств КНУ, в порядке, предусмотренном законодательством Кыргызской Республики.

10.14. Установление КОМПЕНСАЦИЙ работникам университета - за их тяжелую и напряженную работу и работу с вредными или опасными условиями труда (неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда, а также в случаях невозможности улучшения условий и охраны труда из-за отсутствия (или нехватки) достаточных денежных объемов финансирования необходимых для этого мероприятий) – осуществляется Администрацией КНУ - в рамках соответствующих нормативно – правовых актов Кыргызской Республики (указанных в настоящем Договоре):

10.14.1. Перечни работ, рабочих мест, профессий и должностей в вузе, дающих право лицам, работающим в КНУ на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на получение КОМПЕНСАЦИЙ и ЛЬГОТ: надбавок за особые условия труда в процентном отношении к заработной плате (должностным окладам), получение бесплатного молока, получение мыла, моющих и дезинфицирующих средств, спецодежды – определяет и утверждает (после соответствующего согласования с Профкомом), работодатель – руководство КНУ (**ст. 224 ТК КР, Постановление ПКР от 27.08.2015 г. №258** - с учетом внесенных изменений).

10.14.2. Основанием для этого, являются - **результаты работы и заключение** соответствующей **Комиссии по Аттестации рабочих мест, Эти документы (перечни и персональные списки работников и др.),** как самостоятельные внутренние нормативные правовые акты университета – представлены в настоящем Договоре в виде обособленных приложений (**имеющих юридическую силу**) и являются его - **неотъемлемыми частями;**

10.14.3. Аттестация всех рабочих мест с опасными или вредными условиями труда, проводится **один раз в 5 лет.** В случаях, предусмотренных частями первой и второй **статьи 224 ТК КР,** когда со стороны Администрации КНУ – проведены необходимые комплексные организационно – технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда конкретных рабочих мест (включенных ранее - в вышеуказанные Перечни), в результате которых – устранены вредные производственные факторы, а они (рабочие места) - были приведены в соответствие с требованиями действующих санитарных правил и норм, установленных правовыми актами КР (пункты 4 и 12 Постановления ПКР от 27.08.2015 г. № 258) - **АТТЕСТАЦИЯ** таких рабочих мест в вузе, производится ежегодно, по результатам которой, Работодатель – по согласованию с Профкомом КНУ, **МОЖЕТ ИСКЛЮЧИТЬ** такие рабочие места из соответствующих Перечней, а компенсации и льготы работникам университета (денежные доплаты к заработной плате, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, выдача молока и другие) - **УМЕНЬШИТЬ** или вовсе **ОТМЕНИТЬ** (прекратить);

10.14. 4. Процедура отмены или уменьшения вышеуказанных компенсаций и льгот работникам КНУ, **МОЖЕТ** быть произведена Администрацией КНУ (по согласованию с Профкомом КНУ) - **без проведения указанной АТТЕСТАЦИИ,** на основании **результатов: специальных ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫХ ИЗМЕРЕНИЙ** уровней факторов производственной среды (уровней - электромагнитных излучений, воздействия вредных веществ; произведенных специалистами (техниками и санитарными врачами) Департамента профилактики заболеваний и государственного санитарно – эпидемиологического надзора Министерства здравоохранения КР (**часть вторая ст. 224 ТК КР**);

10.14.5. При невозможности осуществления мероприятий со стороны Администрации КНУ (по улучшению условий и охраны труда рабочих мест, включенных ранее - в вышеуказанные Перечни), которые не проводятся: из-за отсутствия финансовых средств или по ряду других организационно - технических причин (ст. 4 Закона КР «Об охране труда»), **ОБОСНОВАНИЕМ** к установлению соответствующих доплат к заработной плате работников (должностным окладам), ежегодно: в каждом календарном году, являются - предыдущие решения Аттестационной Комиссии КНУ, в результате которых - эти рабочие места: признаны опасными для труда, как имеющие вредные производственные факторы (пункт 12 Постановления Правительства КР от 27 августа 2015 года № 258);

10.14.6. Основанием для производства доплат работникам университета за их работу во вредных условиях труда (из-за отсутствия денежных средств на проведение работ по устранению вредных факторов труда), а также выдачи молока, на момент подписания настоящего Коллективного договора КНУ на 2023 – 2026 годы, **являются:**

- **Решение Аттестационной комиссии КНУ:** протокол итогового заседания от 30 июня 2021 г.;
- **Протоколы измерения уровней электромагнитных излучений и шума- целого ряда** электрооборудования, электрических полей и компьютерной техники, установленных на рабочих местах в отдельных структурах КНУ (**проведенных течение июня месяца 2021 г.**), составленные и подписанные работниками специальной Измерительной лаборатории (Замалетдиновым Э.Ф., Шамыровым А.К., Абдыкеримовым А.Ж.) и санитарным врачом (Бараковой Г.Т.) Центра санитарно-эпидемиологического надзора г. Бишкек, отраженные в приказе по КНУ № 210 от 2 .07. 2021 г.
- **Рапорта руководителей структурных подразделений КНУ.**

10.14.7. При открытии (введении) в КНУ новых рабочих мест - с вредными производственными факторами, где предусмотрено: проведение тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, а также производство (со стороны Работодателя) - соответствующих доплат работникам вуза, действует порядок, установленный законодательством КР;

10.14.8. Результаты аттестации рабочих мест используются Администрацией КНУ (при наличии достаточных финансовых средств) – для дальнейшего проведения комплекса организационно – технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, а также для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями действующих санитарных правил и норм (пункт 7 Постановления ПКР от 27.08. 2015 г. № 258).

10.15. При возникновении разногласий между работодателем и профкомом о внесении в Перечни тех или иных профессий и должностей, спор решается вышестоящим государственным органом совместно с Отраслевым Профсоюзом работников образования и науки КР (Госкомиссией по Труду и ЦК ПРОИ НКР).

10.16. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются за счет средств работодателя

10.17. *Объем денежных средств, направляемых на проведение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно, в соответствии с заключенными Соглашениями по охране труда на период 2023 - 2026 годы (которые – как самостоятельные внутренние нормативные правовые акты (документы) - должны быть представлены в виде приложений к настоящему Договору) - в рамках, ежегодных Смет расходования денежных средств на эти цели из консолидированного бюджета КНУ..*

10.18. Работодатель предусматривает выделение денежных средств (через талонную систему работникам, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда), исходя из **расчёта 40 сомов на человека в день на закупку 0,5 л. кисломолочных продуктов** (которые могут быть заменены равноценными пищевыми продуктами). В случае изменения ценообразования стоимости кисломолочных продуктов в сторону увеличения, своевременно вносить соответствующие коррективы в установленные нормативы по представлению Комиссии по охране труда. Правила, нормы и порядок бесплатной выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов работающим во вредных условиях труда, регулируется постановлением Правительства КР от 25 июня 1997 года № 374.

10.18.1 Поставки молока и его выдача работникам, осуществляется по результатам проведения **соответствующего Тендера о закупках и в рамках ДОГОВОРА**, заключаемого с одним из арендаторов точки общепита (арендатора помещения в здании университета) на определенный срок, в течение календарного года, исключая время летних отпусков и временного закрытия точек общепита (июнь – июль – август месяцы). Молоко выдается работнику за каждый отработанный день (смену) независимо от её продолжительности по количеству отработанных рабочих дней в предыдущем месяце, которые отражены в Табеле учета рабочего времени за определенный месяц.

10.19. Порядок и процедура бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, осуществляются должностным лицом (работником университета), отвечающим за соблюдение норм и правил охраны труда совместно с бухгалтерией КНУ в рамках соответствующего университетского Положения. В котором предусматривается::

10.19.1. Составление списков сотрудников подразделений КНУ, которые имеют право на получение спецпитания;

10.19.2. Сбор необходимой документации (табели учета фактического рабочего времени, отработанного сотрудниками во вредных условиях труда и их выхода на работу) для оформления и получения талонов на спецпитание;

10.19.3. Заключение договора с арендаторами точек общественного питания, расположенных в зданиях университета – по обеспечению работников КНУ (за счет средств работодателя) необходимым количеством молочных или равноценных продуктов по установленным нормам их выдачи на человека;

10.19.4. Своевременную оплату арендаторам (в рамках отдельного договора об оказании услуг) денежных средств, за понесенные ими затраты - на закупку и выдачу работникам указанных пищевых продуктов.

10.20. Работодатель ежегодно по согласованию со студенческой поликлиникой и другими лечебными учреждениями производит медосмотр обучаемых и сотрудников. Списки обучаемых

(хронически больных), представляются в Профком КНУ и при необходимости - в соответствующие лечебно-профилактические организации, а также благотворительные организации, в целях оказания социально-экономической поддержки нуждающимся студентам.

10.21. Работодатель, ежегодно - обеспечивает проведение работ по подготовке учебных корпусов, производственных помещений и общежитий к началу учебного года (**до 25 августа**), а к работе в зимних условиях – (**до 15 октября**) каждого календарного года.

10.22. Приемку в эксплуатацию студенческих общежитий, до начала учебного года, работодатель проводит - с участием хозяйствующих структур (ответственных за ремонт), Комиссии по охране труда, Профкома КНУ, Департамента по молодежной политике, с обязательным приглашением технического инспектора труда ЦК ПРОиНКР .

10.23. **Работодатель** ежегодно осуществляет комплекс мер по проведению работ, связанных с озеленением и благоустройством территории КНУ, обеспечению их соответствующими финансовыми средствами и кадровыми ресурсами.

10.24. Ход выполнения работ, предусмотренных Соглашением по охране труда и настоящим Договором, обсуждается не реже одного раза в год на Советах ректората, а также регулярно на заседании Комиссии по охране труда, состоящей из представителей работодателя и Профкома КНУ с обязательными отчетами соответствующих руководителей и специалистов.

10.25. В рамках своих полномочий **Профком КНУ** или отраслевой Профсоюз работников образования и науки КР, в соответствии с законодательством КР:

- осуществляют общественный контроль над состоянием, соблюдением и обеспечением работодателем в КНУ - условий труда и техники безопасности, проводят проверки на местах здоровых и безопасных условий труда, анализируют выполнение работодателем обязанностей, предусмотренных Коллективным договором и Соглашением по охране труда по обеспечению работников бесплатной спецодеждой и обувью, и выдачи им бесплатного молока, а также других защитных средств;
- осуществляют общественный контроль над соблюдением сотрудниками КНУ требований охраны труда и выполнением, связанных с ними -соответствующих оздоровительных мероприятий;
- периодически проводят анализ причин производственного травматизма, несчастных случаев, профессиональной заболеваемости работников с выработкой соответствующих рекомендаций для работодателя, о принятии мер по их предупреждению и снижению;
- выносят на совещания руководителей подразделений вопросы по охране труда и результаты соблюдения сотрудниками КНУ требований охраны труда;
- регулярно выносят на рассмотрение собраний трудовых коллективов подразделений вопросы, связанные с состоянием условий и охраны труда;
- своевременно информируют работодателя о случаях нарушений соответствующих инструктивно – нормативных документов по охране труда в подразделениях КНУ и должностными лицами;
- принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получают информацию от руководителей и иных должностных лиц КНУ об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- вносят в уполномоченный государственный орган по надзору и контролю в сфере охраны труда предложения о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников КНУ;
- предъявляют работодателю обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных в КНУ нарушений требований охраны труда;
- принимают участие в работе университетских комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов, оборудования и средств производственной деятельности университета в качестве независимых общественных экспертов;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц КНУ, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев в вузе;

- принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением в КНУ законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и отраслевым соглашением, а также с изменениями условий труда.

10.26. Профком КНУ - информирует ЦК ПРОиНKP: о состоянии производственного травматизма в течение календарного года, его причинах, о порядке и размерах выделяемых средств со стороны работодателя на выполнение мероприятий по охране труда в КНУ.

10.27. Лица, виновные в нарушении нормативных правовых актов Кыргызской Республики по охране труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями по охране труда, трудовыми договорами, или препятствующие деятельности представителей уполномоченного государственного органа по надзору и контролю в сфере охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

10.28. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный работникам университета увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (трудовое увечье), в соответствии со **статьями 225 – 227, 230 ТК КР**. Правила возмещения вреда (со стороны работодателя), причиненного здоровью работника – отражены в соответствующих статьях **Главы 18 ТК КР**.

XI. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СТРАХОВАНИЕ

11.1. Работодатель обязуется в пределах имеющихся бюджетных и внебюджетных средств обеспечить деятельность объектов спортивно-оздоровительного и культурно-просветительского назначения (спортзалы, спортплощадки, оздоровительные зоны: п/т «Университет», «Азамат» и другие объекты и коммуникации).

11.1.1. Выполнять необходимые работы по подготовке **пансионата «Университет»** к летне-оздоровительному сезону:

- ремонту инженерных коммуникаций и сооружений (водозабор, насосная станция, водопровод, поливная сеть, канализационная сеть, очистные сооружения, пляжная зона, пирс, жилые, бытовые и развлекательно-игровые помещения, столовая, банно-прачечный и складские комплексы, туалеты, освещение и другие объекты;
- приобретение мягкого и жесткого инвентаря, посуды, различного оборудования и комплектующих деталей, а также резервного набора продуктов питания и другого.

11.1.2. Осуществлять соответствующее финансовое и хозяйственное содержание пансионата, а также других спортивно-оздоровительных объектов, в течение всего календарного года.

11.2. Администрация и Профком КНУ считают, что в соответствии с нормами законодательства КР, а также Отраслевого Соглашения (Раздел 4) - отдых и оздоровление работников КНУ: является главной формой их социальной защиты, а значит - одним из направлений совместной социально – партнерской работы.

11.3. Работодатель и Профком КНУ обеспечивают оздоровление и отдых сотрудников университета и членов их семей, студентов в пансионате «Университет». Организуют совместный контроль над деятельностью пансионата «Университет».

11.4. В соответствии с Отраслевым Соглашением на 2022 - 2025 годы (пункт 4.4.):

- Работодатель выделяет денежные средства, оказывая экономическую поддержку работникам вуза - для отдыха в пансионате «Университет», через систему ежегодного выделения определенного количества льготных путевок (исходя из финансовых возможностей). При этом, размер стоимости таких путевок, будет определяться - сроками заезда отдыхающих в пансионат;
- Ценообразование стоимости льготных путевок в 2023 году, в спальный корпус «Б» пансионата (**сроком – на 6 суток**) в случае их выделения штатному работнику, в рамках решения соответствующего Профбюро структурного подразделения, будет составлять – **650 сом в сутки**. Льготная скидка от полной стоимости (**1 000 сом**) – составит **35%**, то **есть 350 сом**. Эта денежная разница будет погашена на паритетных началах - за счет бюджета КНУ и профбюджета Профкома КНУ: **по 17,5 % (175 сом) – с каждой Стороны..**
- Число льготных путевок, в рамках соответствующего Плана их распределения среди подразделений КНУ, которые будут выданы через Бухгалтерию Профкома КНУ в течение

летнего сезона – 2023 года (в рамках решений профбюро структурных подразделений), составляет – **300 штук**;

- Ценообразование льготных путевок в пансионат и их количество - в последующие 2024 и 2025 годы, будет определено в рамках указанных финансовых годов, исходя из финансово - экономического положения КНУ (состояния и наполнения бюджета КНУ и профбюджета Профкома КНУ);

11.5. Работодатель - может устанавливать ценообразование и стоимость путёвок в пансионат «Университет» - для разных категорий отдыхающих, с учетом использования системы гибких цен, с применением следующих коэффициентов:

- повышенные цены для иностранных граждан (коэффициент 1,25), с осуществлением их соответствующего отдельного учета;
- повышенные цены для граждан Кыргызстана, не работающих в КНУ (коэффициент от 1,0 до 1,20);
- для работников и обучающихся в КНУ, а также членов их семей (коэффициент 1,0);
- пониженные цены, в особых случаях - для определенных категорий лиц, а также – деловых партнеров КНУ по образовательной деятельности, осуществляемой в рамках соответствующих договоров

11.6. Работодатель совместно с Профкомом КНУ устанавливают и осуществляют в течение всего периода летнего оздоровительного сезона, постоянный административно-общественный контроль совместных комиссий над работой дирекции пансионата «Университет» по приему, учету и регистрации указанных категорий отдыхающих, обеспечению качественного оказания им соответствующих услуг, а также проводят аудит их финансовой деятельности.

11.7. Перепрофилирование в производственных целях или передача – отчуждение объектов, в том числе: соцкультбыта (зданий общежитий и учебных корпусов, спортивных площадок и природно-образовательных территорий), закрепленных и находящихся в оперативном управлении университета - другим сторонним физическим или юридическим лицам, не может производиться без соответствующих решений Ученого Совета, Профкома КНУ, а также Конференции коллектива университета.

11.8. Профком КНУ осуществляет взаимодействие с ЦК ПРОиН КР и с соответствующими органами и учреждениями, отвечающими за организацию детского отдыха для детей работников университета: в возрасте от 7 до 13 лет (включительно) - по заявлениям сотрудников, количество которых, ежегодно, определяется ЦК отраслевого профсоюза и выделяются. Профкомом КНУ на основе решений его Детской Комиссии.

11.9. Профком КНУ осуществляет учёт нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении и отдыхе, а также их детей: в возрасте от 7 до 13 лет (включительно) - для их оздоровления.

11.10. Для физкультурно-оздоровительных занятий штатных работников, Работодатель, по согласованию с кафедрой физкультуры и спорта, бесплатно предоставляет им время в спортзалах и на спортплощадках КНУ – не менее 2 часов ежедневно в течение календарной недели.

11.11. Работодатель и Профком КНУ - в рамках Отраслевого Соглашения (п.п. 4.4. и 4.5.) - обеспечивают финансовую поддержку (при наличии соответствующих денежных средств) по проведению мероприятий по Планам спортивно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками и студентами КНУ (спортивные соревнования: спартакиады, туристические слеты-соревнования на природных территориях и др.), а также - по заявкам руководителей и профбюро структурных подразделений, Работодатель, с учетом пункта 15 .Постановления Правительства КР № 300 от 18.05.2009 г., связанного с формированием и применением тарифов на платные образовательные услуги в КР, ежегодно включает в Смету расходов КНУ - затраты на проведение культурных, научных и спортивных мероприятий, а также на другие нужды (за счет других источников) - включенные в пункт 16, указанного Постановления.

11.12. Работодатель, с учетом норм и положений вышеуказанного Постановления Правительства КР, также ежегодно, включает в Смету расходов КНУ - денежные средства, которые обеспечивают проведение культурно-массовых мероприятий (приобретение соответствующего художественного реквизита, оборудования и аппаратуры, инвентаря и их

ремонт, приобретение ценных призов и подарков, осуществление материального поощрения путем премирования - руководителей и участников творческих коллективов КНУ).

11.13. Работодатель будет осуществлять поиск финансовых средств и материальных возможностей (для закупки медикаментов и медоборудования, частичной оплаты труда медработников, обеспечения транспортом), направленных на поддержку:

11.13.1. Работы Медпункта и Здравпункта КНУ, обеспечивающих первичное оказание необходимой срочно-оперативной медицинской помощи сотрудникам и студентам университета - силами **группы** медицинских работников, состав которой, определяется - работодателем совместно с соответствующим медицинским учреждением.

11.13.2. Работы **CALL – ЦЕНТРА** (Колл - центра) КНУ, в случае повторного возникновения острой эпидемиологической опасности (аналогичной по масштабам распространения и смертельного воздействия на население - коронарной инфекции COVID - 19), связанной с оказанием благотворительной бесплатной медицинской помощи работникам университета - по месту их жительства (совместно - с Профкомом КНУ),

11.14. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь работникам по случаю их тяжелой продолжительной болезни, проведения им сложных и дорогостоящих медицинских операций, курсов лечения и реабилитации, и в связи с родами - при наличии соответствующих медицинских документов и ходатайства руководителей структур и Профкома КНУ (Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам КНУ)

11.15. Работодатель и Профком КНУ осуществляют систематическую проверку работы арендных точек общественного питания на территории КНУ, дают заключение на их техническое и санитарно-гигиеническое состояние, анализ ассортимента, качества приготовляемых блюд и их ценообразования. Принимают решения о расторжении арендных договоров с арендаторами, грубо нарушающими санитарные правила и условия заключенных договоров.

ХИ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

12.1. Социальные льготы и гарантии, равно – с использованием принципа социальной справедливости - распространяются на всех штатных сотрудников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

12.2. Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии и льготы работников КНУ.

12.3. Работодатель и Профком КНУ - оказывают содействие в работе Совета ветеранов войны и труда университета. Они выделяют - два раза в год (за счет своих бюджетов): материальную помощь или премируют (исходя из имеющихся средств в бюджете): инвалидов, Тружеников тыла ВОВ, работающих пожилых людей (в возрасте: мужчины от 63 лет и старше; женщины от 58 лет и старше), а также денежные средства на проведение мероприятий, посвященных - Дню Победы (9 мая) и Дню пожилых людей (1 октября).

12.4. Работодатель и Профком КНУ - оказывают профессиональную и социально - гуманитарную поддержку и содействие работникам и студентам, относящимся к категории малообеспеченных слоев населения или оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

12.5. Работодатель обязуется при увольнении лиц в случаях ликвидации или реорганизации подразделений, сокращения численности или штата работников (п.п. 1 и 2 ст. 83 ТК КР) выплачивать им выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда и другие денежные компенсации, предусмотренные **ст.86, 87 ТК КР**.

12.6. Работодатель и Профком КНУ (в рамках соответствующего Положения о премировании и оказании материальной помощи работникам КНУ и других нормативных актов) - осуществляют следующие действия:

12.6.1. Работодатель оказывает единовременную материальную помощь, в размере месячной зарплаты:

- штатным сотрудникам, а также, по возможности (в исключительных случаях) - студентам (исходя из финансовых возможностей), на осуществление ритуальных мероприятий в связи со

смертью близких родственников: мать, отец, супруг, супруга, дети, а также (брата или сестры - из расчета: 2 000 сомов);
близким родным штатных работников КНУ - в случае смерти самих сотрудников.

12.6.2. Работодатель выделяет автотранспорт (при наличии возможностей), а также может нести другие денежные расходы по организации похорон умерших работников.

12.6.3. Профком КНУ – также оказывает материальную помощь на вышеуказанные цели, в размерах, определенных соответствующим постановлением, принятым на заседании профкома, на основе решений профбюро структурных подразделений.

12.7. Работодатель и Профком КНУ могут оказывать материальную помощь остро нуждающимся сотрудникам и студентам (особенно ЛОВЗ и сиротам), в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам КНУ.

12.8. Работодатель - ректор КНУ обязуется оказывать премирование работников - юбиляров (в **возрасте 50, 60, 70, 80**), или приобретать ценные подарки, для их чествования в соответствии с Положением о премировании работников КНУ. Профком КНУ - в этом случае, также оказывает материальную помощь из своего профбюджета, на основе решения профбюро структур.

12.9. Работодатель и Профком КНУ обязуются по смете, исходя из финансовых возможностей, выделять денежные средства для организации и проведения в университете праздничных мероприятий с участием коллектива КНУ, определенных **ст. 113 ТК КР**, а также других праздников и памятных дат Кыргызской Республики, города Бишкек, Ленинского района г. Бишкек и КНУ: Новый Год, 15 и 23 февраля, 8 марта, Нооруз, 31 мая – ДЕНЬ УНИВЕРСИТЕТА, 1 июня, 31 августа – День Независимости, 5 октября и другие знаменательные даты, научные и профессиональные праздники, мемориальные мероприятия, в пределах своих бюджетов (смотри п.п. 11.11, 11.12. Договора).

12.10. Работодатель обязуется (при наличии финансовых возможностей) предоставлять льготы по оплате за обучение на внебюджетных отделениях по очной и заочной форме обучения штатным работникам, проработавших в КНУ более 3 лет (первое высшее образование) и отдельным сотрудникам по программе дополнительного высшего образования МВА (в рамках действующей системы повышения квалификации), а также детям штатных работников ППС и сотрудников КНУ (только по очной форме обучения). Условия и порядок предоставления указанных льгот включены в соответствующее Положение о льготах в КНУ (которое, как самостоятельный внутренний нормативный правовой акт (документ) – представлен в виде приложения и является неотъемлемой частью настоящего Договора).

12.11. Назначение и расходование средств на выплату пособий по временной нетрудоспособности производится в рамках действующего постановления Правительства КР: Об утверждении Положения «О порядке назначения, выплаты и размере пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам», а также других нормативно-правовых документов, изданных государственными органами (постановление Правительства КР от 28.02.2012 г. № 152 – Инструкция по экспертизе временной нетрудоспособности в лечебно-профилактических организациях). Порядок и условия назначения и расходования средств на указанные выплаты может меняться последующими правительственными решениями.

12.11.1. Основанием для назначения пособий является листок нетрудоспособности, выданный в установленном порядке лечебно-профилактическими организациями.

В случае утери листка нетрудоспособности пособие может быть выдано по его дубликату

12.11.2. Пособия выдаются работающим лицам по случаю:

- заболевания и травмы;
- ухода за больным членом семьи и ребенком, лицом с ограниченными возможностями здоровья с детства;
- карантина;
- санаторно-курортного лечения и медицинской реабилитации;
- протезирования (ортопедического);
- беременности и родов.

12.11.3. Данные пособия за все рабочие дни (126 календарный дней, 140 календарных дней, 70 календарных дней) полностью выплачиваются работнику работодателем, и только – по месту основной его работы. Право на получение пособия по беременности и рода наступает со дня возникновения трудовых отношений и прекращается в день окончания трудового договора. При этом, в отдельных случаях, данное пособие может не выплачиваться работающим женщинам (например: за время нахождения их в отпуске без сохранения заработной платы по письменному заявлению). В сумму фактического заработка, который берется для исчисления пособия, входят все доплаты, надбавки, относящиеся к оплате труда;

12.11.4. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет, при повторном их уходе в отпуск по беременности и родам, пособие выплачивается в случае их выхода на работу и отработки не менее одного месяца;

12.11.5. В случае отсутствия у работника полной заработной платы в течение трех или более месяцев, пособие исчисляется из его должностного оклада (ставки), установленного штатным расписанием или трудовым договором;

12.11.6. В случае досрочного выхода работающего лица на работу до окончания отпуска по беременности и родам излишнее перечисленные по отчету суммы пособия по беременностям и родам возвращаются работодателем на расчетный счет управлений социального развития.

12.11.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится за все рабочие дни за счет собственных средств работодателя (фонда оплаты труда или дохода) в следующем порядке:

а) в размере 100 процентов заработной платы (дохода)

- лицам, чья заработная плата (доход) не превышает пятьдесят расчетных показателей в месяц (5000 сом);
- лицам, заболевшим вследствие трудового увечья или профессионального заболевания (в том числе при обострении или осложнении этих заболеваний);
- инвалидам и участникам Великой Отечественной войны;
- лицам, получившим инвалидность, вследствие ранения или контузии, увечья или заболевания, полученных при защите СССР или исполнении иных обязанностей военной службы в другие периоды и служебных обязанностей, а также при прохождении военной службы в Афганистане или в государствах, на территории которых велись боевые действия;
- лицам, принимавшим участие в боевых действиях на территории других государств;
- лицам, принимавшим участие в 1986-1989 годах в работе по ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС в пределах зоны отчуждения или на других работах при ликвидации этой аварии;
- лицам, заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;
- донорам, систематически сдающим кровь и ее компоненты безвозмездно (мужчины - не менее четырех раз в год, женщины - не менее трех раз в год), на протяжении двенадцати месяцев после последней дачи крови и ее компонентов;
- лицам, заболевшим злокачественными новообразованиями;
- лицам, удостоенным высшей степени отличия «Кыргыз Республикасынын Баатыры»;
- лицам, награжденным орденом «Манас» I степени, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, кавалерам ордена Славы трех степеней и ордена Трудовой Славы трех степеней;
- матерям, награжденным орденом «Баатыр эне».

б) Лицам, не относящимся к вышеуказанной категории, пособие за первые десять рабочих дней выплачивается в размере:

- 60 процентов от размера средней заработной платы - работникам, имеющим общий стаж работы до 5 лет;
- 80 процентов от размера средней заработной платы - работникам, имеющим общий стаж работы от 5 до 8 лет;
- 100 процентов от размера средней заработной платы - работникам, имеющим общий стаж работы 8 и более лет.

С одиннадцатого рабочего дня - из расчета 50 расчетных показателей в месяц (5000 сом).

12.11.8. Выплата пособия по беременности и родам, а также при усыновлении (удочерении) ребенка в возрасте до трех месяцев производится работникам:

- за первые десять рабочих дней - из собственных средств работодателя (за счет дохода и фонда оплаты труда) в размере 100 процентов заработной платы (дохода);
- с одиннадцатого рабочего дня - в размере 10 расчетных показателей в месяц (1000 сом).

12.11.9. Листок нетрудоспособности и пособие по временной нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи и ребенком выдается лечащим врачом одному из членов семьи, в том числе - опекуну (работающему лицу), непосредственно осуществляющему уход - за все рабочие дни за счет собственных средств (дохода или фонда оплаты труда) работодателя в следующих случаях:

1. По уходу за взрослым членом семьи и больным подростком старше четырнадцати лет, получающим лечение в амбулаторно-поликлинических условиях сроком до трех календарных дней, по решению расширенной врачебно-консультативной комиссии - не более чем до семи календарных дней в общей сложности;
2. По уходу за больным ребенком до семи лет при амбулаторном лечении - на весь период острого заболевания или до наступления ремиссии при обострении хронического заболевания, по уходу за ребенком старше семи лет - на срок до четырнадцати календарных дней, если по медицинскому заключению не требуется большего срока;
3. По уходу за больным ребенком до семи лет при стационарном лечении - на весь срок лечения, старше семи лет - после заключения расширенной врачебно-консультативной комиссии о необходимости осуществления ухода;
4. По уходу за больными детьми до четырнадцати лет, инфицированными вирусом иммунодефицита человека (СПИД), страдающими тяжелыми заболеваниями крови, злокачественными новообразованиями, ожогами - на весь период пребывания в стационаре;
5. Работающему лицу, фактически осуществляющему уход за больным ребенком, листок нетрудоспособности и пособие выдается в случае болезни матери (отца, бабушки, дедушки, опекуна или другого лица), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора или трех лет, или ребенком с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до восемнадцати лет - на весь период лечения, в течение которого они не могут осуществлять уход за ребенком;
6. При одновременном заболевании двух и более детей пособие по уходу за больным ребенком выдается по одному листку нетрудоспособности;
7. При разновременном заболевании двух детей пособие по уходу за одним ребенком выдается по первому закрытому листку нетрудоспособности и по уходу за другим ребенком - по другому листку нетрудоспособности, выданному без зачета дней, совпавших с днями освобождения от работы. Такие случаи считаются продолжением временной нетрудоспособности по одному обстоятельству;
8. По уходу за ребенком листки нетрудоспособности и пособия выдаются на период карантина в детских дошкольных учреждениях, школах, наложенного постановлением соответствующего территориального Центра госсанэпиднадзора.

12.11.10. Работающим лицам, направленным для санаторно-курортного лечения, пособие по временной нетрудоспособности выдается за счет собственных средств (дохода или фонда оплаты труда) работодателя, на количество дней, недостающих к основному оплачиваемому и дополнительному отпускам, и на время проезда в санаторий или курорт - до трех календарных дней.

1. В случае использования работником основного оплачиваемого и дополнительного отпусков до отъезда в санаторий или курорт и при предоставлении работодателем отпуска без сохранения заработной платы, на количество дней, равное указанным отпускам, пособие выдается на срок лечения и проезда за вычетом дней основного оплачиваемого и дополнительного отпусков при условии, что необходимость санаторно-курортного лечения установлена лечащим врачом.
2. При направлении работающего лица для сопровождения на санаторно-курортное лечение ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до восемнадцати лет, при наличии медицинского заключения о необходимости индивидуального ухода за ним,

пособие выдается одному из родителей (опекуну) на весь период санаторно-курортного лечения ребенка с учетом времени проезда.

3. Работающим лицам, направленным для продолжения лечения в санаторий из организаций здравоохранения после перенесенного острого инфаркта миокарда, аортокоронарного шунтирования, оперативного вмешательства по поводу аневризма сердца, пособие выплачивается за все время лечения в санатории.

12.11.11. Пособие при карантине выплачивается за время отстранения от работы лиц, контактировавших с инфекционными больными или вследствие бактерионосительства.

12.11.12. При протезировании (ортопедическом) с госпитализацией в Центр реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья при уполномоченном органе социального развития (далее - Центр реабилитации) пособие выдается на весь период пребывания в стационаре и за время проезда к месту лечения и обратно.

12.11.13. Пособие по временной нетрудоспособности назначается, если обращение за ним последовало не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности, установления инвалидности, окончания отпуска по беременности и родам.

12.11.14. Собственные средства (доход или фонд оплаты труда) работодателя, являются источником выплаты пособия:

- по временной нетрудоспособности за все рабочие дни;
- по беременности и родам за первые десять рабочих дней (с одиннадцатого рабочего дня пособие выплачивается из средств республиканского бюджета).

При этом пособие по беременности и родам за все рабочие дни полностью выплачивается работнику работодателем, а сумма пособия, выплаченного с одиннадцатого рабочего дня, возмещается работодателю из средств республиканского бюджета после представления отчета в районные и городские управления социального развития населения уполномоченного государственного органа в сфере социального развития

12.11.15. Работник предъявляет листок нетрудоспособности в день выхода на работу. Пособие по предъявленному листку нетрудоспособности может быть выплачено, если временная нетрудоспособность или отпуск по беременности и родам еще продолжается.

Работодатель вносит в листок нетрудоспособности отметки о периоде временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам, выходных днях, о заработной плате, об общем стаже работы работника и другие сведения, заверяет подписью и печатью

12.11.16. Пособия выплачиваются одновременно с заработной платой и в те же сроки. В таком же порядке выплачиваются пособия в случае направления работника для лечения в туберкулезный санаторий.

12.11.17. Пособия, не полученные ко дню смерти работника, выдаются совместно проживавшим с ним членам семьи, а также лицам, находившимся на содержании умершего, по предоставлению документов, удостоверяющих эти отношения.

12.11.18. В случае отсутствия у работника полной заработной платы в течение трех и более месяцев, пособие исчисляется из должностного оклада (ставки), установленного штатным расписанием или трудовым договором.

12.11.19. Если работник получал неполную заработную плату в течение трех месяцев перед наступлением временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам, то пособие исчисляется из фактически начисленной заработной платы за отработанные рабочие дни.

12.11.20. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста полутора или трех лет, при повторном их уходе (в том числе более двух раз, но не более шести лет в общей сложности) в отпуск по беременности и родам, пособие за первые десять рабочих дней исчисляется из должностного оклада (ставки), установленного штатным расписанием, с одиннадцатого рабочего дня - из расчета 10 расчетных показателей в месяц.

Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет (непрерывно более шести лет в общей сложности), при повторном их уходе в отпуск по беременности и родам, пособие по беременности и родам за все рабочие дни исчисляется из размера 10 расчетных показателей в месяц. Пособие за первые десять рабочих дней выплачивается за счет собственных средств работодателя, с одиннадцатого рабочего дня - из средств республиканского бюджета

12.11.21. В случае если работник, приступив к исполнению трудовых обязанностей после выхода из отпуска по уходу за ребенком или отпуска без сохранения заработной платы отработал менее трех месяцев, пособие по беременности и родам за первые десять рабочих дней исчисляется из фактически начисленной заработной платы и отработанных рабочих дней, с одиннадцатого рабочего дня - из расчета 10 расчетных показателей в месяц.

12.11.22. Среднедневная заработная плата для исчисления пособия определяется путем деления заработной платы, на число фактически отработанных дней (рабочих дней) за учтенные (отработанные) три месяца.

Сумма пособия определяется ежемесячно умножением среднедневной заработной платы на число рабочих дней в период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам.

12.11.23. Пособие по временной нетрудоспособности и пособие по беременности и родам исчисляется из фактической заработной платы за три последних месяца, предшествующих наступлению временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, с учетом надбавок.

1. Работникам образовательных организаций пособие исчисляется из фактической заработной платы по основному месту работы.
2. Педагогическим работникам, работающим в организациях высшего профессионального образования для исчисления пособия учитывается размер заработной платы за фактическую педагогическую нагрузку по всем видам работы в одной организации.
3. Руководящим и другим организациям высшего профессионального образования, ведущим одновременно преподавательскую или иную педагогическую работу в той же организации, пособие исчисляется из размера заработной платы, включая оплату за часы (преподавательской, педагогической работы).
4. Ректорам, проректорам, заведующим кафедрами, заведующим учебными отделами, профессорско-преподавательскому составу организаций высшего профессионального образования и другим работникам из числа руководящего и учебно-вспомогательного персонала организаций высшего профессионального образования пособие исчисляется из их фактической заработной платы в одной организации.

12.11.24. При наступлении временной нетрудоспособности вследствие: профессионального заболевания пособие назначается при наличии акта о расследовании случая профессионального заболевания, трудового увечья (травмы, ожоги, обморожения и т.п.) пособие назначается при наличии акта о несчастном случае на производстве, если несчастный случай произошел с работником при других обстоятельствах (в быту, в пути на работу или с работы, при выполнении государственных или общественных обязанностей и другие), пособие назначается после выяснения обстоятельств несчастного случая представительным органом работников совместно с представителем работодателя и составления акта о несчастном случае.

Вышеуказанные акты составляются в порядке, определенном положениями, установленными и принятыми соответствующим постановлением Правительства КР.

12.11.25. Работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья пособие по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием выдается независимо от группы инвалидности.

12.11.26. Работающим лицам, у которых одновременно возникли два и более случая (вида) временной нетрудоспособности, пособие выдается только по одному листку нетрудоспособности.

12.11.27. Если листок нетрудоспособности продлевается, а также если дата выхода на работу, указанная лечащим врачом, совпадает с выходными днями, при этом работник, не приступив на работу, продолжает болеть, то такие случаи считаются продолжением временной нетрудоспособности.

1. В том случае, если работник после временной нетрудоспособности приступил к работе, а на следующий день заболевает, то пособие по временной нетрудоспособности исчисляется как по вновь наступившим обстоятельствам.
2. В том случае, если работник сначала сам был временно нетрудоспособен, а после окончания лечения (закрытия листка нетрудоспособности) со дня выхода на работу продолжается временная нетрудоспособность по уходу за больным членом его семьи или ребенком, пособие по временной нетрудоспособности исчисляется как по вновь наступившим обстоятельствам.

12.11.28. При наступлении временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, травм во время пребывания работника в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, пособие по временной нетрудоспособности выдается при наличии листка нетрудоспособности. В этом случае в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен.

12.11.29. Обращения работников КНУ за неправильное назначение, выплату или задержку выплаты работодателем назначенного пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам подаются в уполномоченный государственный орган в сфере труда или профком КНУ.

12.11.30. Ответственность за правильное назначение, исчисление пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам, своевременную их выплату и расходование средств на эти цели несет работодатель, а общественный контроль за правильностью оформления листков нетрудоспособности и начисления данных пособий работающим - осуществляет Профком КНУ, а в случае необходимости – ЦК ПРОиН КР или уполномоченный государственный орган в сфере социального развития.

12.12. Работодателю предусмотреть ежегодное включение в смету расходов в бюджете КНУ денежных средств, для оказания материальной помощи, в виде единовременной выплаты в размере не ниже месячного оклада – работницам, оформившим дородовой и послеродовой отпуск в соответствии с листком временной нетрудоспособности.

12.13. Профком КНУ за счет собственного профсоюзного бюджета:

12.13.1. Совместно с Администрацией университета (с учетом особого статуса КНУ и согласия финансовых госорганов) - за счет бюджета КНУ и профбюджета Профкома КНУ, на паритетных началах - обеспечивают новогодними подарками (по одному) каждого члена профсоюза - штатного работника университета, а также детей студентов и магистрантов - членов профсоюза (в возрасте: от 1 года до 11 лет - включительно), по спискам, представленных Управлением кадров и профбюро структурных подразделений. Порядок и механизм обеспечения вышеуказанных лиц новогодними подарками, определяется сторонами настоящего Договора.

12.13.2. Совместно с Администрацией КНУ и с учетом имеющихся финансовых средств, выделяют денежные средства:

- на новогоднее праздничное оформление учебных корпусов и закупку соответствующей новогодней атрибутики (украшений и др.);
- на проведение университетского детского новогоднего утренника или спектакля (с помощью учреждений культуры), закупку ограниченного числа праздничных сувениров, которые будут использованы (вручены отличившимся детям) Дедом Морозом и другими сказочными персонажами - в ходе указанных новогодних мероприятий.

12.14. Администрация КНУ совместно с Профкомом КНУ, в рамках законодательства КР и на основе данных, представленных руководством и профбюро структурных подразделений – могут осуществлять ряд мероприятий и действий на уровне Правительства КР и Мэрии г. Бишкек, способствующих решению жилищно-бытовых проблем работников университета - через системы государственного ипотечного кредитования, социального жилья и других форм жилищного строительства.

ХIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

13.1. Профсоюзная организация - Профсоюз КНУ - является некоммерческой организацией и имеет статус юридического лица.:

13.1.1. Она является структурным подразделением Центрального Комитета Профсоюза работников образования и науки КР и функционирует в рамках Устава КР и Положения о профсоюзной организации КНУ, зарегистрированных в органах Министерства юстиции КР; Профсоюз КНУ пользуется защитой отраслевого Профсоюза, принимает на себя обязательства, определенные его Уставом, совместно с ним принимает участие в реализации национальных правительственных программ, программ и действий профсоюзов Кыргызстана.

13.1.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза КНУ, его первичных профсоюзных организаций (действующих в структурных подразделениях), его выборного органа – Профкома КНУ, определяются действующим законодательством КР (в первую очередь, гражданским законодательством КР, а также указанным в пунктах 1.2. настоящего Коллективного договора), Уставом ЦК ПРОиН КР и другими профсоюзными нормативными документами, а также Положением о профсоюзе КНУ и настоящим договором. Профсоюз КНУ независим в своей деятельности от работодателя, органов управления университетом, государственных органов и политических партий; им не подотчетен и не подконтролен, строит свои отношения с ними на основе равноправного сотрудничества и принципов социального партнерства.

13.1.3. Профсоюз КНУ осуществляет свою деятельность в рамках своих уставных задач, определенных действующим законодательством КР.

13.2. Центральный Комитет Профсоюза работников образования и науки КР в соответствии со своим Уставом, признает Профсоюз КНУ в лице Профкома КНУ (избранного 18 апреля 2023 г. – на новый пятилетний срок) и подписавшего настоящий Коллективный договор, единственным полномочным представителем всего коллектива университета, и участвует вместе с ним в процессах социального партнерства в области трудовых отношений.

13.3. Работодатель – в рамках пункта 1.7 настоящего Договора, признает Профсоюз КНУ в лице возглавляющего его Профкома КНУ, единственным полномочным представителем в переговорах по защите трудовых и социально-экономических прав и законных интересов членов коллектива университета.

13.4. В соответствии с законодательством КР – не допускается вмешательство органов управления образованием и работодателя, в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющих осуществление ими своих Уставных задач.

13.5. В состав профсоюза КНУ входят первичные профсоюзные организации институтов, факультетов, колледжей и других административно-хозяйственных подразделений, которые возглавляют профбюро, избираемые членами профсоюза соответствующих структур.

13.6. Профком КНУ возглавляет штатный платный аппарат, состоящий из выборных (освобожденных) профсоюзных работников, которые осуществляют повседневную текущую работу по реализации задач, определенных законодательством КР о профсоюзах и направленных на обеспечение функционирования системы социального партнерства, создание эффективного механизма регулирования трудовых и социально-экономических отношений.

13.7. Принадлежность или не принадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод членов коллектива КНУ, гарантируемых гражданам страны Конституцией Кыргызской Республики.

13.8. Профком КНУ вправе иметь своих представителей в каждом из коллегиальных органов управления университетом. Работодатель обязуется своевременно информировать Профком КНУ по основным вопросам, связанным с деятельностью университета.

13.9. Работодатель включает Профком КНУ в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся вопросов жизнедеятельности и развития КНУ, а также связанных с трудовыми и социальными интересами работников вуза.

13.10. Профсоюзные работники и активисты КНУ имеют гарантии и права при осуществлении своей деятельности:

13.10.1. За активную профсоюзную деятельность, высокие показатели и результативность своей общественной работы, они имеют право:

- на меры материального стимулирования, соответствующие вознаграждения, относящихся к

оплате труда - надбавки, доплаты, единовременные выплаты, премии;
- на материальное поощрение - ценными подарками, бесплатными билетами и путевками (в том числе - с частичной оплатой) - на посещение культурных, спортивных, оздоровительных, развлекательных и других учреждений;
- социально-экономическую помощь и поддержку (материальную помощь), как со стороны работодателя, так и за счет профбюджета;
— на награждение университетскими, отраслевыми профсоюзными, отраслевыми министерскими наградами, наградами государственных органов, неправительственных и общественных организаций...

13.10.2. Выборные (освобожденные и неосвобожденные) профсоюзные работники и активисты структур, входящие в состав Профкома КНУ, а также профсоюзные активисты (члены профбюро структур) в соответствии с трудовым законодательством (**ст.34 ТК КР**) и **Законом КР «О профессиональных союзах» (ст.22)** не могут быть уволены без согласия ЦК ПРОиН КР или Профкома КНУ.

13.10.3. Выборные профсоюзные активисты, входящие в состав Профкома КНУ, а также профсоюзные организаторы, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного согласия Профкома КНУ.

13.10.4. Перевод указанных лиц на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома КНУ.

13.10.5. Выборным профсоюзным активистам, входящим в состав Профкома КНУ, а также профсоюзным организаторам, не освобожденным от основной работы, сохраняется средняя заработная плата на период их участия в мероприятиях, организуемых Профкомом КНУ или отраслевым Профсоюзом, а также - при выполнении своих профсоюзных обязанностей.

13.10.6. Работникам, освобожденным от работы в КНУ, в связи с избранием их в состав Профкома КНУ и работой в его штатном аппарате, предоставляется, после прекращения их полномочий, прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа. (**ст. 34 ТК КР**)

13.10.7. Освобожденные профсоюзные работники штатного аппарата Профкома КНУ приравниваются к работникам КНУ при решении социально-экономических вопросов, они обладают такими же трудовыми и социально-экономическими гарантиями, правами, льготами, как другие работники КНУ, в том числе и в рамках настоящего Коллективного договора. Им устанавливаются стимулирующие и поощрительные надбавки и вознаграждения (премии), выделяются средства на социально-экономическую поддержку из профбюджета, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 2 календарных недель за работу в режиме ненормированного рабочего дня и недели, а также при проведении профсоюзных, гражданских и общественных мероприятий в вечернее время, выходные и праздничные дни.

13.10.8. Законодательством КР гарантируется соответствующая судебная защита прав профсоюзов и их выборных представительных органов (профкома и профбюро структур КНУ, как освобожденных, так и неосвобожденных профсоюзных работников университета).

13.11. Профком КНУ и профбюро структурных подразделений имеют право осуществлять контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства КР, исполнения им Коллективного договора и требовать устранения выявленных нарушений. Они оказывают помощь членам профсоюза по защите их прав при переговорах с работодателем, в ходе работы Комиссии по трудовым спорам и в процессе судебных заседаний.

13.12. Работодатель обязан рассмотреть представления Профкома КНУ или профбюро структурных подразделений об устранении нарушений законодательства или отменить незаконное решение и в течение месячного срока сообщить указанным профсоюзным органам о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

13.13. Профсоюзы защищают права своих членов на труд, предлагают меры по их социальной защите на основе законодательства КР и Коллективного договора. КНУ

13.14. Изменения формы собственности, реорганизация КНУ и его структурных подразделений (в том числе и ликвидация) по инициативе работодателя, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного

уведомления Работодателем, не менее чем за три месяца, Профкома КНУ и проведения с ним переговоров по соблюдению прав и интересов работников (ст. 9 Закона КР «О профессиональных союзах»).

13.15. За нарушения законодательства о профсоюзах, их уставов и положений должностные лица органов государственной власти и работодателя (Администрация КНУ) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

13.16. Профсоюзы владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом и денежными средствами, необходимыми для обеспечения своей уставной деятельности. Собственность профсоюзов не подлежит приватизации. Источники, порядок формирования и использования средств профсоюзного бюджета КНУ, финансовая деятельность Профкома КНУ определяются Уставом ЦК ПРОИИ КР, Положением о профсоюзе КНУ и настоящим Коллективным договором. В соответствии с гражданским законодательством КР. Профсоюз КНУ, как собственник своего имущества (находящегося на его балансе) - не отвечает по обязательствам Национального Университета. В свою очередь, Национальный Университет не отвечает по обязательствам Профсоюза КНУ.

13.17. Денежные средства Профсоюза КНУ формируются из вступительных и ежемесячных взносов, различных целевых поступлений от своей деятельности, отчислений денежных средств первичными профсоюзными организациями, благотворительных поступлений и других источников.

13.18. Работодатель в случае необходимости, исходя из планов своей деятельности, может отчислять на счет Профсоюза КНУ денежные средства университета на цели, определяемые своим Уставом, настоящим Коллективным договором или же другими соглашениями, планами своей работы (проведение культурных, научных и спортивных мероприятий), из средств, определенных п.11.13. настоящего Договора.

13.19. .Уплата ежемесячных профсоюзных членских взносов со стороны членов Профсоюза КНУ в Профсоюзный бюджет Профсоюзного комитета университета, осуществляется установленных норм, в следующем порядке:

- для Работающих в КНУ, размер уплаты взносов - устанавливается: в размере одного процента от их заработка, а также всех видов дополнительного заработка, в том числе работы по контракту независимо от нагрузки (**статья 79 Устава ЦК ПРОИИ КР**);
- лица, обучающиеся по очной форме на бюджетном или внебюджетном (контрактном) отделениях КНУ (студенты институтов, факультетов и колледжа, учащиеся гимназии и др.), при этом, ОНИ, независимо от наличия или отсутствия стипендии, уплачивают ежемесячные взносы в размере 0,5 процента от размера стипендии, установленной в КР (**ст. 83 Устава ЦК ПРОИИ КР**);
- членские профсоюзные взносы (в основном) уплачиваются путем безналичного перечисления на банковский счет Профкома университета в соответствующее банковское учреждение или их уплатой наличными денежными средствами (обучающиеся) по ведомости в Бухгалтерию Профкома КНУ (**статья 80 Устава ЦК ПРОИИ КР**), с проведением последующих бухгалтерских операций.

13.20. В соответствии с Законом КР «О профессиональных союзах» – Администрация КНУ, способствует обеспечению своевременного ежемесячного бесплатного перечисления профсоюзных взносов (работающих и студентов-стипендиатов) с расчетного счета КНУ на расчетный банковский счет Профкома КНУ.

13.21. Работодатель совместно с Профкомом КНУ осуществляет контроль за деятельностью бухгалтерии КНУ по сбору профсоюзных взносов путем безналичного удержания из всех видов заработной платы работников всех подразделений КНУ, а также студентов – бюджетников факультетов (получающих стипендии) - являющихся членами профсоюза, и их своевременном перечислении (в течение 3 дней со дня выплаты заработной платы) в полном объеме (100%) на расчетный банковский счет профсоюза КНУ.

13.22. Сбор ежемесячных профсоюзных членских взносов студентов и магистрантов – членов Профсоюза КНУ, и не получающих стипендии осуществляются председателями профбюро структурных подразделений в установленном порядке, которые передаются в бухгалтерию Профкома с последующим внесением их на расчетный банковский счет Профсоюза КНУ.

13.23. Порядок движения профсоюзных взносов, поступивших на банковский счет Профсоюза КНУ, и составляющих часть его профсоюзного бюджета, определяется Уставом ЦК ПРОиН КР, решениями съездов и пленумов Профсоюза работников образования и науки КР, а также Положением о Профсоюзе КНУ.

13.24. Использование денежных средств – профсоюзных взносов с расчетного банковского счета Профсоюза КНУ - регулируются сметами расходов Профкома КНУ и первичных профсоюзных организаций. Они определяют объемы денежных средств, передаваемых соответствующим профбюро для проведения внутрипрофсоюзной, культурно-массовой и социально-экономической работы на местах.

13.25 Профком КНУ размещает на своем электронном сайте необходимую информацию о своей деятельности, а также расходовании средств профбюджета направленных на: проведение профсоюзных и университетских мероприятий, оказание адресной материальной помощи, членам профсоюза, персональное предоставление им путевок для лечения и оздоровления и другие цели внутрипрофсоюзной работы.

13.26. Ревизионная комиссия Профсоюза КНУ, в рамках своей компетенции, определенной Законом КР «О профессиональных союзах», Уставом ЦК ПРОиН КР и Положением о профсоюзе КНУ, в соответствии с Положением о ревизионной комиссии может осуществлять ежеквартально документальную ревизию подлинных бухгалтерских финансовых и других необходимых документов КНУ и структурных подразделений по вопросам полноты установленных отчислений членских профсоюзных взносов на расчётный счёт профсоюза КНУ, а также другим вопросам, связанным с трудовой деятельностью работников КНУ.

13.27. Работодатель предусматривает необходимые меры и оказывает содействие по созданию соответствующих условий, обеспечивающих нормальную и эффективную деятельность Профкома КНУ, являющегося социальным партнером и стороной Коллективного договора (Закон КР «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике
«Предоставляет Профкому КНУ на безвозмездной основе в бесплатное пользование и оперативное управление необходимые для его уставной деятельности и работы: оргтехнику, канцтовары помещения, компьютерное оборудование, имущество и инвентарь (потребительского, социального, культурного, спортивно-оздоровительного и иного назначения), мебель, средства связи (телефон, Интернет, телефакс), осуществляет их техническое обслуживание, комплектование отдельных узлов, замену и ремонт. Обеспечивает подключение к локальной электронной сети университета, оплату трафика сети Интернет и почтовых услуг, копирование необходимых материалов и документов при помощи множительной техники, изготовление бланочной продукции, уборку и охрану помещений, закрепленных за Профкомом КНУ, оплату коммунальных расходов, а также выделяет безвозмездно - по его заявкам, автотранспорт.

13.28. Профком КНУ может вступать во взаимоотношения и сотрудничество с государственными органами, учреждениями, организациями, общественными и неправительственными организациями, вузами КР, а также зарубежья, деятельность которых может быть использована для защиты законных интересов членов коллектива университета.

13.29. Работодатель выделяет Профкому КНУ помещения, соответствующий реквизит, аппаратуру и оборудование для проведения внутрипрофсоюзной работы и массовых профсоюзных мероприятий, содействует их успешному проведению.

XIV. РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ТРЕБОВАНИЮ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.

14.1. По требованию Профкома КНУ работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным и другим лицом университета или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде или не выполняет обязательства по Коллективному договору (ст. 45 ТК КР)

14.2. Требование Профкома КНУ о расторжении трудового договора или отстранения от занимаемой должности может быть обжаловано в десятидневный срок должностным лицом или работодателем в вышестоящий профсоюзный орган – ЦК ПРОиН КР, решение которого является окончательным (Закон КР «О профессиональных союзах», ст. 10).

XV. ПРАВА ПРОФСОЮЗОВ НА ИНФОРМАЦИЮ.

15.1. Для осуществления своей уставной деятельности Профком КНУ вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием университета.

15.2. Представители Профкома КНУ вправе беспрепятственно посещать все структурные подразделения университета и рабочие места, где работают члены профсоюза, где они учатся или проживают (общежития КНУ), для выполнения уставных задач и осуществления своих прав, в том числе и проведения запланированных профсоюзных мероприятий (Закон КР «О профессиональных союзах», ст. 18).

15.3. Профком КНУ имеет право на освещение своей деятельности в средствах массовой информации, в том числе – университетской печати и электронном сайте КНУ, проведение социологических исследований среди работников и студентов университета.

XVI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

16.1. Возникающие трудовые споры (конфликты) разрешаются сторонами путём переговоров, в соответствии со статьями **411 - 419 ТК КР**, Комиссией по трудовым спорам, состав которой определяется работодателем и Профкомом КНУ.

16.2. Деятельность Комиссии по трудовым спорам регулируется соответствующим положением. Комиссия избирает из своего состава двух сопредседателей и секретаря. Свои решения она принимает тайным голосованием, простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

16.3. Надлежаще заверенные копии решения Комиссии по трудовым спорам, вручаются работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения. Эти решения, подлежат исполнению - в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

16.4. Профком КНУ вправе добиваться во всех случаях нарушения работодателем трудового законодательства, законодательства об образовании КР и условий Коллективного договора отмены незаконных решений, приказов, распоряжений, ущемляющих законные интересы работников или обучающихся, в вышестоящих органах.

16.5. Профком КНУ имеет право на организацию и проведение в соответствии с законодательством КР и Уставом Профсоюза работников образования и науки КР собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, забастовок и других коллективных акций в защиту интересов членов профсоюза КНУ.

XVII. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

17.1. Стороны - признают настоящий Договор, основным документом социального партнерства, в течение 2023 - 2026 годов, который определяет основные направления и необходимые действия по проведению социально-экономической политики в КНУ в указанный период. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на следующий трехлетний срок – до 30 июня 2029 г., с внесением в его содержание согласованных изменений и дополнений, в рамках оформления соответствующего дополнительного Соглашения (акта).

17.2. Действие Коллективного Договора КНУ - соблюдение всех его норм, условий и гарантий-распространяется на Работодателя, руководителей всех структурных подразделений и Профком КНУ. Его действие также распространяется на всех членов коллективов структурных подразделений КНУ, независимо от их членства в профсоюзе КНУ. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного Договора КНУ в одностороннем порядке прекратить его выполнение.

17.3. Все изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в течение срока его действия, оформляются в виде приложения к нему, на основании совместного решения работодателя и Профкома КНУ, по представлению согласительной двухсторонней комиссии.

17.5. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему Коллективному договору, разрешаются путем переговоров и по согласованию сторон. Стороны обязуются

принимать необходимые меры для разрешения конфликтных ситуаций на основе взаимного уважения своих интересов. Возникновение коллективных трудовых споров и предъявление требований осуществляются в порядке, предусмотренном законодательством.

XVIII. КОНТРОЛЬ НАД ХОДОМ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

18.1. Контроль над исполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, через Комиссию, которая разрабатывала текст настоящего Договора. Или же создается новая Комиссия, также на равноправной основе - из представителей работодателя (назначается приказом) и Профкома КНУ (решение и распоряжение), с возможным привлечением независимых экспертов (экономистов, юристов и др.), а также МОиН КР и ЦК ПРОиН КР.

18.2. Проверка выполнения Коллективного договора осуществляется не реже одного раза в год. По требованию вышеуказанной Комиссии, стороны обязаны в трехдневный срок, предоставить ей всю необходимую информацию для обеспечения ее деятельности: сведения и разъяснения о положении дел по условиям труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовым условиям проживания студентов в общежитиях и др.

18.3. В рамках договорной ответственности Стороны настоящего Коллективного договора вправе наделить указанную Комиссию полномочиями по применению согласованных мер ответственности (санкций), включая денежные выплаты, в отношении должностных лиц или работников, за невыполнение ими - или несвоевременное выполнение - Коллективного договора КНУ.

18.4. Привлечение к ответственности не освобождает Сторону (Стороны) настоящего Коллективного договора от выполнения его обязательств.

18.5. Обсуждение хода выполнения Коллективного договора проводится регулярно на заседаниях Учёного Совета, Совета ректората и Профкома КНУ, а также на собраниях в коллективах структурных подразделений университета.

18.6. При возникновении у работников спора с работодателем, связанного с применением Коллективного договора, они могут обратиться в Профком КНУ или в ЦК ПРОиН КР за разъяснением спорной ситуации. Если спор не разрешен, то он рассматривается в порядке, установленном законодательством КР.

18.7. В случаях существенных нарушений условий Коллективного договора, работодатель или Профком КНУ - организуют созыв внеочередной Конференции коллектива университета.

18.8. Один раз в год Работодатель и Профком КНУ проводят конференцию коллектива университета о совместной деятельности по исполнению обязательств Коллективного договора.

18.9. За невыполнение обязательств и мероприятий Коллективного договора, Работодатель и Профком КНУ, вправе оказывать моральное и материальное воздействие на конкретных лиц, ответственных за это.

18.10. Должностные лица, представляющие работодателя, работники Профкома КНУ, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного Коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение норм и обязательств Договора.

18.11. В этом случае стороны Коллективного договора – Работодатель (администрация КНУ) или Профком КНУ, нарушающие требования Законов КР «О коллективных договорах», «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике», а также Отраслевого Соглашения и настоящего Коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством КР.

18.12. Настоящий Коллективный договор КНУ - подготовлен и подписан в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон коллективных переговоров, а третий экземпляр - передается в Центральный Комитет Профсоюза работников образования и науки Кыргызской Республики для уведомительной регистрации.

ПРИЛОЖЕНИЯ

(ряд внутренних локальных нормативных документов КНУ: положения, соглашения, перечни, приказы, распоряжения, заключения, акты, выписки из протоколов и др.)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

РАБОТНИКАМ КНУ.

ЖУСУП БАЛАСАГЫН АТЫНДАГЫ КУУНУН КЫРГЫЗ УЛУТТУК УНИВЕРСИТЕТИНИН

САЙЛЫКТАРЫ ЖОНУНДОГУ ЖОБО.

ПОЛОЖЕНИЕ О СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ СТУДЕНТОВ КНУ.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ЗАМЕЩЕНИЯ ДОЛНОСТЕЙ ППС КНУ.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТУДЕНЧЕСКИХ ОБЩЕЖИТИЯХ.

ПРЕЙСКУРАНТ ЦЕН НА ПУТЕВКИ В ПАНСИОНАТ «УНИВЕРСИТЕТ».

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА КНУ.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ КНУ С ВРЕДНЫМИ ИЛИ ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

ДОКУМЕНТЫ, СВЯЗАННЫЕ С РАБОТОЙ ДВУСТОРОННЕЙ КОМИССИИ КНУ ПО ОБНОВЛЕНИЮ ТЕКСТА КОЛЛДОГОВОРА КНУ.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ НА 2022 – 2025 ГОДЫ.
