

Принят на общем собрании

коллектива МНУ им.К.Ш.Токтомаматова

*« 18 » Января 2019 г. Протокол №5.
Приказ № 60 от 18.01.2019г.*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Международного университета им.К.Ш.Токтомаматова

г.Жалал-Абад.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019-2022 учебный год**



Принят на общем собрании
коллектива МНУ
18.01.2019 г.

I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Коллективный договор заключается между профсоюзной организацией от имени трудового, студенческого коллектива и ректоратом Международного университета им. К.Ш.Токтомаматова (далее МНУ), по которому члены коллектива – профессорско-преподавательского состава, сотрудники, а также студенты обязуются выполнять требования по работе и обучению по определенной профессии, квалификации и должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку и Уставу ВУЗа, а ректорат МНУ обязуется оплачивать им своевременно заработную плату и обеспечивать условия и охрану труда, а также для обучения, предусмотренные Трудовым Кодексом (ТК), другими законодательными актами Кыргызской Республики и настоящим коллективным договором.

Коллективный договор в ВУЗе отличается спецификой взаимодействий сторон, является программой действий коллектива на определенный период, усиливает защиту трудовых прав и социальных гарантий работающих, аспирантов и магистрантов, а также студентов, обеспечивает охрану их труда, здоровья и медицинское обеспечение с учетом социально-экономических условий страны.

Правовой основой коллективного договора являются Трудовой Кодекс, Закон КР «О коллективных договорах», другие законы и нормативные акты Кыргызской Республики (ст. 3 ТК КР).

1.2. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками, а также студентами (ст. 13 ТК КР). Он также регулирует взаимоотношения работодателя с профсоюзным комитетом (ст. 41 ТК КР).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Ректор МНУ д.э.н., профессор Омурзаков С.А., именуемый далее «Работодатель» и профсоюзная организация от имени трудового коллектива в лице Председателя профкома МНУ Абдыкулова У.А.

1.4. Собрание трудового и студенческого коллектива признает Председателя профкома полномочным представителем от имени всех работников, а также студентов и поручает подписать настоящий коллективный договор.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

2.1. Настоящий коллективный договор устанавливает правовые основы выполнения первоочередных задач по договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально экономических интересов работников, аспирантов, магистрантов, студентов и работодателей, а также взаимоотношения работодателя с профессиональными союзами и иными представительными органами работников:

-повышение уровня социальной поддержки ППС и других работников, а также аспирантов, магистрантов, студентов и работающих в настоящее время пенсионеров;

-урегулирование условий труда, обучения и профессионального совершенствования;

-урегулирование равенства участников социально-трудовых отношений;

-определение основных правил внутренних взаимоотношений;

-сохранение целостности и определение перспективного развития МНУ;

-защита профессиональной чести и достоинства членов трудового коллектива.

2.2 Коллективный договор заключается на срок до 3 лет. Он вступает в силу со дня его подписания, который устанавливается сторонами, и действует до заключения нового (ст. 43 ТК КР.)

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РЕКТОРАТА МНУ им.К.Ш.Токтомаматова

3.1. Ректорат МНУ в своей деятельности руководствуется ст. 16 и 19 Конституции КР, Законом «Об образовании», Трудовым кодексом КР, Уставом МНУ, другими нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором (ст. 20 ТК КР).

Обязательства:

3.2. При приеме на работу заключать трудовой договор, ознакомить в нем работников с общими условиями труда, системой оплаты труда, социально-бытовыми льготами, перспективами развития

учреждения. Срок трудового договора с работниками, избранными на должность определяется в соответствии с требованиями ТК КР (ст. 14,54,55,58) и др. норм законодательных актов. Трудовые отношения, с ранее принятыми работниками сохраняются на срок, определенный на основе трудового договора, и не предусматривают принуждения их к заключению нового трудового договора (контракта).

Со студентами, после их поступления в МНУ составляется двухсторонний договор на срок их обучения, в котором указываются общие условия подготовки специалиста на контрактной основе, а также права и обязанности сторон.

3.3. Принимать меры по созданию равноправных, нормальных условий для творческого труда каждому работнику в соответствии с его профессией и квалификацией. Проводить планомерную работу по внедрению в МНУ новых технологий и технические средства обучения (широкое внедрение цифровизации в процесс обучения и менеджмента университета).

3.4. Информировать трудовой коллектив о положении дел в учебном заведении, в случае сокращения штатов в нем или его ликвидации оказать юридическую помощь в трудоустройстве высвобождаемым работникам, осуществлять своевременный выход на пенсию работникам пенсионного возраста (58-63 лет).

3.5. Сохранять полную среднемесячную оплату труда за работниками, высвобождаемыми из университета при расторжении трудового договора в связи с реорганизацией, ликвидацией или сокращением численности штата, с учетом выходных пособий, и непрерывный трудовой стаж на период поиска работы, но не более чем на 3 месяца, если они в течение 10 календарных дней после увольнения зарегистрировались в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу. По этим вопросам вести постоянные разъяснительные работы и о них довести до коллектива. В любом случае, высвобождаемым по указанным причинам работникам выплачивается выходное пособие не ниже двух среднемесячных заработных плат (ст.87 ТК КР).

3.6. Обеспечивать выплату выходных пособий, в соответствии со статьей 86 Трудового Кодекса КР:

- при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией университета, реорганизацией структур университета и сокращением численности штата;
- при восстановлении (возвращении) на работу работника, который ранее выполнял эту работу, если он был уволен незаконно.

3.7. Обеспечивать трудовой распорядок в учреждении в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием трудового коллектива (Ученым Советом). Рассмотрение фактов нарушения дисциплины и определение меры воздействия к нарушителям осуществлять с согласия профсоюзной организации в лице его Председателя или соответствующих комиссий.

3.8. Для рассмотрения личных и индивидуальных трудовых споров создается трудовая комиссия по трудовым спорам и этике из представителей профсоюза и ректората. Комиссия по поступившему письменному заявлению проводит расследование, по его итогам принимает соответствующие решения и вносит рекомендации на рассмотрение работодателя (ст. 411-427 ТК КР).

3.9. Исключить некоторых работников техперсонала (уборщиц, дворников, охранников и вахтеров) из перечня работников, подлежащих аттестации и разработать критерии по проведению аттестации для остальных сотрудников хозяйственного отдела.

3.10. Устанавливать работникам основной оплачиваемый и удлиненный трудовой отпуск. За особый характер работы преподавателям удлиненный трудовой отпуск представляется в размере 56 календарных дней и минимальных 28 календарных дней для остальных категорий сотрудников.

3.11. В силу специфики работы учебных заведений, в частности отсутствием объема работы во время летних каникул, сотрудникам, которым предоставлен отпуск сроком на 28 календарных дней, после окончания

отпуска, предоставить отпуск без сохранения заработной платы, до начала следующего учебного года, предупредив их об этом заранее.

3.12. Предоставлять работникам по их письменному заявлению дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка, бракосочетанием, похоронами близких родственников - до пяти дней (ст. 133 ТК КР).

3.13. Сотрудникам, проработавшим не менее 3-х лет имеющих детей обучающихся в МНУ, предоставлять льготы по оплате контракта до 50% по усмотрению ректора.

3.14. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по семейно-бытовым вопросам, состоянию здоровья и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, в общей сложности не более двух недель в год. В исключительных случаях продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и ректором по ходатайству профсоюзной организации с сохранением рабочего места сроком максимум до одного года (ст. 133 ТК КР).

3.15. Осуществлять выплату заработной платы работникам за отработанные месяцы до пятого числа каждого следующего месяца и соблюдать все гарантии работникам по временной нетрудоспособности (ст.157 ТК КР, ст. 194 ТК КР).

3.16. В случае болезни работника, согласно постановлению Правительства КР за №277 от 24.05.99 г. «О внесении изменений и дополнений в положение «О порядке обеспечения по социальному страхованию», утвержденного Постановлением Правительства КР №34 от 8.02.95 г., производить оплату пособия по временной нетрудоспособности работника(ст.194 ТК КР).

3.17. По ходатайству профсоюзного комитета изыскать средства:

- Для выплаты одного должностного оклада уходящим на постоянный отдых работникам-пенсионерам (На основании ходатайств руководителей соответствующих структур);
- Для денежного премирования работников по случаю достижения ими 60 летних юбилеев (10000 сом);
- Для денежного премирования особо отличившихся работников по итогам календарного года, по случаю их профессиональных праздников и в честь других знаменательных дат и событий (в размере 1000 сом и 13-я зарплата);
- Для организации и проведения культурно-массового отдыха членов трудового коллектива и их профессиональных праздников (Новый год, Праздник «Нооруз», «День учителя», «День престарелых» и т.д.);
- Для индексации оплаты труда (повышения заработной платы) и выплаты необходимых материальных пособий и компенсаций с учетом инфляции не реже одного раза в год.

3.18. Создать соответствующую комиссию и по ее решению оказывать помощь (предоставлять льготы) в оплате контрактной суммы стоимости обучения нуждающимся студентам - круглым сиротам и инвалидам, из

малоимущих и многодетных семей, тем, чьи родители –инвалиды, пострадавшим от стихийных бедствий и несчастных случаев, спортсменам, показавшим лучшие результаты за счет специальных средств, а также международных и местных благотворительных фондов и спонсоров.

Примечание: Студенты-круглые сироты и инвалиды должны представлять в комиссию МНУ справки, удостоверяющие болезнь или смерть родителей, , справки с места жительства, копию удостоверения об инвалидности вместе с заявлением до 1 октября каждого календарного (учебного) года.

3.19. Диссертантам при защите работы на Диссертационном Совете предоставляется командировка, а после успешной защиты и утверждения их работы на ВАК КР им выдаются разовые премии в размере 20 000 сомов - на соискание ученой степени кандидата наук и 40 000 сомов - на соискание ученой степени доктора наук с условием, что после защиты они будут работать в МНУ не менее 5 лет (согласно с соответствующим договором).

3.20. Утверждать в смете доходов и расходов размер денежных средств, причитающихся профсоюзному комитету, а также оказывать содействие через бухгалтерию МНУ для осуществления безналичного удержания профсоюзных взносов с членов профсоюза. Не позднее пяти дней с момента последнего удержания обеспечивать перечисление взносов на соответствующие счета профкома.

3.21. При принятии важных решений (реорганизации и оптимизации структур, массовые увольнения и сокращения работников, финансовые вопросы и др.), затрагивающих социально экономические интересы трудового коллектива, в обязательном порядке согласовывать с профсоюзным комитетом (ст.32-33, 78 ТК КР).

3.22. Создать необходимые условия (предоставлять помещения, оборудование, средства связи и др.), обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета (ст. 33 ТК КР).

3.23. Предоставлять председателю и членам профкома МНУ время с сохранением заработной платы для выполнения обязанностей, связанных с решением вопросов в интересах трудового коллектива, а также для их профсоюзной учебы, участия в работе семинаров, конференций, президиума профорганов и служебной командировки (ст.34 ТК КР).

3.24. Затребовать от работника письменное объяснение за допущенные нарушения трудовой дисциплины. Работодатель должен информировать профсоюзный комитет и получить его согласие на увольнение, приложив к ходатайству объяснительную работника и соответствующие документы (акты, протоколы, решения, постановления и т.п.). Только при наличии согласия профсоюзного комитета работодатель вправе расторгнуть трудовые договора с работниками, за исключением случаев, предусмотренных законодательством КР.

Ходатайство работодателя о даче согласия на прекращение трудового договора по его инициативе должно быть рассмотрено профкомом не позднее семи дней со дня обращения работодателя (ст. 84 ТК КР).

IV.ОХРАНА ТРУДА В МНУ

4.1. Работодатель обязуется создать безопасные условия труда в ВУЗе, обеспечивать санитарно-гигиенические нормы по охране труда, проводить

инструктаж для вновь поступивших на работу. Работодатель обязан обеспечивать работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, периодически проводить обучение правилам охраны труда и техники безопасности с последующей аттестацией работников, осуществлять постоянный контроль за соблюдением им требований и инструкций по охране труда (ст. 211 ТК КР).

4.2. Разработать должностные инструкции, определяющие функциональные обязанности и ответственность руководителей и специалистов (инженера по технике безопасности труда) за обеспечение безопасных и здоровых условий труда, с утверждением и согласованием их с профкомом.

4.3. Все работники, включая работодателя, обязаны проходить обучение, проверку знаний по охране труда, а также обязательные периодические медицинские осмотры (обеспечить упрощенную форму прохождения медосмотра, флюорография и т.д.).

4.4. Профком МНУ руководствуется в своей деятельности Трудовым Кодексом Кыргызской Республики, законами КР «О профессиональных союзах», «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской республике», «О коллективных договорах» и Уставом профессионального союза работников образования и науки и другими нормативными КР. Он обязан:

4.5. Принимать вместе с администрацией МНУ совместные, согласованные меры по вопросам обеспечения занятости, регулирования оплаты и создания условий охраны труда. В соответствии с Концепцией развития МНУ на период 2018-2023 годы вносить предложения по поднятию уровня социальной поддержки работников и студентов.

4.6. Путем организации общественного контроля принимать меры по недопущению нарушений требований Трудового Кодекса КР.

4.7. Оказывать остро нуждающимся членам профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного фонда.

4.8. Выделять денежные средства на проведение культурно-массовых, спортивных и других общественных мероприятий.

4.9. Всех работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, на основании медицинского заключения, санаторно-курортной карты в порядке очередности обеспечивать путевками (в том числе бесплатными, льготными или частично оплачиваемыми) в дома отдыха, санатории-профилактории, пансионаты, и курсовками на санаторно-курортное лечение.

4.10. Выделять путевки в оздоровительные и летние лагеря для детей работников МНУ.

4.11. Оказывать содействие медицинским учреждениям и органам здравоохранения в проведении медицинских осмотров, диспансеризации, оздоровительных, профилактических мероприятий и санитарно-просветительной работы среди студентов и работников МНУ.

4.12. Следить за хозяйственным содержанием помещений, предприятий общественного питания и службы быта, вносить в ректорат предложения по устранению выявленных недостатков.

4.13. Принимать участие в проведении структурными и общественными организациями университета (структурных подразделений) культурно-массовых, воспитательных, спортивных и др. общественных мероприятий.

4.14. Проявлять заботу о создании необходимых условий для самостоятельной работы студентов, об улучшении работы библиотек, читальных залов, методических кабинетов, рабочих комнат в общежитиях, о правильном распределении учебников и учебных пособий среди студентов.

4.15. Профком имеет право беспрепятственно проверять работу предприятия торговли и общепита на территории МНУ, ставить перед этими организациями вопрос о проведении полной ревизии торговли и общественного питания, принимает участие в ревизиях, плановых и внеплановых инвентаризациях товарно-материальных ценностей, требовать снятия с продажи недоброкачественных продуктов и блюд, брать их образцы для экспертизы (ст. 32 ТК КР).

V. СОВМЕСТНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

Профсоюзный комитет от имени трудового коллектива и администрация МНУ в целях соблюдения прав работников, повышения уровня качества работы и обучения, социальной поддержки, трудовой и учебной дисциплины, а также для усовершенствования самоуправления студентов принимают следующие совместные обязательства:

5.1. Установить перерыв для преподавателей, согласовывать расписание занятий работников с Учебно-инспекционным департаментом университета (ст.110 ТК КР).

5.2. Принимать меры по недопущению оформления по инициативе администрации работниками отпусков без оплаты (без содержания) без их письменного согласия или заявления.

5.3. Устанавливать ежегодно на Ученом Совете и согласовывать:

- размер оплаты для студентов за проживание в общежитии;
- размер оплаты за перевод и восстановление студентов;
- размер оплаты за прием документов от абитуриентов;
- размер профсоюзного членского взноса для всех работников перечисляемого профсоюзному комитету;

5.4. Принимать профилактические меры по недопущению коррупционных действий в масштабе университета. Для этого создать соответствующую комиссию, состав которой должен состоять из представителей ректората, профкома, студ.актива, общественности и родителей студентов.

VI. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

6.1. Данный коллективный договор распространяется на работодателя, на профсоюзный комитет, на всех работников и студентов, от имени которых он заключается.

6.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и соответствующей регистрации в Жалал-Абадском областном комитете профсоюза работников образования и науки и действует до заключения нового (ст. 43 ТК КР).

6.3. Изменения в структуре учреждения, а также смена руководителей любой из сторон не могут служить основанием для перезаключения коллективного договора. Внесение в него частичных изменений или дополнений может быть осуществлено до истечения срока коллективного договора только после обсуждения и по обоюдному согласию сторон, а в одностороннем же порядке внесение изменений или дополнений в коллективный договор запрещается.

6.4. Коллективный договор составляется в трех экземплярах (по одному у сторон, между которыми он заключен, один экземпляр представляется для регистрации в вышестоящем профсоюзном органе) и размещается на электронном сайте профсоюзного комитета МНУ.

6.5. Стороны несут ответственность за невыполнение обязательств, принятых в коллективном договоре, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора (ст. 45 ТК КР).

«УТВЕРЖДАЮ»

Ректор Международного

университета

им. К.Ц. Токтомаматова

д-р. в. проф. С.А. Омурзаков

20 19 г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного

комитета Международного

университета

им. К.Ц. Токтомаматова

У.А. Абдыкулов

20 19 г.

