

«Согласовано»

Педагогический Совет ЕШУ

Протокол № 10

04.06.2024



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и трудовым коллективом Евразийской школы
управления на период 2024-2027 годы

Бишкек 2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между администрацией Евразийской школы управления (-далее ЕШУ) и коллективом ЕШУ.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики (далее ТК КР), Законами Кыргызской Республики (далее КР) «О социальном партнёрстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республики», «О коллективном договоре», «Об образовании», «О профессиональных союзах», «Об охране труда», Уставом ЕШУ.

1.3. Все локальные нормативные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в ЕШУ в сфере социально-трудовых отношений, содержащих нормы трудового права принимаются работодателем по согласованию с коллективом ЕШУ. Если указанные нормативно-распорядительные акты ухудшают положение работников по сравнению с ТК КР и настоящим Коллективным договором, либо приняты без соблюдения порядка согласования с коллективом, то они считаются недействительными.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует сроком на три года. По истечении установленного срока, действие Коллективного договора может быть продлено на срок не более трех лет.

2. ЦЕЛЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Целью Коллективного Договора (- далее Договор) является обеспечение социальной стабильности в ЕШУ, определение взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения в ЕШУ 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 форме в обязательном порядке, независимо от формы оплаты труда, со всеми работниками ЕШУ. Он заключается в соответствии с ТК КР на определённый срок (срочный трудовой договор);

3.1.1. Договора, заключенные с работниками на определенный срок, расторгаются в связи с истечением его срока действия;

3.1.2. При условии надлежащего выполнения работниками своих профессиональных обязанностей и с согласия специалиста, директором ЕШУ договор может быть перезаключен на новый срок.

3.1.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению между работником и Университетом, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений Коллективного договора и оформляется заключением Дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому с работником.

3.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению между работником и Колледжем, за исключением случаев, предусмотренных ТК КР, с учётом положений Коллективного договора и оформляется заключением Дополнительного соглашения к трудовому договору, заключённому с работником.

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

3.4. Привлечение ППС на работу на 0.25, 0.5, 0.75 ставки осуществляется работодателем, исходя из имеющейся учебной нагрузки. Максимальная сумма единиц должностей, занимаемых одним штатным преподавателем в ЕШУ и в его структурных подразделениях, не должна превышать 1.25 ставки.

3.5. Максимальная сумма единиц должностей, занимаемых одним штатным

работником административно-управленческого персонала и других категорий работников в ЕММУ, не должна превышать 1,75 ставки.

3.6. Рабочее время, производственная и трудовая дисциплина регламентируются трудовым законодательством, Уставом ЕШУ, Настоящим договором, положениями и правилами, действующими в Колледже.

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

- трудовым договором;
- индивидуальным планом работы (календарно-тематическим планом ППС);
- расписанием аудиторных занятий
- должностными инструкциями.

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

За нарушение трудовой дисциплины, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель применяет к нему дисциплинарные взыскания, в соответствии и в порядке, определяемыми ТК КР.

3.9. В ЕШУ, работодатель вправе применить в отношении работников следующие дисциплинарные взыскания (статья 88 ТК КР):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) увольнение по соответствующим основаниям.

3.10. Мера дисциплинарного наказания зависит от тяжести проступка.

При этом, при вынесении указанных взысканий, работодатель - не обязан строго исполнять последовательность их применения.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

4.1. Работодатель обязуется:

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

4.1.2. 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, отраслевым Соглашением и настоящим Коллективным договором;

4.1.3 При приёме на работу ознакомить сотрудника с Уставом ЕШУ, правилами настоящим договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и правилами техники безопасности, а также иными действующими в ЕШУ локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции сотрудника.

4.2. Работодатель имеет право:

4.2.1 Применять к лицам, нарушающим производственную дисциплину и этические нормы взаимоотношений в коллективе ЕШУ, дисциплинарные меры воздействия, вплоть до увольнения;

4.2.2. За нарушение трудовой дисциплины, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных кодексами, законами, Уставом ЕШУ 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.

4.2.3. Осуществлять процедуру применения дисциплинарных взысканий. При этом, основанием для применения вышеуказанных дисциплинарных взысканий, являются – собственные решения директора ЕШУ, представления руководителей структурных подразделений, решения служебных комиссий, создаваемых работодателем по фактам нарушения работниками, установленных в ЕШУ норм и правил производственной дисциплины и поведения.

4.3. Работники обязуется:

4.3.1. В учебной, научно-методической и хозяйственной деятельности всемерно способствовать повышению качества подготовки высококвалифицированных специалистов и поднятию престижа ЕШУ. 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 ЕШУ, другими локальными нормативно-правовыми актами (положениями, инструкциями, правилами и др.), регулирующими деятельность университета;

4.3.2. Беречь имущество Колледжа, а в случаях причинения ему ущерба, нести ответственность в порядке, установленном действующим законодательством КР;

4.3.3. Соблюдать нормы этики и морально-психологического климата взаимоотношений в коллективе (определенных законодательством, локальными положениями и нормативно-правовыми актами);

4.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности производства;

4.3.5. Несогласие с приказом или распоряжением администрации, связанных с порядком исполнения прямых должностных обязанностей работников, не может служить им основанием в отказе от их исполнения.

4.4. Работники имеют право на:

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

4.4.2. Защиту своих трудовых прав с использованием способов, предусмотренных законами, включая право на судебную защиту.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ И ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

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

5.2. 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 в пользу работника учитываются:

- стаж работы в данной организации;
- наличие нетрудоспособных (в возрасте до 16 лет) иждивенцев в количестве четырех и более детей;
- предпенсионный возраст (за три года);
- его участие в ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы.

Помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством КР трудовой договор с педагогическим работником ЕШУ может быть прекращен в случаях:

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

5.2.2. Повторного в течение 1 года грубого нарушения Устава ЕШУ;

5.3. 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 не менее чем за три недели.

5.4. При расторжении индивидуального трудового договора выплату всех сумм заработной платы, причитающихся работнику, работодатель производит не

позднее последнего дня его работы. Администрация обязана заблаговременно подготовить денежный расчет.

5.5. 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 ЕШУ, а также исполнения условий трудового договора, рассматриваются: Комиссией по трудовым спорам ЕШУ, а также органами 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 судами. Работник по своему выбору может обратиться в указанные инстанции за разрешением трудового спора.

6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

6.1. Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим договором. Режим и продолжительность рабочего времени для всех категорий, работающих в ЕШУ, устанавливается в соответствии с нормами Трудового Кодекса КР, Устава ЕШУ, Коллективного договора ЕШУ.

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

- 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.

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

6.4. Режим работы сотрудников, действующий в ЕШУ по шестидневной рабочей неделе - с нормой часов не более 7 часов:

Понедельник – Суббота:

- начало работы с 09:00 часов.
- конец работы в 17:00 часов.
- обеденный перерыв с 12:00 до 13:00 часов.

Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, может быть установлена:

- для Профессорско-преподавательского состава, согласно установленного учебного плана работы;
- для работников, обеспечивающих функционирование коммунальных сетей (сантехническая, тепловая и электрическая части) зданий университета.

Данный режим вводится приказом директора и действует на период, указанный в нем.

6.5. 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:

- водителям;
- уборщикам служебных помещений.

7. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ДОПЛАТЫ, НАДБАВКИ И ПРЕМИИ

7.1. Работодатель оплачивает труд работников ЕШУ в соответствии с трудовым законодательством КР, трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

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

7.3. Оплата труда работников определяется в зависимости от количества, качества и сложности выполняемой работы.

7.4. Оплата за выполненную работу производится по должностным окладам, разработанным для всех категорий сотрудников, работающих в ЕШУ, на основе единого фонда оплаты труда, определенного на текущий год и на основании нормативных документов, определяющих условия оплаты труда работников образовательных организаций.

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

7.6. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, определяется ТК КР и трудовыми договорами.

7.7. 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.

7.8. 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. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Время отдыха и его виды регулируются ТК КР.

8.2. Для работников ЕШУ устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней в соответствии с ТК КР.

8.3. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8.4. В период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы за

ним сохраняется место работы (должность).

8.5. Лицам, работающим в ЕШУ по совместительству ежегодно не оплачиваемые отпуска предоставляются (как правило) одновременно с отпуском по основной работе.

8.6. 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.

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

8.8. Очередность оформляется в виде графика. График трудовых отпусков работников составляется руководителями подразделений, утверждается работодателем-директором ЕШУ и передается в отдел кадров для издания соответствующего приказа.

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

8.10. 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) 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.

8.11. 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.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Охрана труда - система мер по сохранению жизни и здоровья работников и в ЕШУ в процессе трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. Работодатель обеспечивает условия труда работников, отвечающих существующим нормам и требованиям безопасности, гигиены и охраны труда на всех рабочих местах.

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

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

3.1. Социальные льготы и гарантии распространяются на всех штатных сотрудников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

3.2. Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии работников ЕШУ.

3.3. Работодатель обязуется по смете выделять денежные средства для организации и проведения в колледже праздничных мероприятий с участием коллектива ЕШУ, определенных ТК КР, а также других праздников Кыргызской Республики, города Бишкек, в пределах своего бюджета.

11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

11.1. Возникающие трудовые споры (конфликты) разрешаются Сторонами путём переговоров, в соответствии с ТК КР, Комиссией по трудовым спорам, состав которой определяется Работодателем.

11.2. Деятельность Комиссии по трудовым спорам регулируется соответствующим положением. Свои решения она принимает прямым голосованием и простым большинством голосов присутствующих на заседании

КОМИССИИ.

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

12. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. 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.

12.2. Работодатель, руководители структурных подразделений университета в месячный срок после вступления в силу Коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех сотрудников, в том числе и вновь принимаемых на работу в ЕШУ.

12.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия следующего Коллективного договора в течение последующих 3 лет.