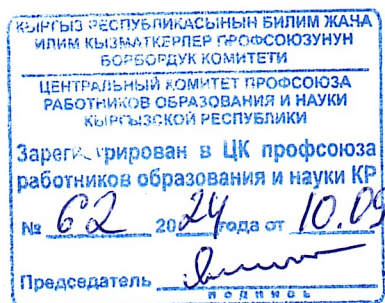


Жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик билим берүү уюму
И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин
2024-2027-жылдар үчүн кабыл алынган
ЖАМААТТЫК КЕЛИШИМИ

МАЗМУНУ

1. ЖАЛПЫ ЖОБО
2. КЫЗМАТКЕРЛЕРДИ ЖУМУШ МЕНЕН КАМСЫЗ КЫЛУУ
3. ЭМГЕК УБАКТЫСЫ ЖАНА ЭС АЛУУ УБАКТЫСЫ
4. ЭМГЕК АКЫ ТӨЛӨӨ ЖАНА ЭМГЕКТИ ЖӨНГӨ САЛУУ
5. СОЦИАЛДЫК КЕПИЛДИКТЕР ЖАНА ЖЕҢИЛДИКТЕР
6. ЭМГЕКТИ ЖАНА ДЕН СООЛУКТУ КОРГОО
7. КЕСИПТИК БИРЛИК УЮМУНУН ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНҮН
КЕПИЛДИКТЕРИ
8. ЖАМААТТЫК КЕЛИШИМДИН АТКАРЫЛЫШЫН КӨЗӨМӨЛГӨ АЛУУ,
ТАРАПТАРДЫН ЖООПКЕРЧИЛИГИ



Бишкек шаары
2024-жыл

И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин кызматкерлеринин жана алардын өкүлдөрүнүн конференциясында Университеттин 2021-2024-жылдар үчүн кабыл алынган жамааттык келишиминин мөөнөтүн кесиптик бирлик комитетинин 2024-жылдын 9-декабрындагы кеңейтилген жыйынынын токтомуна ылайык 2024-2027-жылдарга чейин узартуу тууралуу чечим кабыл алынды.

<u>Жумуш берүүчүдөн</u> Жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик билим берүү мекемеси И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин ректору  профессор А.Т. Абдраева 09-декабрь, 2024-ж.	<u>Кызматкерлерден</u> И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин кызматкерлеринин баштапкы кесиптик бирлик уюмунун төрагасы  Н.Догдурбек 09-декабрь, 2024-ж.
---	--

1. ЖАЛПЫ ЖОБО

1.1. Учурдагы жамааттык келишим И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин жумуш берүүчү менен кызматкерлеринин жана алардын өкүлдөрүнүн ортосунда түзүлгөн. Учурдагы жамааттык келишимдин тараптары төмөнкүлөр: жумуш берүүчү И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин ректору Абдраева Айгүл Төлөковна жана И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин кызматкерлеринин баштапкы кесиптик бирлик уюмунун төрагасы Догдурбек Назар.

1.2. Жамааттык келишим (мындан ары – келишим) И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин (мындан ары – КМУнун) кызматкерлеринин жамаатынын жана жумуш берүүчүнүн өз ара мамилелеринин ортосундагы укуктук документ болуп саналат. Келишим Кыргыз Республикасынын эмгек кодексинин (мындан ары – КР ЭК), «Жамааттык келишим жана макулдашуу жөнүндө», «Кесиптик бирикме, анын ишмердүүлүгүнүн укуктары жана кепилдиктери жөнүндө», «Билим берүү жөнүндө», «Жогорку жана жогорку окуу жайдан кийинки кесиптик билим берүү жөнүндө», «Кыргыз Республикасында эмгекти коргоо жөнүндөгү» мыйзамдарынын, тармактык макулдашуулардын, И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин Уставынын негизинде түзүлдү.

1.3. Учурдагы жамааттык келишим кызматкерлердин социалдык жана эмгек кепилдиктерин камсыз кылуу, жумуш берүүчүнүн ишмердүүлүгүнө жакшы шарттарды түзүү максатында түзүлдү жана ушул келишимде көрсөтүлгөн эмгек мыйзамдарын жана андан жогорку талаптарды аткарууга багытталган.

1.4. Учурдагы келишимдин негизи катары мыйзам тарабынан аныкталган, бирок эмгек жана эмгек акысынын шарттары боюнча конкреттүү кошумча жоболор, кызматкерлерди

социалдык жактан жашоо-шарттарын камсыз кылуу, жумуш берүүчү тарабынан мыйзамдарга жана башка ченемдик-укуктук актыларына, макулдашууларга ылайык берилүүчү кепилдиктер, жөлөк пулдар жана жеңилдиктер саналат. Ушул эле учурда бул жамааттык келишим жумуш берүүчүнүн өздүк ресурстук мүмкүнчүлүктөрүнө жараша аныкталган кепилдиктерин кеңейтүүдө анын укуктарына чек койбойт.

1.5. Макулдашып жаткан тараптар; жумуш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы социалдык-эмгектик, экономикалык жана кесиптик мамилелерди, тең өнөктөштүктүн жана тараптардын ар биринин көз караштарын сыйлоо менен кароо милдетин өзүнө алат.

1.6. Жамааттык келишимдин тиркемесинде көрсөтүлгөн жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган белгилүү бир ченемдик актылар кесиптик бирлик менен кызматкерлердин ортосундагы макулдашуу менен кабыл алынат.

1.7. Бул жамааттык келишим тараптар тарабынан кол коюлган күндөн баштап күчүнө кирет жана 2024-2027-жылдардын аралыгында жамааттык жаңы келишим түзүлгөнгө же учурдагы келишимге өзгөртүү, толуктоо киргизилгенге чейин күчүндө болот.

1.8. Жамааттык келишимдин күчү университетте иштеген бардык кызматкерлерге, алар качан жумушка киргенине карабастан (жамааттык келишим күчүнө киргенге чейин же кийин), бул келишимдин шарттары толук колдонулат. Кызматкердин келишимге өзүнчө кол коюшу же юридикалык жактан каттоодон өтүшү талап кылынбайт. Башкача айтканда, келишимдин шарттары бардык кызматкерлер үчүн автоматтык түрдө күчүнө ээ.

1.9. Кесиптик бирлик уюмунун мүчөсү болбосо да КМУнун кызматкерлери, жумуш берүүчү менен өзүнүн ортосундагы эмгек укугун карап берүү өтүнүчү менен КМУнун кесиптик бирлик уюмунун кызматкерлерине кайрыла алат.

1.10. Учурдагы келишим күчүндө турган мөөнөттүн аралыгында, университетте жаңы бир курамдык түзүм түзүлгөн учурда, анын кызматкерлери үчүн да жумуш берүүчү менен кызматкердин бардык укуктары толугу менен сакталат.

1.11. Учурдагы жамааттык келишимдин күчүндө турган мөөнөтүнүн аралыгында ага өзгөртүү жана толуктоо киргизүү КМУнун администрациясынын жана кызматкерлердин кесиптик бирлик уюмунун макулдашуусу менен жүргүзүлөт. Кабыл алынган өзгөртүүлөр жана толуктоолор келишимге тиркеме катары киргизилип, ошондой эле ректорат менен кесиптик бирлик уюмунун биргелешкен отурумунун токтомунда көрсөтүлөт жана эмгек жамаатынын бардык кызматкерлерине жеткирилет.

1.12. Тараптар учурдагы жамааттык келишимдин мөөнөтүнүн аякташына 3 (үч) ай калганга чейинки убакыттан кечиктирбестен, жаңы жамааттык келишимди түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү милдетин алат.

1.13. Тараптар өз ара макулдашуунун негизинде жамааттык келишимдин мөөнөтүн үч жылдан ашык эмес убакытка узартуу укугуна ээ.

1.14. Жамааттык келишим университеттин аталышы өзгөргөн учурда да, университеттин ичиндеги курамдык өзгөрүүлөр (кошуу, бириктирүү, бөлүү, өзгөртүп кайра түзүү ж.б.) болгон учурда да өз күчүн сактайт.

1.15. Университетти кайрадан түзүү учурунда (бириктирүү, кошуу, бөлүү) жамааттык келишим өзүнүн күчүн кайрадан түзүүнүн бардык мөөнөттөрүндө сактап калат.

1.16. Университеттин менчик формасы өзгөрүлгөн учурда жамааттык келишим, менчик укугуна өтүү күнүнөн баштап үч айдын ичинде өз ишин алып бара алат. Ушул эле учурда каалаган тараптар экинчи тарапка жаңы эмгек келишимин түзүү же мурунку келишимди үч жылга узартуу боюнча сунушун жиберүү укугуна ээ.

1.17. Университетти жоюу учурунда жамааттык келишим жоюу мөөнөтүнүн ичинде өз күчүнө ээ.

1.18. Тараптардын макулдашуусу менен, жамааттык келишимдин тексти кол коюлгандан кийин бир ай ичинде кызматкерлерге жеткирилиши керек. Жумуш берүүчү бардык кызматкерлерди, ошондой эле жаңы кызматкерлерди жумушка кабыл алып жаткан учурда, жамааттык келишим, өзүнүн укугунун чегинде кабыл алынган башка ченемдик-укуктук актылар менен тааныштырууга жана жамааттык келишимдин мазмунунун ачыктыгын, анын шарттарынын аткарылышын камсыз кылууга милдеттүү (чогулуш өтүү, жооптуу кызматкерлердин иш жыйынтыгын угуу жолу менен). Кызматкерлердин кесиптик бирлик уюму кызматкерлерге жамааттык келишимдин жоболорун түшүндүрүү жана анын жайылышына көмөктөшүү милдетин аткарат.

2. КЫЗМАТКЕРЛЕРДИ ЖУМУШ МЕНЕН КАМСЫЗ КЫЛУУ

2. Университеттин кызматкерлеринин эмгек мамилелерин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү учурдагы мыйзам, ошондой эле жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү мекемеси жөнүндөгү типтүү жобо, Кыргыз Республикасынын (мындан ары – КР) жогорку билим берүү мекемеси, университеттин уставы, университеттин ички тартип эрежелери жана учурдагы жамааттык келишим менен дал келип, ага карама-каршы болбой турган ченемдик актылар менен аныкталат.

Тараптар төмөнкүлөр жөнүндө макулдашып алышты, алар:

2.1. Кызматкер менен жумуш берүүчүнүн ортосундагы эмгек мамилеси эмгек келишими, тармактык макулдашуу жана учурдагы жамааттык келишим менен жөнгө салынат. Эмгек келишими жазуу түрүндө эки нускада түзүлөт жана ал тараптардын ар биринде сакталат. Эмгек келишими жумушка кабыл алуу боюнча буйрук чыгарууда негиз болот.

2.2. Жумуш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

2.2.1. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 53-88-беренелеринде көрсөтүлгөн сөзсүз түрдө аткарылуучу шарттарды эмгек келишимине киргизет. Эмгек келишимине кошумча шарттарды киргизүүдө, алар колдонулуп жаткан эмгек мыйзамдарына, эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик-укуктук актыларга, келишимдерге жана жамааттык келишимге каршы келбеши жана кызматкердин абалын начарлатпашы керек.

2.2.2. Белгилүү мөөнөткө түзүлгөн (мөөнөттүү) келишимди, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 55-беренесинин 2-пунктунда көрсөтүлгөн учурларда гана түзөт. Түзүлгөн эмгек келишиминин шарттарын аткарат.

2.2.3. Эмгек келишиминин шарттарын өзгөртүү үчүн, мурда түзүлгөн келишимдин ажырагыс бөлүгү катары жана учурдагы жамааттык келишимдин жоболорун эске алуу менен, жумуш берүүчү менен кызматкердин ортосунда кошумча келишим түзөт.

2.2.4. Эмгек келишиминин айрым шарттары, анын ичинде башка жумушка которуу, тараптардын өз ара жазуу түрүндөгү макулдашуусу менен өзгөртүлөт. Мындай өзгөртүүлөр Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 69-88-беренелеринде каралган өзгөчө учурларды эске алуу менен жүргүзүлөт.

2.2.5. Эмгек милдеттерин аткарбаган же талапка ылайык толук аткарбаган кызматкерге тартиптик жаза жазуу түрүндө түшүнүк кат берилгенден кийин гана колдонулат. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде (146-147-беренелер), университеттин уставында жана КМУнун тартип жөнүндөгү жобосунда каралбаган тартиптик жазалар колдонулбайт. Педагогикалык кызматкер тарабынан кесиптик жүрүм-турумга тиешелүү тартип бузуулар жана (же) билим берүү мекемесинин уставын бузгандыгы үчүн тартиптик иликтөө кызматкерге карата жазуу түрүндө нараазычылык арыз берилгенден кийин жүргүзүлөт. Наразычылык арыздын бир нускасы кызматкерге берилүүгө тийиш. Эгерде кызматкер себепсиз жумушка келбей же сабакты үзгүлтүккө учуратса, жумуш берүүчү университеттин атайын эсебинен төлөнүүчү эмгек акысынан калтырылган сааттарынын өлчөмүндө кармап калууга укуктуу (КМУнун эмгек акы жөнүндөгү жобосуна ылайык). Эгерде кызматкер жалпы университеттин аброюна шек келтирген далилсиз билдирүүлөрдү жасаса, КМУнун этика боюнча комиссиясынын чечиминин негизинде, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчиликке тартуу сунушталат.

2.2.6. Кызматкерлердин санын же штатын кыскартуу боюнча иш жүргүзүүдө жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 84-беренесине ылайык кызматкер менен эмгек келишимин токтотууда, жумуш берүүчү бул тууралуу эки ай мурда кызматкерлердин кесиптик бирлигине жазуу түрүндө билдирүүгө тийиш. Эгерде кызматкерлерди массалык түрдө бошотуу пландалса, анда 1 мурда жазуу түрүндө кабарлоо талап кылынат. Массалык кызматтан бошотуу деп, жалпы кызматкерлердин 10% же андан ашыгын кыскартуу эсептелет.

2.2.7. Штатты кыскартууда эмгек милдеттерин жогорку деңгээлде аткарган жана жогорку квалификацияга ээ кызматкерлердин жумуш ордунда калуу артыкчылыгы камсыз кылат. Эгерде кызматкерлердин өндүрүмдүүлүгү жана квалификациясы бирдей болсо, төмөнкү критерийлерге ылайык иш ордунда калуу укугу берилет:

- пенсияга чыгуу алдында турган кызматкерлер (пенсияга чыгууга эки жыл калса);
- мекемеде 10 (он) жылдан көп иштегендер;
- 18 жашка чейин майып балдарды багып жаткан ата-энелер;
- педагогикалык ишмердүүлүккө байланыштуу мамлекеттик сыйлык менен сыйланган кызматкерлер;
- 1 (бир) жылдан кем эмес эмгек стажы бар, жаш адистер;

- убактылуу эмгекке жарамсыз дарыланууда, ошондой эле бала багуу үчүн, окуу өргүүсүндө жүргөн кызматкерлер;
- 3 (үч) жашка чейинки балдары бар аялдар;
- 16 жашка чейинки балдары бар жалгыз бой энелер, же аталар;
- бир эле учурда бир үй-бүлөдөн эки кызматкер болсо.

2.2.8. Штаттын кыскартылышына байланыштуу бошотулуп жаткан кызматкерлерге Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 85-беренесине ылайык белгиленген кепилдиктерди берет жана жөлөк пул төлөйт.

2.2.9. Мекемеде жаңы же белгилүү мөөнөткө жумуш оруну түзүлгөн учурда, мурда кызматкерлердин саны жана штаттын кыскарышына байланыштуу кызматтан бошотулган, бирок мурда ушул мекемеде жоопкерчилик менен эмгектенген кызматкерлерди кайрадан жумушка алуу жагын камсыз кылат.

2.2.10. Жумуш берүүчү милдеттүү түрдө беш жылда бир жолу, окуу жайдын каражаттарынын эсебинен керектүү чыгымдарды толук төлөп, профессордук-окутуучулар курамынын квалификациясын жогорулатуу иштерин жүргүзөт. Зарыл болгон учурда, кызматкерлер менен квалификацияны жогорулатуу, кайрадан квалификациясын өзгөртүү, кесиптик окутуу жана кызматкерлерди кайрадан даярдоого жиберүү боюнча келишим түзөт.

2.2.11. Кызматкер квалификациясын жогорулатууга жөнөтүлгөн учурда, анын жумуш ордун (кызматын) жана негизги кызмат ордундагы орточо эмгек акысын сактайт. Эгерде кызматкер квалификациясын жогорулатуу үчүн башка жерге жөнөтүлсө, анын иш сапарына байланыштуу бардык чыгымдарын (күнүмдүк чыгымдар, барып-келүү жол кире чыгымдары, жатакана чыгымдары) Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 185-беренесине ылайык, кызматтык иш сапар үчүн белгиленген өлчөмдө төлөп берет.

2.2.12. Кызматтан бошотуу боюнча Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 85-беренесине ылайык эскертүүчү кат алган кызматкерге, жаңы иш ордун издөөгө мүмкүнчүлүк берүү максатында, орточо айлык акысы сакталган жумасына бир бош күн берет.

2.2.13. Жумуш берүүчүнүн кызматкерден эмгек келишиминде көрсөтүлбөгөн иштерди аткарууну талап кылууга укугу жок. Кызматкерди башка кызматка которууга, мыйзамда көрсөтүлгөндөрдөн башка учурда гана, анын жазуу түрүндөгү макулдугу менен гана уруксат берилет.

2.2.14. Окутуучулардын окуу жүгүнүн көлөмү Жогорку кесиптик билим берүүнүн жогорку билим берүү мекемеси жөнүндөгү типтүү жобого (КР жогорку билим берүү мекемелеринде), университеттин уставына жана ички тартип эрежелерине ылайык аныкталат.

2.2.15. Жумуш берүүчү окутуучуларды кезектеги эмгек өргүүсүнө кеткенге чейин жаңы окуу жылынын окуу жүгү менен жазуу түрүндө тааныштырууга укуктуу. Окуу жүгү

жалпы сааттык көлөмдө жана сабактардын түрү боюнча алдыдагы окуу жылы үчүн окутуучунун жеке планында белгиленет.

2.2.16. Университеттин кызматкери менен түзүлгөн эмгек келишиминин шарттарын өзгөртүү, анын ичинде башка жумушка которуу Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 72- жана 74-беренелеринде каралган учурлардан башка учурда, тараптардын жазуу жүзүндөгү макулдашуусу менен гана жүргүзүлөт.

2.2.17. Университетте эмгектен келип чыккан жеке талаштар Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 411-беренесине ылайык атайы түзүлгөн эмгек талаштарын кароо комиссиясы (ЭТК) тарабынан каралат. Эмгек талаштарын кароо боюнча комиссия (ЭТК) кызматкерлер менен жумуш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн бирдей санынан түзүлөт, жана эмгек жамаатынын конференциясында шайланат.

2.3. КМУнун кызматкерлеринин баштапкы кесиптик бирлиги төмөнкүлөргө милдеттүү:

2.3.1. Кызматкерлер менен эмгек келишимин түзүүдө, өзгөртүүдө жана токтотууда жумуш берүүчүнүн учурдагы эмгек жөнүндөгү мыйзамдарды, ченемдик-укуктук актыларды туура сактоосуна көзөмөл жүргүзөт.

2.3.2. Жумуш берүүчү кесиптик бирликтин мүчөсү болгон кызматкер менен эмгек келишимин токтотуп жаткан учурда, белгиленген мөөнөт ичинде өзүнүн жүйөлүү ойлорун жана сунуштарын берет.

2.3.3. Соттук кароодо, эмгек келишимин түзүү, өзгөртүү жана токтотуу боюнча маселелер эмгек талаштарын кароо боюнча комиссияда каралып жатканда, кесиптик бирликтин мүчөсү болгон кызматкерди коргоону анын өкүлчүлүктүү органы камсыз кылат.

2.3.4. Жумуш берүүчүнүн жумуш орундарын сактоо жана кызматкерлердин үзгүлтүксүз иш менен камсыздалышын камсыз кылуу боюнча жүргүзүлүп жаткан иш-чараларга катышуусун уюштурат.

2.3.5. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин жана «Кесиптик бирликтер жөнүндөгү» мыйзамына ылайык, кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн кызыкчылыктарын жана укуктарын белгилейт жана коргойт.

2.3.6. Кызматкерлердин эмгек китепчелеринин туура толтурулушун жана сакталышын, жазууларынын, ошондой эле кызматкерлерге аттестациянын жыйынтыгы менен берилген квалификациялык категориялардын киргизилишин көзөмөлгө алат.

2.3.7. Кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн эмгекке болгон укуктарын эмгек талаштарын кароо боюнча комиссияда жана сот органдарында негиздемелеп белгилейт жана коргойт.

3. ЭМГЕК УБАКТЫСЫ ЖАНА ЭС АЛУУ УБАКТЫСЫ

3. Тараптар төмөнкүлөр боюнча макулдашып алышты:

3.1. Университеттин кызматкерлеринин иш убактысынын узактыгы эмгек мыйзамдарына, КМУнун уставына, эмгек келишимине, ички тартип эрежелерине жана сабактардын жүргүртмөсүнө ылайык белгиленет жана жөнгө салынат.

3.2. Административдик-башкаруу кызматкерлери, административдик-чарба кызматкелери, окуу-көмөкчү тейлөөчү жана кичи тейлөөчү кызматкерлери үчүн жумасына 40 сааттан ашпаган нормативдик иш убактысы белгиленет.

3.3. Профессордук-окутуучулар курамы үчүн жумасына 36 сааттан ашпаган кыскартылган иш убактысы белгиленет.

3.4. Кызматкерлер үчүн беш күндүк (алты күндүк) бир (эки) дем алыш күнү бар үзгүлтүксүз иш жумасы белгиленет. Жалпы дем алыш күн болуп жекшемби күнү саналат.

3.5. 14 календарлык күндөн ашкан жыл сайын акы төлөнүүчү өргүүнүн калган бөлүгү кызматкердин арызынын негизинде, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 131-беренесине ылайык, кызматкердин орточо айлык эсебинен акчалай жөлөк пул менен алмаштырылышы мүмкүн. Өргүүнүн бул бөлүгүн жөлөк пул менен алмаштыруу жумуш берүүчүнүн каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша анын ыктыяры менен жүргүзүлөт.

3.6. Жумуш берүүчү кызматкерлерди КР Эмгек кодексинин 98- жана 100-беренелерине ылайык, кызматкерлердин кесиптик бирлигинин макулдугу менен гана белгиленген ченемден ашык иштөөгө тарта алат. Мындан тышкары, кызматкердин жазуу жүзүндөгү кошумча макулдугу талап кылынат жана ашыкча иштеген убактысы үчүн тиешелүү төлөм жана жөлөк пул каралат. Белгиленген ченемден ашык иштөөгө кош бойлуу аялдар, 18 жашка чейинки кызматкерлер, майыптар жана 3 жашка чейинки баласы бар аялдар тартылууга уруксат берилбейт.

3.7. Кызматкерлер дем алыш жана майрам күндөрү мурда күтүлбөгөн, бирок ыкчам аткарууну талап кылган жана университеттин мындан аркы туруктуу ишине таасир эте турган иштерге кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу жана жетекчинин расмий буйругу менен гана тартылат.

Кызматкерлерди алардын макулдугусуз дем алыш жана майрам күндөрү ишке тартуу КР Эмгек кодексинин 114-беренесинде каралган өзгөчө учурларда гана мүмкүн. Ошондой эле, мекеме кызматкерлерин Уставда, ички тартип эрежелеринде, функционалдык милдеттеринде же эмгек келишиминде көрсөтүлбөгөн иштерди аткарууга тартуу кызматкердин жана жетекчинин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана жүргүзүлөт.

3.8. Профессордук-окутуучулар курамынан тышкары бардык кызматкерлерге жыл сайын 28 календарлык күндөн кем эмес акы төлөнүүчү эмгек өргүүсү берилет, жана өргүү мезгилинде алардын жумуш орду сакталат.

Иштин биринчи жылында (педагогикалык кызматкерлерден тышкары) кызматкерге үзгүлтүксүз 11 ай иштегенден кийин КР Эмгек кодексинин 126-беренесине ылайык эмгек өргүүсү берилет. Экинчи жана андан кийинки жылдар үчүн өргүү белгиленген кезекке ылайык жылдын каалаган мезгилинде берилиши мүмкүн.

Профессордук-окутуучулар курамына, жетекчилерге жана жетекчи кызматкерлерге педагогикалык стажына жараша акы төлөнүүчү узартылган эмгек өргүүсү берилет:

- 10 жылга чейинки педагогикалык стаж үчүн – 35 календарлык күн;
- 10 жылдан ашык педагогикалык стаж үчүн – 49 календарлык күн;
- 15 жылдан ашык педагогикалык стаж үчүн – 56 календарлык күн. (КР Өкмөтүнүн 2018-жылдын 15-майындагы №234 токтому).

3.9. Акы төлөнүүчү эмгек өргүүсүн берүү кезеги, кызматкерлердин кесиптик бирлиги менен макулдашылып, жумуш берүүчү тарабынан календарлык жыл жаңырганга чейин, кеминде эки жума мурда бекитилет жана жылдык өргүүлөрдүн кезметине ылайык аныкталат.

Кызматкер өргүүнүн башталышы жөнүндө анын башталышына эки жума калганда кабардар кылынууга тийиш. Өргүүнү узартуу, башка мөөнөткө которуу, бөлүү же өргүүдөн чакыртып алуу КР Эмгек кодексинин 129-130-беренелерине ылайык, кызматкердин макулдугу менен гана жүргүзүлөт.

Кызматкерди өргүүдөн өзүнүн макулдугу менен гана чакыртып алууга жол берилет. Ушуга байланыштуу пайдаланылбай калган өргүүнүн бөлүгү кызматкердин каалоосу боюнча ошол иш жылынын ичинде өзүнө ыңгайлуу мезгилде берилүүгө же кийинки иш жылы үчүн өргүүгө кошулууга тийиш.

Өргүүнүн 14 календардык күнүнөн ашкан бөлүгү кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча КР Эмгек кодексинин 131-беренелерине ылайык акчалай компенсацияга алмаштырылышы мүмкүн.

3.10. Жыл сайын берилүүчү акы төлөнүүчү эмгек өргүүсүнүн жалпы узактыгын эсептөөдө кошумча төлөнүүчү өргүү күндөрү жыл сайын берилүүчү негизги акы төлөнүүчү эмгек өргүүгө кошулуп эсептелет.

3.11. Өргүү учурунда кызматкер убактылуу эмгекке жарамсыз болуп калса, жыл сайын берилүүчү акы төлөнүүчү өргүүнүн мөөнөтү узартылышы мүмкүн.

3.12. Жумуш берүүчү өзүнүн каржылык жана өндүрүштүк мүмкүнчүлүктөрүнө жараша, оор, кооптуу же эмгектин зыяндуу шарттарында иштеген кызматкерлерге, ошондой эле иш күнүнүн 50% жана андан көбүн компьютердик техника менен иштеген кызматкерлерге атайын түзүлгөн жумуш орундарын аттестациялоо комиссиясынын чечимине ылайык, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2015-жылдын 27-апрелиндеги №258 токтомуна негизинде, университеттин каражаттарынын эсебинен 5 календардык күнгө чейинки кошумча төлөнүүчү өргүү бере алат (бул жеңилдик 15%-25% кошумча эмгек акы алуучу кызматкерлерге колдонулбайт).

3.13. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 133-беренесине ылайык, кызматкерге үй-бүлөлүк шарттарга же башка жүйөлүү себептерге байланыштуу анын жазуу жүзүндөгү арызынын негизинде эмгек акысы сакталбаган өргүү берилиши мүмкүн. Өргүүнүн узактыгы кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашууга жараша аныкталат.

3.14. Жумуш берүүчү кызматкердин жазуу түрүндөгү арызынын негизинде, төмөнкү кызматкерлерге эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

- иштеп жаткан ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдарга – жылына 60 календарлык күнгө чейин;
- университеттин кызматкерлерине: бала төрөлгөн, никеге катталган, жакын туугандары каза болгон учурда – 5 календарлык күнгө чейин;
- жашоо дарегин өзгөртүп, жаңы жерге көчүп жаткандарга – 1 күн;
- балдардын үйлөнүү тоюн майрамдоого – 2 күн;
- балдарын аскер кызматына жөнөтүп жаткандарга – 1 күн;
- 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген балдары бар кызматкерге – 10 күн;
- 14 жашка чейинки балдары бар жалгыз бой ата-энелерге – 5 күн;
- жакын тууганы күтүүсүз жерден оор ооруга чалдыкса – 2 күн;
- узак мөөнөттөгү дарыланууга жана багууга муктаж болгон туугандары бар кызматкерлерге – 10 күн.

3.15. КМУнун кызматкерлеринин кесиптик бирлиги төмөнкүлөргө милдеттүү:

- Жумуш берүүчү тарабынан эмгек мыйзамдарынын, анын ичинде эс алуу убактысына байланыштуу талаптардын так аткарылышына көзөмөл жүргүзөт;
- Өргүүлөрдүн кезметин түзүүдө жумуш берүүчүгө өзүнүн негиздүү сунуштарын берет;
- Зарыл шарттарда кызматкерлерди дем алыш жана майрам күндөрү ишке тартууда Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 115-беренесинин талаптарынын так сакталышына көзөмөл жүргүзөт;
- Эмгек, анын ичинде эс алуу убактысына байланыштуу мыйзам бузууларды жоюу боюнча жумуш берүүчүгө көрсөтмөлөрдү берет;
- Эмгек талаштарын кароо боюнча органдарда, анын ичинде эс алуу убактысын пайдалануу боюнча кызматкерлердин, кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн кызыкчылыктарын коргоону камсыз кылат, укуктук колдоо көрсөтөт.

4. ЭМГЕК АКЫ ТӨЛӨӨ ЖАНА ЭМГЕКТИ ЖӨНГӨ САЛУУ

Тараптар төмөнкүлөр боюнча макулдашып алышты, алар:

4.1. Эмгектин акы төлөө формасы жана системасы, анын ичинде окладдар, эмгек акынын өлчөмү, жөлөк пул жана демилге берүүчү мүнөздөгү башка төлөмдөр “И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик билим берүү мекемесинин кызматкерлеринин эмгек акысы жөнүндөгү Жобого, учурдагы иштеп жаткан мыйзамга ылайык аныкталат. Эмгек акынын формасы жана системасы, кошумча төлөм, үстөк, акчалай сыйлык, материалдык жардам жана башка демилге берүүчү мүнөздөгү төлөмдөр окуу жайдын каражатынын мүмкүнчүлүгүнө жараша, ошондой эле бюджеттен тышкаркы булактардын негизинде, КМУнун эмгек акы жөнүндөгү жобосуна (тиркеме) ылайык жумуш берүүчү тарабынан аныкталат.

4.2. Эмгек келишиминде белгиленген эмгек акы төлөө шарттары жамааттык келишимде көрсөтүлгөн шарттарга салыштырмалуу начарлабоого тийиш.

4.3. Ар бир кызматкердин эмгек акысы анын квалификациясына жана аткарган ишинин татаалдыгына жараша эсептелет жана төлөнөт.

Жумуш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

4.4. Ар бир айдын 5-10-күндөрү арасында эмгек акыны өз убагында төлөөнү камсыз кылат (күтүүсүз жагдайларды эске алуу менен). Эмгек акы кызматкердин электрондук эсебине (банк картасына) которулат.

4.5. Университеттин кызматкерлеринин эмгек акысынын туура эсептелишин жана кызматкердин эмгек акысынан кармап алуулардын өлчөмү менен негиздери көрсөтүлгөн эсеп баракчасын кызматкердин өз колуна берилишин камсыз кылат.

4.6. Окуу планындагы сааттардын эсебинин, программанын кадрлар менен камсыз болушунун жана башка конкреттүү шарттардын негизинде педагогикалык кызматкерлердин окуу жүгүнүн көлөмүн аныктайт.

4.7. Бала багуу үчүн бала 3 жашка толгонго чейинки өргүүдө жүргөн окутуучулардын окуу жүгүн жалпы негизде аныктап жана бул мезгилдин ичинде башка окутуучуларга аткарууга берет.

4.8. Эмгек келишиминде жана жетекчинин буйругунда көрсөтүлгөн окуу жүгүнө салыштырмалуу окуу жылынын ичинде жумуш берүүчүнүн демилгеси менен окуу жүгүн азайтууга же көбөйтүүгө, төмөнкү учурларда гана уруксат берилет:

- Окуу планына жана программага ылайык сааттардын эсебинин, топтордун санынын кыскартылышы;
- Өндүрүштүк зарылдыкка байланыштуу убактылуу жок болуп жаткан кызматкердин сабагын алмаштыруунун негизинде окуу жүгүн убактылуу көбөйтүү (анын макулдугу жок болуп, экинчи окутуучу аны алмаштырып, ошонун негизинде окуу жүгүн көбөйтүү календарлык жылдын ичинде бир айдан ашпоого тийиш).
- Бул окуу жүгүн мурда аткарып жүргөн окутуучунун жумушунун калыбына келтирилиши – бала багуу үчүн өргүүдө жүргөн аялдардын баласынын 3 жашка толо элек мезгилде эле өргүүдөн мөөнөтүнөн мурда же өргүүнүн мөөнөтү бүткөндөн кийин ишке келиши.

4.9. Эмгек акысынын көлөмү учурдагы мыйзамга жана “И.Арабаев атындагы КМУнун жогорку кесиптик билимдин мамлекеттик билим берүү мекемесинин кызматкерлеринин эмгек акысы жөнүндөгү Жобого» ылайык өзгөртүлөт.

4.10. Жөлөк пул жана демилге берүүчү төлөмдөр ректор тарабынан учурдагы мыйзамга жана “И.Арабаев атындагы КМУнун жогорку кесиптик билимдин мамлекеттик билим берүү мекемесинин кызматкерлеринин эмгек акысы жөнүндөгү Жобого» ылайык аныкталат. Эмгектин оор, зыян, эң оор, эң зыяндуу шарттарында иштеген кызматкерлерге, оор шарттардагы эмгектердин тизмесине кирген кызматкерлерге, адистерге Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2015-жылдын 27-апрелиндеги №258 токтомунун негизинде аттестациялык комиссиянын чечими менен (кызматтык окладка) 15%-30% чейин 1,0 ченине чейин кошумча эмгек акы төлөнөт.

4.11. Жумуш берүүчү атайын каражаттан камсыздалып жаткан кызматкерлерге педагогикалык стажы үчүн каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша төлөм жүргүзөт.

4.12. Иш сапарга жөнөтүп жаткан учурда буйрукка ылайык иш сапарына байланыштуу чыгымдарды КР Өкмөтү тарабынан бекитилген өлчөмдө жумуш берүүчү өзүнүн каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша төлөп бере алат.

4.13. Кызматкер каза болгондугуна байланыштуу эмгек акысын албай калса, ошол каза болгон күнү анын карамагында жүргөн үй-бүлөсүнүн бир мүчөсүнө, документтерди алып келгенден кийин бир жумадан ашык эмес убакытта эмгек акысын төлөп берүү жүргүзүлөт.

4.14. Өргүүнүн төлөм акысын өз убагынан кечиктирбей жүргүзүүгө тийиш.

4.15. Кызматтан бошонуп жаткан кызматкерге тиешелүү төлөмдөрдү кызматкер бухгалтериядагы материалдык жактан карыздарын тактагандан кийин 5 күндүн ичинде төлөп берет.

4.16. Кесиптик бирлик эмгек жөнүндөгү мыйзамдардын туура колдонулушуна, эмгек келишими, иш убактысы жана эс алуу мезгили, эмгек акысы, кепилдик жана жөлөк пул, жеңилдиктер жана приоритеттүү укук тууралуу маселелерге жана башка КМУнун социалдык-эмгек маселелерине көзөмөл жүргүзүүгө укуктуу.

5. СОЦИАЛДЫК КЕПИЛДИКТЕР ЖАНА ЖЕҢИЛДИКТЕР

Тараптар төмөнкүлөр боюнча макулдашып алышты, алар:

5.1. Бюджеттен тышкаркы каражаттар чыгымдардын сметасынын негизинде, учурдагы мыйзамга ылайык акчалай сыйлоого, үстөк кошууга жана кызматкерлердин эмгек шарттарын жакшыртууга, иш-чараларга жана башка кызматкерлердин керектөөсүнө багытталат.

5.2. Жумуш берүүчү төмөнкү милдеттерди өзүнө алат:

5.2.1. Келишимдик негизде окуган студенттерге окуу процессине байланыштуу өткөрүлгөн иш-чаралардын чыгымдарын (иш сапар) каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша төлөп бере алат.

5.2.2. Университеттин PhD докторлукту, кандидаттык же докторлук окумуштуулук даражаны изденип алуу үчүн диссертациясын ийгиликтүү коргогон негизги кызматтагы кызматкерлерге каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша: 15 000 сом (PhD докторлукка), 50 000 сом (кандидаттыкка), 70 000 сом (докторлукка) өлчөмүндөгү бир жолку кызыктыруучу материалдык төлөмдөрдү берет. (Кызыктыруучу төлөмдү алган кызматкер университеттен бөлөк жакка 5 жыл ичинде кетсе, кызыктыруучу төлөмдү университетке кайтарып берет).

5.2.3. Университетте негизги кызматта иштеген кандидаттык, докторлук диссертациясын ийгиликтүү коргогон аспирантардын жана докторанттардын илимий жетекчилерине, илимий консультанттарына (университетте негизги кызматта иштеген) каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша 15 000 сом (кандидаттыкка), 20 000 сом (докторлукка) өлчөмүндөгү бир жолку сый акы берет.

5.2.4. Ай сайын илимий даражасы бар илимдин кандидаттарына жана илимдин докторлоруна 1,0 ченине чейин (негизги кызматтагы) төмөнкүдөй кошумча эмгек акы төлөп берет.

1. Улуттук илимдер академиясынын академиги жана мүчө-корреспонденти – 12 000 сом;
2. Илимдин доктору, профессор – 8 000 сом;
3. Илимдин кандидаты, профессор – 4000 сом;
4. Илимдин доктору, доцент – 5000 сом;
5. Илимдин кандидаты, доцент – 3500 сом;
6. Илимдин кандидаты – 2500 сом;
7. PhD-доктор – 2500 сом.

5.2.5. Университет жеңип алган грант жана долбоорлор менен иштеген кызматкерлер, грант менен долбоордун мөөнөтү бүтмөйүнчө башка жактарга иштеп кете албайт. КМУдан башка жакка кызматка кетсе гранттан, долбоордон алган каражаттарын кайтарып берет.

5.2.6. Университет менен мамилени токтоткон эмгектин ардагерлери социалдык-турмуш тиричилик сферасындагы объектилерден жана мекеменин маданий-агартуу кызматтарынан колдонууга укуктуу.

5.2.7. Жаңы жыл мезгилинде кызматкерлердин балдары үчүн жаңы жылдык майрамдарды өткөрүү жана белектерди даярдоо жумуш берүүчүнүн жана кесиптик бирликтин каражатынын эсебинен уюштурат.

5.2.8. Университеттин өнүгүшүнө олуттуу салым кошкон кызматкерлердин эмгегин эске алуу менен пенсияга, анын ичинде майыптык боюнча пенсияга чыгып жаткан учурда төмөнкү өлчөмдө бир жолку төлөмдөрдү жүргүзөт:

- Университетте 20 жылдан 25 жылга чейин иштеген эмгек стажы бар кызматкерлерге каржы мүмкүнчүлүгүнө жараша – бир кызматтык окладга чейин;
- Университетте 25 жылдан ашык иштеген эмгек стажы бар кызматкерлерге каржы мүмкүнчүлүгүнө жараша – эки кызматтык окладга чейин.

5.2.9. Докторанттар чыгармачылык өргүү алган учурда жумуш орду акысыз сакталат.

5.2.10. Турак-жай алуу же үй шарттарын жакшыртууга муктаж болгон кызматкерлердин каттоосу университеттин кызматкерлеринин кесиптик бирлиги жана администрация менен биргеликте жүргүзүлөт.

5.2.11. Университеттин кызматкерлерине юбилейлик датасына байланыштуу КМУда үлгүлүү, үзүрлүү, талыкпаган эмгеги үчүн жана 20 жылдан ашык эмгек стажы бар кызматкерлерге каржы мүмкүнчүлүгүнө жараша – 60, 70, 80 жашка чыккан курагында кемчиликсиз иштерине жараша бир кызматтык окладдан кем эмес өлчөмдөгү бир жолку акчалай төлөм берет.

5.2.12. Кызматкерлерге бюджеттен тышкаркы каражатынын эсебинен кесиптик бирликтин сунушу менен төмөнкү учурларда материалдык жардам көрсөтөт:

- университеттин кызматкери каза болгон учурда өлгөн адамды көмүүнүн зыйнатына кеткен чыгымдарды көтөрүү максатында, өзүнүн каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша анын үй-бүлөсүнө 5000 миң сом өлчөмүндө жардам көрсөтөт. Кызматкердин университетке сиңирген өзгөчө эмгеги үчүн жумуш берүүчү кесиптик бирликтин сунушун эске алуу менен көрсөтүлгөн төлөмдүн өлчөмүн көбөйтө алат;
- кызматкердин жакын туугандары каза болгон учурда (ата-энеси, баласы, жолдошу) – 5000 миң сом өлчөмүндө;
- оор материалдык абалына байланыштуу (оору, күтүлбөгөн кырсык) учурунда – 5000 миң сом өлчөмүндө.

5.2.13. Университеттин кызматкерлеринин айлык акы фондуна жалпы кирешесинин 71%-79% чейин каралат.

5.2.14. Кыргыз Республикасынын “Билим берүү жөнүндөгү” мыйзамынын 44-беренесинин негизинде жалпы эмгек маяна фондусунун эсебинен Камкордук Кеңешинин, курамдык түзүмдөрдүн, кафедралардын чечиминин жана бөлүм башчы, декан, директорлордун билдирүүлөрүнүн негизинде, университеттин кызматкерлеринин айлык акыларына дифференциалдык түрдө кошумча айлык акы 1,0 ченине чейин төлөнөт.

5.2.15. Окуу жылынын биринчи жана экинчи жарым жылындагы студенттерди которуу жана окуусун кайра калыбына келтирүү боюнча уюштуруу ишин аткаргандыгына байланыштуу комиссиянын мүчөлөрүнө, ошондой эле академиялык айырмаларды жоюуга катышкан профессордук-окутуучулар жамаатына бекитилген сметанын негизинде түшкөн каражаттын эсебинен төлөм акы төлөнүп берилет.

6. ЭМГЕКТИ ЖАНА ДЕН СООЛУКТУ КОРГОО

6.1. Жумуш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

6.1.1. Жумуш берүүчү кызматкерлердин коопсуз жана ден соолукка зыянсыз эмгек шарттарында иштөө укугун камсыз кылууга, өндүрүштүк жаракаттардын жана кесиптик оорулардын алдын алуу чараларын көрүүгө, заманбап коопсуздук каражаттарын ишке киргизүүгө тийиш (КР Эмгек кодексинин 211-беренеси). Бул укуктарды ишке ашыруу максатында жумуш берүүчү жыл сайын эмгекти коргоо боюнча уюштуруучулук жана техникалык иш-чараларды, алардын аткаруу мөөнөтүн жана жооптуу кызматкерлерди камтыган келишим түзөт (Тиркеме).

6.1.2. Эмгекти коргоо боюнча иш-чараларды уюштуруп-өткөрүүгө билим берүү кызматтарынан түшкөн кирешеден каржылык каражаттарды алдын-ала караштырат

6.1.3. Жумуш берүүчү мекемеде жумуш орундарын аттестациялоону жүргүзүп, анын жыйынтыгынын негизинде белгиленген тартипте жана мөөнөттө кызматкерлердин кесиптик бирлигинин сунушун эске алуу менен коопсуз эмгек шарттарын камсыздоо жана эмгекти коргоо боюнча иш-чараларды уюштурат. Бул иш-чаралардын натыйжасында тиешелүү сертификация жүргүзүлөт. Аттестациялык комиссиянын курамына сөзсүз түрдө

кызматкерлердин кесиптик бирлигинин өкүлдөрү жана эмгекти коргоо комиссиясынын мүчөлөрү киргизилет.

6.1.4. Жумуш берүүчү ишке жаңы кабыл алынган жана башка кызматка которулган кызматкерлерди эмгекти коргоо боюнча окутууга жана инструктаж өткөрүүгө милдеттүү. Окутуу жана инструктаж кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун коргоо, ишти аткаруунун коопсуз ыкмаларын өздөштүрүү, ошондой эле жабыркаган адамдарга биринчи медициналык жардам көрсөтүү боюнча жүргүзүлөт.

6.1.5. Жумуш берүүчү мекеменин эсебинен эмгекти коргоо боюнча ченемдик жана маалыматтык материалдарды, эрежелерди, нускамаларды, инструктаж жүргүзүү журналдарын жана башка тиешелүү материалдардын топтому менен камсыз кылат.

6.1.6. Жумуш берүүчү университеттин кызматкерлерин атайын кийимдер, бут кийимдер жана башка жеке коргонуучу каражаттар менен, ошондой эле тармактык ченемге жана адистердин, кызматтардын бекитилген тизмесине ылайык жууп-тазалоочу жана зыянсыздандыруучу каражаттар менен камсыз кылат (Тиркеме).

6.1.7. Жумуш берүүчү атайын кийимдерди жана бут кийимдерди сатып алуу, сактоо, жууп-тазалоо, кургатуу, жеке коргонуучу каражаттарын ондоо жана дезинфекциялоону өзүнүн эсебинен камсыз кылат.

6.1.8. Жылына бир жолу эмгекке жарамсыздык баракчаларынын толтурулушу жана төлөнүшү боюнча жамаатка маалымат берет.

6.1.9. Университеттин кызматкери тарабынан жумуш берүүчүнүн күнөөсү менен болбогон, эмгекти коргоонун талаптарын бузулушунун натыйжасында эмгек мыйзамын сактоо боюнча мамлекеттик көзөмөл орган тарабынан кызматкердин иши убактылуу токтотулса, анын жумуш орду (кызматы) жана орточо эмгек айлык акысы сакталат.

6.1.10. Өндүрүштө кокустан болгон кырсыктын кесепетинен жабыр тарткан (жумуш берүүчүнүн күнөөсү менен) жана кесиптик ооруга чалдыккан кызматкерлерге дарыланууга кеткен чыгымдарды толук төлөп, ошондой эле медициналык жана социалдык жардамдын башка да түрлөрүн көрсөтөт.

6.1.11. Жаңы окуу жылына карата окуу имараттарын жана жатаканаларды даярдоо боюнча бардык иш-чараларды аткарууну камсыз кылат.

6.1.12. Кыш мезгилинде окуу имараттарында жана жатаканаларда тиешелүү жылуулук режимин сактоо милдети жүктөлөт.

6.1.13. Учурдагы мыйзамдарга ылайык өндүрүштө болгон күтүүсүз кырсыктарды өз убагында изилдеп, алардын эсебин жүргүзөт.

6.1.14. Эмгекти коргоо боюнча ченемдик талаптар жумуш берүүчү тарабынан аткарылбагандыктан кызматкердин өмүрүнө коркунуч туудурган шарттар пайда болуп,

кызматкер ал ишти аткаруудан баш тартса, жумуш берүүчү коркунучтарды жойгонго чейин кызматкерге башка иш берүү же иш токтоп калса, орточо айлык акынын өлчөмүндө төлөп берүү милдетин алат.

6.1.15. Кызматкерлердин кесиптик бирлигинин сунушун эске алуу менен, ар бир жумуш ордуна эмгекти коргоо боюнча инструкцияларды иштеп чыгат жана бекитет.

6.1.16. Кызматкерлер тарабынан эмгекти коргоо боюнча инструкциялардын, эрежелердин, талаптардын аткарылышын камсыз кылат.

6.1.17. Кызматкерлердин кесиптик бирлиги менен бирдикте (Кесиптик бирликтин шайлоо органынын эмгекти коргоо боюнча өкүл адамы) эмгектин шарттарына, аны коргоонун абалына жана эмгекти коргоо боюнча келишимдин аткарылышына көзөмөл жүргүзөт.

6.1.18. Негизги кызматта иштеген кызматкерлерге окуу жылынын башында флюорографиядан өтүүдөгү чыгымдарын университеттин каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша камсыз кылат.

6.1.19. Университеттеги эмгекти коргоонун абалына көзөмөл жүргүзүүдө КР билим берүү жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин эмгек боюнча техникалык инспекторлоруна, эмгекти коргоо боюнча комиссиянын мүчөлөрүнө, эмгекти коргоо боюнча ишеничтүү өкүлдөрүнө жардам көрсөтөт. Алар тарабынан кызматкерлердин эмгектин коопсуз шарттарына болгон укуктары бузулгандыгы аныкталса, аны жоюу боюнча чараларды колдонот.

6.2. Кызматкер эмгекти коргоо жаатында төмөнкүлөргө милдеттүү:

6.2.1. Кызматкер мыйзам жана башка ченемдик-укуктук актылар, ошондой эле эмгекти коргоонун эрежелери, инструкциялары менен белгиленген эмгекти коргоонун талаптарын сактайт.

6.2.2. Жекече жана жамааттык коргоонуунун каражаттарын туура колдонот.

6.2.3. Жумушту аткаруунун коопсуз ыктарын үйрөнүү, өндүрүштө кокустан болгон кырсык учурунда биринчи жардам көрсөтүү, эмгекти коргоо боюнча инструктаж, жумуш ордунда такшалмадан (стажировкадан) өтүү жана эмгекти коргоо талаптары боюнча билимин текшерүү максатында окуудан өтөт.

6.2.4. Адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирүүчү ар кандай кырдаалдар, өндүрүштөгү кокустан болгон ар бир кырсык жөнүндө, өзүнүн ден соолугунун абалынын начарлашы, ошондой эле курч кесиптик оорулардын (уулануу) пайда болуу белгилерин байкаган учурда, баш ийген же жогору турган жетекчиге тез аранын ичинде билдирет.

6.2.5. Кызматкердин жумуш ордунда өмүрүнө жана ден соолугуна залакасын тийгизүүчү кырдаалдар пайда болсо жана ошондой эле бузууларды калыбына келтирүүгө чейин

жекече жана жамааттык коргоонуунун керектүү каражаттары менен камсыз болбосо, кызматкер жумушту аткарбай коюу укугуна ээ.

6.4. КМУнун кызматкерлеринин баштапкы кесиптик бирлиги төмөнкүлөргө милдеттүү:

6.4.1. Кесиптик бирликтин мүчөлөрү жана мекеменин башка кызматкерлери үчүн дене тарбия – ден соолукту чыңдоо боюнча түрдүү иш-чараларды уюштурат.

6.4.2. Мекеменин кызматкерлеринин балдарынын ден соолугун чыңдоо боюнча иш-чараларды жүргүзөт.

6.4.3. Университеттин кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин эмгекти коргоо боюнча өкүл адамдары (ишеничтүү өкүл) университеттин бөлүмдөрүндө эмгекти коргоонун талаптарын аткаруу боюнча эч тоскоолдуктарсыз текшерүүгө жана эмгекти коргоодо кетирилген бузууларды калыбына келтирүү боюнча башкаруу кызматындагы адамдарга аларды кайрадан карап чыгуу сунушун айтууга укуктуу.

7. БАШТАПКЫ КЕСИПТИК БИРЛИКТИН ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНҮН КЕПИЛДИКТЕРИ

7.1. Жумуш берүүчү менен кызматкерлердин баштапкы кесиптик бирлиги Кыргыз Республикасынын Конституциясына, КР Эмгек кодексине, “Профессионалдык уюмдар, алардын укуктары жана ишмердүүлүгүнүн кепилдиктери жөнүндөгү” мыйзамга ылайык, социалдык өнөктөштүк, кызматташтык жана бири-биринин кызыкчылыктарын сыйлоо принцибинин негизинде өз ара мамилелерин түзүшөт.

7.2. Жумуш берүүчү менен билим берүү мекемесинин эмгек жамааты, жамааттын атынан жумуш берүүчү менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык келишимге кол коюуга укуктуу, билим берүү мекемесинин кызматкерлеринин жалгыз өкүлү катары КМУнун кызматкерлеринин кесиптик бирлигин таанышат.

7.3. Жумуш берүүчү КМУнун кызматкерлеринин кесиптик бирлигин кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн төмөнкү суроолор боюнча ишенимдүү өкүлү катары тааныйт:

- кызматкерлердин социалдык-эмгек укуктарын жана кызыкчылыктарын коргойт (КР ЭКнын 29-б.);
- жамааттык сүйлөшүүлөрдү, жамааттык келишимдерди түзүү жана алардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүү иштерин уюштурат;
- эмгек жөнүндөгү мыйзамдарды сактайт;
- жекече жана жамааттык эмгек талаштарын жөнгө салууга катышат.

7.4. Жумуш берүүчү, жумуш берүүчүнүн кызматтагы адамдары баштапкы кесиптик бирликтин шайлоо органынын ишмердүүлүгүнө колдоо көрсөтүүгө укуктуу.

7.5. Кесиптик бирликтин жана анын шайлоо органдарынын ишмердүүлүгүнө тиешелүү шарттарды түзүп берүү максатында КР ЭКнын, “Профессионалдык уюмдар, алардын укуктары жана ишмердүүлүгүнүн кепилдиктери жөнүндөгү” жана башка мыйзамдардын

негизинде, учурдагы жамааттык келишимге ылайык жумуш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

- мыйзамдын жана учурдагы жамааттык келишимдин негизинде жөнгө салынган кесиптик бирликтин укуктарын туура сактоо;
- кесиптик бирликтин мүчөлөрү иштеп жаткан жумуш орундарына уставдык маселелерди жана мыйзам тарабынан көрсөтүлгөн укуктарын жайылтуу максатында кесиптик бирликтин өкүлдөрүнө барууга тоскоолдук кылбоо;
- кызматкерлердин кесиптик бирлигинин иш алып баруусуна шарт түзүү максатында өзүнчө акысыз иш кеңсе менен камсыздайт жана отурумдарды, чогулуштарды өткөрүүгө, документтерди сактоо үчүн имарат берип, ошондой эле кызматкерлерге ыңгайлуу жерге маалыматтарды жайгаштырууга мүмкүндүк берет. Кызматкерлердин кесиптик бирлигине анын ишмердүүлүгүнө зарыл болгон жабдуулар, транспорт каражаттары, байланышуу каражаттары жана оргтехника менен акысыз пайдаланууга мүмкүндүк берет; аларды техникалык жактан тейлөө иштерин жүргүзөт, канцелярдык товарлар жана унификацияланган программалык продуктылар менен камсыз кылат; таза кармоо, оңдоо, жылуулук, жарык берүү, көрсөтүлгөн объектилердин коопсуздугун кайтаруу жагы университет тарабынан ишке ашырылат;
- кесиптик бирликке эс алууну уюштуруу үчүн спорттук жана ден соолукту чыңдоо имараттарынан акысыз пайдаланууга берет жана алардын чарбалык жактан тазалыгын, оңдоо, жылуулук, жарык берүү, жууп-тазалоо жана коопсуздук жагын камсыз кылат.

7.6. Мыйзам тарабынан кепилдик берилген социалдык-эмгектик жана башка укуктарын, эркиндиктерин чектөөгө, кыстап аргасыз кылууга, иштен бошотууга же ар бир кызматкерге карата таасир этүүнүн башка формаларына, кесиптик бирликтин же кесиптик бирликтин ишмердүүлүгүнүн мүчөсү экендигине байланыштуу жол бербеш керек.

7.7. Кесиптик бирликтин мүчөсү болгон кызматкерди КР ЭКнын 83-беренесинин 2-бөлүмчөсүнө ылайык иштен бошотууну биринчи кесиптик бирликтин шайлоо органынын жүйөлүү сунушун эске (алдын-ала макулдугунун) алуу менен жүргүзөт.

7.8. Кесиптик бирликтин мүчөлөрү болгон кызматкерлердин айлык акысынан, алардын жазуу түрүндөгү арызынын негизинде 1% өлчөмүндө кесиптик бирликтин эсебине мүчөлүк төгүмдөрдү ай сайын акысыз которууну камсыз кылат. Мүчөлүк төгүмдөр баштапкы кесиптик бирликтин эсебине айлык акы төлөнгөн күнү которулат. Которууну кечиктирүүгө жол берилбейт.

7.9. Кызматкерлердин кесиптик бирлик мүчөлөрү кесипти бирлик тарабынан съезддерге, конференцияларга, ошондой эле кесиптик бирликтин шайлоо органдарынын иштерине делегат катары чакырылгандар, алар тарабынан уюштурулган семинарларга, чогулуштарга жана башка иш-чараларга катышуучулар орточо айлык акысын сактоо менен жумуштан убактылуу бошотулат.

7.10. Кесиптик бирликке университеттин ченемдик-укуктук актылары, эмгек маселелерине тиешелүү башка маалыматтарды, эмгектин шарттарынын маселелери

боюнча маалыматтарды, түшүндүрмөлөрдү жана башка социалдык-экономикалык суроолор, үй-тиричилик жактан тейлөө, мекеменин социалдык-маданий багытындагы иштер жөнүндө маалымат берет.

7.11. КМУнун кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин өкүлүн добуш берүү укугу менен университеттин Окумуштуулар кеңешине киргизет.

7.12. КМУнун кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин өкүлдөрү зарыл учурда, университеттин кызматкерлеринин эмгек жана социалдык укуктарына, кызыкчылыктарына тиешелүү маселелерди чечүүдө администрация тарабынан өтүлүүчү кеңешмелерге, ректораттын отурумдарына жана Окумуштуулар кеңешине катышат.

7.13. Курамдык түзүмдөрдүн кесиптик бирлик бюросунун өкүлдөрүн факультеттин (институттун) Окумуштуулар кеңешинин курамына жана ошондой эле университеттин кызматкерлеринин эмгек жана социалдык укуктарына, кызыкчылыктарына тиешелүү маселелерди кароо боюнча комиссиянын курамына киргизет.

8. ЖАМААТТЫК КЕЛИШИМДИН АТКАРЫЛЫШЫН КӨЗӨМӨЛГӨ АЛУУ, ТАРАПТАРДЫН ЖООПКЕРЧИЛИГИ

8.1. Тараптар төмөнкүлөр боюнча макулдашып алышты, алар:

8.2. Учурдагы жамааттык келишимди жайылтуу боюнча иш-чаралардын планын бирге иштеп чыгышат жана анын аткарылышы жөнүндө жалпы жыйналышта отчет беришет.

8.3. Университеттин кызматкерлерине жамааттык келишимдин шарттарын түшүндүрөт. Кызматкерлерге жамааттык келишимдин аткарылышы жөнүндө маалымдайт. Жамааттык келишимдин аткарылышы жөнүндө жыйынтык чыгаруу боюнча, тараптар кызматкерлердин жыйналышында жылына бир жолу талкуу жүргүзүп турууга милдеттүү.

8.4. КМУнун курамдык түзүмдөрүндө учурдагы жамааттык келишимдин текстинин электрондук жана басып чыгарылган түрүндөгү варианттарын жайылтат (университеттин сайтына жайгаштырат).

8.5. Жамааттык келишимдин бардык шарттарынын аткарылышын камсыз кылуу боюнча уюштуруу иштерин жүргүзөт.

8.6. Жамааттык келишимдин шарттарынын аткарылышына көзөмөл жүргүзүүнү камсыз кылуу максатында тиешелүү суроо жиберилгенден баштап 1 айдан кечиктирбей бири-бирине керектүү маалыматтарды беришет.

8.7. Жамааттык келишимди түзгөн тараптар, учурдагы аныкталган мыйзамга ылайык, кабыл алынган милдеттерди аткарууда жоопкерчиликке ээ. Тараптардын бирөө да келишимдин учурдагы аныкталган мөөнөтүндө өзүнө алынган милдеттерди аткарууну бир жактуу токтото албайт. Жамааттык келишимдеги милдеттер аткарылбаган же бузулган учурда, күнөөлүү тарап же күнөөлүү адам, мыйзамда каралган тартипте жооп берет.

8.8. Жамааттык сүйлөшүүлөргө катышууга байланыштуу адистердин, эксперттердин кызмат көрсөтүүсүнө кеткен чыгымдардын төлөмү жумуш берүүчү тарабынан жүргүзүлөт.

8.9. Кызматкерлердин кесиптик бирлиги эмгек, эмгекти коргоо мыйзамдарына, эмгек келишимине жана келишимдерге карама-каршы келген, (КР Эмгек кодексинин 8-беренеси) баштапкы кесиптик бирликтин шайлоо органы менен макулдашпай локалдык актыларды кабыл алуу боюнча башкаруу чечимдерин токтотууну (жокко чыгарууну) жумуш берүүчүдөн талап кыла алат.

Учурдагы жамааттык келишим 20 беттен түзүлүп, шырылган тигиш менен тигилип, номерленип, тараптардын кол белгилери жана мөөрлөрү менен бекитилип, тараптардын ар бирине берүүдө бирдей юридикалык күчкө ээ болуп эки нускада кол коюлду.

КОЛДОНУЛГАН КЫСКАРТУУЛАР:

КР ЭК – Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси

ЭК – эмгек келишими

ЖК – жамааттык келишим

Жамааттык келишимге

ТИРКЕМЕ:

1. Тиркеме. КМУнун социалдык колдоого муктаж студенттерге окугандыгы жана жатаканада жашагандыгы үчүн төлөмдөрүнө жеңилдиктери боюнча Жобо.
2. Тиркеме. КМУнун ички тартип эрежелери боюнча Жобо.
3. Тиркеме. КМУнун кызматкерлерин атайын каражаттардын эсебинен кошумча төлөмдөрдү жана үстөк (кошумча төлөм) төлөө үчүн эмгек акы жөнүндө Жобо.
4. Тиркеме. КМУнун кызматкерлерине кошумча акы төлөнө турган, эмгектин жагдайсыз шарттарындагы кызматтардын жана кызмат орундардын тизмеси.

2024-жылдын 09-декабры, жамааттык келишимге тиркеме

Баштапкы кесиптик бирликтин кеңейтилген жыйынында 2024-2027-жж. узартылды.

1. И. Арабаев атындагы КМУнун студенттери, магистранттары, аспиранттары, PhD-докторанттары

- 1.1. Студенттерге жогорку билим берүү көп жактуу формада жүзөгө ашырылат. Кесиптик билим берүү программаларын өздөштүрүү бүтүрүүчүлөргө тийиштүү квалификацияны ыйгаруу мүмкүнчүлүгүн берет.
- 1.2. Студенттин минималдуу окуу жүгүнүн көлөмү, бардык аудиториялык жана аудиториядан тышкары окуу иштеринин түрлөрүн кошкондо, бир жуманын ичинде 45 сааттан ашпашы керек. Окутуунун кечки формасына окутуучулар менен өтүлүүчү сабактардын көлөмү бир жумада 16 сааттан, сырттан окутуу формасында бир жылдын ичинде 160 сааттан кем болбошу керек.
- 1.3. Аудиториялык тапшырманын чыныгы көлөмү, окуу процессинин маалыматтык, методикалык жана кадрдык жактан камсыз болушунун эсеби менен кесиптик билим берүү программасынын негизинде аныкталат.
- 1.4. Окутула турган дисциплиналардын программасы тийиштүү билим берүү стандарттарынын талаптарын аткаруу шарты менен, университет тарабынан иштелип чыгат, кабыл алынат жана ишке ашырылат.
- 1.5. Студенттердин жетишүүсүнө күндөлүк жана семестрдик көзөмөл жүргүзүүнүн формасы, күндөлүк жетишүүсүнүн баалар системасы университет тарабынан аныкталат, бул учурда көзөмөлдөө бирдиктеринин саны (өтүмдөр жана сынактар) бир семестрде 12ден жогору болбошу керек.
- 1.6. Студенттер, магистранттар, аспиранттар жана PhD докторанттары төмөнкүлөргө укуктуу:
 - билим берүүнүн мамлекеттик стандарттарына ылайык билим алууга;
 - сабактардын бардык түрүнө катышууга;
 - китепканалардын, жатаканалардын, спорттук имараттардын бардык мекемелери жана жабдуулары, окуу, дарылануучу жана башка КМУнун бөлүмдөрүнөн пайдаланууга;
 - адамдын кадырын коргоого жана сыйлоого, өзүнүн көз караштарын эркин айтууга жана жактоого;
 - КМУнун ишмердүүлүгүнүн негизги маселелерин чечүүдө жана талкулоого, университеттин башкаруу органдары жана коомдук уюмдар аркылуу катышуу;
 - окуунун бир формасынан башка формасына (бюджеттен сырткары), бир ЖОЖдон башкага которулуу, КМУдагы окуусун калыбына келтирүү жана которулуу жобосуна ылайык жүргүзүлөт; академиялык карыздары үчүн окуудан чыгарылган студенттер окуусун бир жылдан кийин, ал эми өзгөчө учурда, *(студенттин ден соолугуна, ошондой эле сессия учурунда жакын тууганы б.а. ата-энеси же бир тууганы каза болсо)* жүйөөлүү себептерди тастыктай турган маалымдамасы көрсөтүлсө, ошол окуу жылында окуусун калыбына келтирүүгө укуктуу, бирок академиялык карызы 6 кредиттен ашпоого тийиш;
 - сырттан окуу бөлүмүнүн студенттеринин окуусун калыбына келтирүү жана которуу сессия аралыгындагы каникул учурунда жүргүзүлөт;

- даярдоонун түрдүү формасында түрдүү факультеттерде бир нече адистикте окууга болбойт;
- 5-6 жумадан кем эмес жыл сайын эс алууга (каникулга) чыгууга;
- КР Өкмөтүнүн токтомуна ылайык, жалпы негизде төлөнүүчү гранттык окуу стипендияларын алууга;
- Илимий-изилдөө иштеринде тандалып алынган темасы боюнча иш жүргүзүүгө иш сапарга жана экспедицияларга барууга;

1.7. Студенттер, магистранттар, аспиранттар, PhD докторанттары төмөнкүлөргө милдеттүү:

- Билим берүү стандарттарындагы талаптарынын деңгээлинде билим алууга, илимий изилдөөлөрдүн кесиптик ыктары жана заманбап методикасына ээ болууга, окуу пландарында жана окутуунун программаларында каралган, тапшырманын бардык түрлөрүн аныкталган убакытта аткарууга;
- КМУнун ички тартип эрежелерин жана уставын сактоого, келечектеги жогорку квалификациялуу адистерге керектүү, билим берүү, илимий жана маданий дүйнөтаанымын кеңейтүүгө;
- Университеттин, институттун, борбордун, факультеттин коомдук-саясий турмушуна жана маданий-массалык, спорттук иш-чараларына активдүү катышууга;
- Кыргызстандын элдик каада-салттарын сыйлоого;
- КР мыйзамдарында аныкталган тартипте, КМУга келтирилген зыян боюнча жооп берет.

2. Студенттерди, магистранттарды, аспиранттарды жана PhD докторанттары социалдык жактан коргоо

2.1. КМУнун коомдук-саясий турмушундагы жана маданий -массалык, илимий-изилдөө, ден-соолукту чыңдоо иштериндеги жана окуудагы жетишкендиктери үчүн студенттерди, магистранттарды, аспиранттарды моралдык жана материалдык жактан колдоо боюнча сыйлоонун түрдүү формалары аныкталат.

2.2. Окутуунун бюджеттик формасында окуган томолой жетим студенттер КМУнун ашканасынан күн сайын бир жолу акысыз тамактанууга укуктуу, ал эми окутуунун келишимдик формасында окуган студенттер окуу акысынан 100% бошотулат.

2.3. Материалдык-акчалай жактан кыйынчылык тарткан студенттерге жана магистранттарга материалдык жардам көрсөтүлөт.

2.4. Окутуунун кечки формасында окуган студенттер окутуунун күндүзгү формасында окуган студенттер үчүн каралган социалдык жактан коргоонун бардык укуктары менен пайдалана алат (материалдык жактан жардам, жатаканалардан орун бөлүп берүү, медициналык жактан кароого ж.б.).

2.5. Жумуш берүүчү жыл сайын чыгымдардан жана коротуулардын сметасын түзүүдө, окутуунун бюджеттик жана келишимдик негизинде окуган студенттеринин ден соолугун чыңдоого (дарылоо жана ден соолугун чыңдоо кызматтарын көрсөтүү) жумшалуучу каржылык чыгымдарды да кароосу керек.

2.6. Окуу үчүн төлөмдөрдөн жеңилдик экинчи курстан баштап, ал эми өзгөчө абалда биринчи курстан берилет. Окуу акысын төлөөдө жеңилдик катары материалдык жардам алуу мүмкүнчүлүгү менен төмөнкүлөр пайдалана алышат:

- томолой жетим студенттер;

- толук эмес үй-бүлөлөрдөн келген студенттер;
- көп балалуу үй-бүлөлөрдөн келген (беш жана андан ашык 18-жашка чыга элек балдары барлар), «эң жакшы» деген баага окуган студенттер;
- табигый кырсыктан жабыр тарткан аймактарда жашаган студенттер;
- 1-3-топтогу майып студенттер;
- жалгыз бой энелердин балдар-студенттери;
- жарды үй-бүлөлөрдүн балдар-студенттери;
- жогорку спорттук деңгээлге жеткен студенттер; (Республикалык жана эл аралык мелдештердин жеңүүчүлөрүнө)
- окуунун отличниктери жана активист студенттер;
- КМУнун кызматкерлеринин жана окутуучуларынын балдары.

2.6. Жеңилдиктерди берүү КМУнун колледжинин окуучулары үчүн да жайылтылат.

3. Студенттерди, магистранттарды, аспиранттарды жана PhD докторанттарды социалдык жактан коргоодо жумуш берүүчүнүн милдети

- 3.1. Социалдык-маданий максатындагы объектилерди: жатаканаларды, дарылоочу жайларды, маданий ден соолукту чыңдоочу имараттарды, залдарды тиешелүү абалда кармоого. Күнүмдүк чыгармачылык иштерде колдонулуучу тийиштүү музыкалык аппаратураларды, аспаптарды, буюмдарды, костюмдарды сатып алууга.
- 3.2. КМУнун студенттеринин ар түрдүү маданий-массалык жана ден соолукту чыңдоо боюнча иш чараларын уюштурууга жана өткөрүүгө жыл сайын бюджеттен тышкары түшкөн каражаттан акчалай каражат бөлүүгө (КР «Билим берүү жөнүндөгү» мыйзамынын 45-бер.).
- 3.3. Коомдук студенттик жана жаштар уюмунун, борборлордун, ийримдердин, студиялардын, секциялардын эффективдүү иш алып баруусуна таасир этет.
- 3.4. Студенттер, магистранттар, аспиранттар жана PhD докторанттар менен эл аралык билим алмашуу, академиялык мобилдүүлүк маселелерин чечүүдө катышат.
- 3.5. Студенттердин, магистранттардын, аспиранттардын жана PhD докторанттардын жашоосуна жана эс алуусуна зарыл шарттардын түзүлүшүнө таасир этет.
- 3.6. Студенттердин арасында социологиялык изилдөөлөрдүн жүргүзүлүшүнө таасир этет.
- 3.7. Оор жугуштуу ооруларга байланыштуу, студенттерди медициналык кароодон өткөрүүдө (флюорография ж.б.) каражат менен камсыз кылат.
- 3.8. Студенттердин магистранттардын, аспиранттардын жана PhD докторанттардын керектөөсүнө байланыштуу фондун түзүүгө таасир этет.
- 3.9. Студенттердин абийир тартип Кодексинин иштелип чыгышына жана анын практикасына сүңгүп кирүүгө таасир этет.
- 3.10. КМУнун тарбиялоо ишинин Концепциясын университеттин жамаатынын практикалык ишине толугу менен киргизүүнү камсыз кылат.

И. Арабаев атындагы КМУнун ректору, профессор

А.Т. Абдраева

И. Арабаев атындагы КМУнун БКБнын төрагасы

Н. Догдурбек