

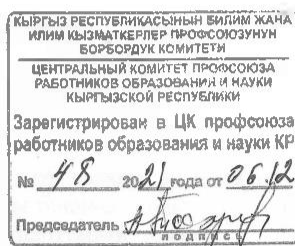
Жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик билим берүү
мекемесинин
ИШЕНАЛЫ АРАБАЕВ атындагы Кыргыз Мамлекеттик
университетинин

2021-2024 жылдары үчүн кабыл алынган

ЖАМААТТЫК КЕЛИШИМИ

МАЗМУУНУ

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 ЖЕНИЛДИКТЕР
6. ЭМГЕКТИ ЖАНА ДЕН СОЛУКТУ КОРГОО
7. ПРОФУЮМДУН ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНҮН КЕПИЛДИКТЕРИ



Бишкек-2021

И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин кызматкерлеринин, өкүлдөрүнүн конференциясында 2017-2020 жылдарына кабыл алынган жамааттык келишимдин мөөнөтү 2021-жылдын 17 ноябрындагы профсоюз комитетинин кеңейтилген жыйынынын токтому менен 2021-2024 жылдарына чейин узартылды.

<p align="center">Жумуш берүүчүдөн</p> <p>«И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин» Жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик билим берүү мекемесинин Ректору</p> <p align="center"> А. Абдырахманов 17 ноябрь</p> 	<p align="center">Кызматкерлерден</p> <p>И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин кызматкерлеринин баштапкы профсоюздук үйүмүнүн төрагасы</p> <p align="center"> И. Бектуров 17 ноябрь</p> 
--	--

1. ЖАЛПЫ ЖОБО

1.1. Учурдагы жамааттык келишим И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин жумуш берүүчү менен кызматкерлеринин жана алардын өкүлдөрүнүн ортосунда түзүлгөн. Учурдагы Келишимдин жактары төмөнкүлөр: Жумуш берүүчү университеттин ректору Абдырахманов Төлөбек Абылович жана И.Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик университетинин кызматкерлеринин профсоюзунун төрагасы Бектуров Эрмек Шакирович.

1.2. Жамааттык келишим КМУнун кызматкерлеринин жамаатынын жана Жумуш берүүчүнүн өз ара мамилелеринин ортосундагы укуктук документ болуп саналат. Келишим КРнын Эмгек кодексинин (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 нормативдик укук 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 жактар, жумуш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы социалдык-эмгектик, экономикалык жана кесиптик мамилелерди, тең өнөктөштүктүн жана жактардын ар биринин көз караштарын сыйлоо жактан кароо милдетин өзүнө алат.

1.6. Жамааттык келишимдин тиркемесинде көрсөтүлгөн жана эмгек укугунун нормаларын камтыган белгилүү бир нормативдик актылар профсоюз менен кызматкерлердин ортосундагы макулдашуу менен кабыл алынат.

1.7. Бул жамааттык келишим жактар тарабынан кол коюлган күндөн баштап күчүнө кирет жана 2021-2024-жылдардын аралыгында жамааттык жаңы келишим түзүлгөнгө же учурдагы келишимге өзгөртүү, толуктоо киргизилгенге чейин иштейт. (же күчүндө болот).

1.8. Жамааттык келишимдин күчү университеттин бардык кызматкерлерине, жумушка кирген күнүнө карабастан жайылтылат, (келишимдин ага чейин же кийин күчүнө киришине карабастан) жана анын шарттарына юридикалык жактан каттатууну талап кылбайт.

1.9. Профсоюздун мүчөсү болбосо да КМУнун кызматкерлери, Жумуш берүүчү менен өзүнүн ортосундагы эмгек укугун карап берүү өтүнүчү менен КМУнун Профсоюзунун кызматкерлерине кайрыла алат.

1.10. Учурдагы келишим күчүндө турган мөөнөттүн аралыгында, университеттин жаңы бир структурасы түзүлгөн болсо, алар үчүн да Жумуш берүүчү менен кызматкердин бардык укуктары толугу менен сакталат.

1.11. Учурдагы жамааттык келишимдин күчүндө турган мөөнөтүнүн аралыгында ага өзгөртүү жана толуктоо администрациянын жана кызматкерлердин профсоюзунун макулдашуусу менен киргизилет. Кабыл алынган өзгөртүүлөр жана толуктоолор Келишимге тиркеме катары киргизилип, ошондой эле ректорат менен профсоюздун биргелешкен отурумунун токтомунда көрсөтүлөт жана кызматкерлердин бардык эмгек жамаатына жеткирилет.

1.12. Жактар учурдагы Жамааттык келишимдин мөөнөтүнүн бүтүшүнө 3 (Үч) ай калганга чейинки убакыттан кечикпей, жаңы жамааттык келишимди түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөргө баруу милдетин алат.

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

1.14. Жамааттык келишим университеттин аталышы өзгөргөндө да, курамдык өзгөрүүлөр болгон учурда да өз күчүн сактап калат.

1.15. Университетти кайрадан түзүү учурунда (бириктирүү, кошуу, бөлүү) жамааттык келишим өзүнүн күчүн кайрадан түзүүнүн бардык мөөнөтүндө 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 жактар экинчи жакка 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. Жактардын 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 нормативдик укук актылары менен тааныштырууга жана жамааттык келишимдин мазмунунун ачыктыгын жана анын шарттарынын аткарылышын камсыз кылууга милдеттүү (чогулуш өтүү, жооптуу кызматкерлердин иш жыйынтыгын угуу жолу менен). Кызматкерлердин профуюму кызматкерлерге жамааттык келишимдин жоболорун түшүндүрүү милдетин алат жана анын жайылтылышына таасир этет.

1. КЫЗМАТКЕРЛЕРДИ ЖУМУШ МЕНЕН КАМСЫЗ КЫЛУУ

Университеттин кызматкерлеринин эмгек мамилелерин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү учурдагы мыйзам, ошондой эле жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү мекемеси жөнүндөгү Типтүү жобо (КРнын жогорку билим берүү мекемеси), университеттин Уставы, университеттин ички тартип эрежелери жана учурдагы жамааттык келишим менен дал келип, ага карама-каршы болбой турган нормативдик актылар менен аныкталат.

Жактар 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 жактардын ар биринде сакталат. Эмгек келишими жумушка кабыл алуу боюнча буйрук чыгарууда негиз болот.

2.2. Жумуш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

2.2.1. КРнын ЭКнин 53-88-беренесинде көрсөтүлгөн сөзсүз түрдө аткарылуучу шарттарды эмгек келишимине киргизет. Эмгек келишимине кошумча шарттарды киргизүүдө, алар аныкталган эмгек мыйзамдарына жана башка эмгек укугунун нормаларын камтыган нормативдүү укук актыларына, келишимдерге, иштеп жаткан актыларга, жамааттык келишимге салыштырмалуу Кызматкердин абалын начарлатпашы керек.

2.2.2. Белгилүү мөөнөткө түзүлгөн (срочный) келишимди, КРнын ЭКнин 55-беренесинин 2-бөлүмчөсүндө 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. Жактар тарабынан эмгек келишиминин кээ бир шарттары, анын ичинде башка жумушка которуу, КРнын ЭКнин 69 дан- 88 чи беренесине чейин каралган кээ бир учурлардан башкасы, эмгек келишиминин жактары тарабынан жазуу түрүндө макулдашылат.

2.2.5. Кызматкер тарабынан эмгек милдеттери аткарылбаган же талапка ылайык толук аткарылбаган учурда дисциплинардык жаза, кызматкер тарабынан жумуш берүүчүгө жазуу түрүндө түшүнүк кат берилгенден кийин гана колдонулат. КРнын ЭКде (КРнын ЭКнин 146-147-беренелери), университеттин Уставында, КМУнун тартип жөнүндөгү

Жобосунда каралбаган дисциплинардык жазалар колдонулбайт. Педагогикалык кызматкер тарабынан кетирилген кесиптик жүрүм-турумга тиешелүү тартип бузуулар жана (же) билим берүү мекемесинин Уставын бузгандыгы үчүн дисциплинардык иликтөө, кызматкерге карата жазуу түрүндө гана нараазычылык арыз берилгенден кийин жүргүзүлөт. Нараазычылык арыздын бир нускасы кызматкерге берилиши керек. Кызматкер себепсиз кызматка келбей же сабакты үзгүлтүккө учураткан болсо, жумуш берүүчү университеттин атайын эсебинен төлөнүүчү эмгек акысынан калтырылган саатарынын өлчөмүндө кармап калууга укуктуу.

(КМУнун эмгек акы жөнүндөгү Жобосуна ылайык)

Кызматкер жалпы Университеттин аброюна шек келтирген далилсиз билдирүүлөрдү жасаса, КМУнун этика боюнча комиссиясынын чечими аркалуу КР мыйзамдарына ылайык жоопкерчиликке тартуу сунушталат.

2.2.6. Кызматкерлердин санын же штатты кыскартуу боюнча иш жүргүзүүдө жана КРнын 84-беренесине ылайык кызматкер менен эмгек келишимин токтотууда, эки ай мурда кызматкерлердин профуюмуна жазуу түрүндө билдирүү, ал эми кызматкерлерди массалык түрдө бошотууда, 1 айлык мөөнөттөн кем эмес убакытта жазуу түрүндө билдирилиши керек. Массалык кызматтан бошотуу деп, 10% же андан ашык кызматкерлерди бошотуу эсептелет.

2.2.7. Штатты кыскартууда эмгекти жогорку деңгээлде өздөштүргөн жана жогорку квалификациялуу кызматкерлерди жумуш ордуна калтараудагы артыкча укугун камсыз кылат. Бирдей өндүрүмдүүлүктө иштеген жана бирдей квалификациялуу кызматкерлерди иш ордуна калтырууда төмөнкүлөргө басым жасалат жана иш ордуна калуу укугуна ээ:

- Пенсияга чыгуу алдында турган кызматкерлер (пенсияга чыгууга 2 ж. калса);
- Мекемеде 10 жылдан көп иштегендер;
- 18-жашка чейин майып балдарды багып жаткан ата-энелер;
- Педагогикалык ишмердүүлүккө байланыштуу мамлекеттик сыйлык менен сыйланган кызматкерлер;
- 1 жылдан кем эмес эмгек стажы бар, жаш адистер;
- Убактылуу эмгекке жарамсыз дарыланууда, ошондой эле бала багуу үчүн, окуу өргүүсүндө жүргөн кызматкерлер;
- 3 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 саны кыскартылып бошотулуп жаткан кызматкерлерге учурдагы мыйзамда каралгандай (КРнын ЭКнин 85-б.) кепилдик жана жөлөк пул берет.

2.2.9. Мекемеде жаңы же кандайдыр белгилүү мөөнөттөгү жумуш орду пайда болгон учурда, мурда кызматкерлердин саны же штаты кыскартылып кызматтан бошотулган, бирок мурда ушул мекемеде чын ниеттен иштеген кызматкерлерди кайрадан жумушка алуу жагын камсыз кылат.

2.2.10. Милдеттүү түрдө беш жылдык мөөнөттө 1 жолу, Жумуш берүүчү окуу жайдын каражаттынын эсебинен керектүү чыгымдарды толук төлөө менен профессордук-окутуучулар курамынын квалификациясын жогорулатуу иштерин жүргүзөт. Зарылдык болгон учурда кызматкерлер менен квалификацияны жогорулатуу, кайрадан квалификациясын өзгөртүү, кесиптик окутуу, жана ошондой эле кызматкерлерди кайрадан даярдоого жиберүү боюнча келишим түзөт.

2.2.11. Кызматкер квалификациясын жогорулатууга жөнөтүлгөн учурда, анын жумуш ордун (кызматын), негизги кызмат ордундагы орточо эмгек акысын сактайт, эгер кызматкер квалификациясын жогорулатуу үчүн башка жерге жөнөтүлсө анын иш сапарындагы бардык чыгымын (суткалык чыгымы, барып-келиш жол кире чыгымы, жашоого кеткен чыгымы) кызмат боюнча иш сапарга жөнөтүлүүчү кызматкер үчүн каралган өлчөмдө төлөп берет (КРнын ЭКнин 185-б.).

2.2.12. Кызматтан бошотуу боюнча КРнын ЭКнин 85-б. ылайык эскертүүчү кат алган кызматкерге жаңы иш ордун издөөгө орточо айлык акысын сактоо менен бош убакыт берет (1 аптада 10 сааттан кем эмес).

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 (КРнын жогорку окуу 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 таныштырууга 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 КРнын ЭКнин 72 жана 74 беренесинин 2,3 бөлүмчөсүндө каралган учурлардан башка учурда, жактардын жазуу жүзүндөгү макулдашуусу менен гана жүргүзүлөт.

2.2.17. Университетте эмгектен чыккан жеке талаштар КРнын ЭКнин 411-беренесине ылайык атайы түзүлгөн эмгек талашы боюнча комиссия (ЭТК) тарабынан каралат. Эмгек талашы боюнча комиссия (ЭТК) Кызматкерлердин жана Жумуш берүүчүлөрдүн бирдей санынан түзүлөт жана эмгек жамаатынын конференциясында шайланат.

2.3. КМУнун кызматкерлеринин профуюму төмөнкүлөргө милдеттүү:

2.3.1. Кызматкерлер менен эмгек келишимин түзүүдө, өзгөртүүдө жана токтотууда жумуш берүүчүнүн учурдагы эмгек жөнүндөгү мыйзамдарын туура сактоосуна көзөмөл жүргүзөт.

2.3.2. Жумуш берүүчү профуюмдун мүчөлүгүндө турган кызматкер менен эмгек келишимин токтотуп жаткан учурда, белгиленген мөөнөттө өзүнүн жүйөлүү ойлорун сунуш кылат.

2.3.3. Соттук кароодо, эмгек келишимин түзүүдө, өзгөртүү, токтотуу боюнча маселелерди эмгек талаштары боюнча комиссияда каралып жатканда профуюмдун мүчөлүгүндөгү кызматкерди коргоону өкүлчүлүктүү орган камсыз кылат.

2.3.4. Жумуш ордуларын сактоо жана кызматкерлердин кол бош эместигин камсыз кылуу боюнча Жумуш берүүчү иштеп жаткан иш-чараларга катышат.

2.3.5. КРнын ЭКнин жана «Кесиптик бирликтер жөнүндөгү» мыйзамына ылайык Профуюмдун мүчөлөрүнүн кызыкчылыктарын жана укуктарын көрсөтөт 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. Профуюмдун мүчөлөрүнүн эмгекке болгон укуктарын эмгек талашы боюнча комиссияда жана соттордо көрсөтөт жана коргойт.

3. ЭМГЕК УБАКТЫСЫ ЖАНА ЭС АЛУУ УБАКТЫСЫ

3. Жактар төмөнкүлөр боюнча макулдашып алышты:

3.1. Университеттин кызматкерлеринин эмгек убактысынын узактыгы Эмгек мыйзамы, КМУнун Уставы, эмгек келишими, ички тартип эрежелери жана сабактардын жүгүртмөсүнө ылайык жөнгө салынат.

3.2. Башкаруу кызматкерлерине, административдик-чарба кызматкелерине, окуу-көмөкчү жана мекеменин тейлөөчү персоналдарына бир аптанын ичинде **40** сааттан ашпаган, нормалуу иш убактысы белгиленет.

3.3. Мекеменин педагогикалык кызматкерлери үчүн кыскартылган убакка созулган - бир аптада **36** сааттан ашпаган 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 жогорку, жыл сайын акы төлөнүүчү өргүүнүн калган бөлүгү, кызматкердин арызынын негизинде КРнын ЭКнин 131-беренесинин тартибиндеги эсептөөгө ылайык, кызматкердин айлык акысынын орточо эсебинен акчалай жөлөк пул менен алмаштырылышы мүмкүн. Өргүүнү жогорку шартта жөлөк пул менен алмаштыруу бул максаттагы акча каражатына байланыштуу Жумуш берүүчүнүн ыктыяры менен жүргүзүлөт.

3.6. Жумуш берүүчү кызматкерлерди КРнын ЭКнин 98,100-беренелерине ылайык, кызматкерлердин профкомитетинин макулдугу менен гана ченемден ашык ишке тарта алат. Кызматкердин жазуу жүзүндөгү кошумча макулдугу менен, ченемден ашык иш убактысы үчүн тийиштүү төлөм менен жөлөк пул төлөнөт. Ченемден ашык иштөөгө боюнда бар аялдарга, 18 жашка чейинки кызматкерлерге, майыптарга, 3 жашка чейинки баласы бар аялдарга уруксат берилбейт.

3.7. Кызматкерлерди дем алыш жана майрам күндөрү мурда күтүлбөгөн, бирок ал ишти тез аранын ичинде аткаруу университеттин кийинки нормалдуу ишине таасир эте турган иштерди аткарууга тартуу, кызматкерлердин жазуу түрүндөгү макулдугу жана жетекчинин жазуу түрүндөгү буйругу менен ишке ашырылат.

Кызматкерлерди алардын макулдугусуз дем алыш жана майрам күндөрү ишке тартуу, КРнын ЭКнин 114-беренесинде көрсөтүлгөн учурларда гана уруксат берилет.

Мекеменин кызматкерлерин Уставда, мекеменин ички тартип эрежелеринде, функционалдык милдеттерде, эмгек келишиминде көрсөтүлбөгөн иштерди аткарууга тартуу, алардын жазуу түрүндөгү макулдугу жана жетекчинин жазуу түрүндөгү макулдугу менен гана ишке ашырылат.

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

Иштин биринчи жылында кызматкерге (педогогикалык адистен башкасына) ошол мекемеде үзгүлтүксүз ишке толук он бир ай толгондо КРнын ЭКнин 126-беренесине ылайык берилет, ал экинчи жана кийинки жылдар үчүн- жылдын каалаган мезгилинде өргүү берүүнүн кезегине жараша берилет. Профессордук-окутуучулар курамына, жетекчилерге, жетекчи кызматкерлерге, педагогикалык стажына жараша төлөнүүчү эмгек өргүүсү берилет (10 жылга чейинки педстажга 35 календарлык күн; 10 жылдан ашык педстажга 49 календарлык күн; 15 жылдан ашык педстажга 56 календарлык күн; КР өкмөтүнүн токтому п.58 19.02. 2007 жыл.

3.9. Акы төлөнүүчү эмгек өргүүсүн берүү кезеги, кызматкерлердин профуюму менен макулдашылып, жумуш берүүчү тарабынан, календарлык жыл жаңырганга 2 жумадан кем эмес убакыт калганга чейин бекитилген, жыл сайын берилүүчү өргүүлөрдүн кезметине ылайык аныкталат. Кызматкер өргүүнүн башталышы жөнүндө, анын башталышына эки жума калганда эскертилиши керек. Узартуу, которуу, бөлүү жана өргүүдөн чакыртуу КРнын ЭКнин 129-130 беренесине ылайык, кызматкердин макулдугу менен ишке ашат. Кызматкерди өргүүдөн чакыртып алуу тартиби 56 өргүү күн болсо 28 өргүү күндөн кийин кана чакыртылып алынат. Калган 28 өргүү күнү кийинки жылга кошулат, же акчалай компенсация төлөнөт.

3.10. Жыл сайын берилүүчү акы төлөнүүчү эмгек өргүүсүнүн жалпы узактыгын эсептөөдө кошумча төлөнүүчү өргүүлөр жыл сайын берилүүчү негизги акы төлөнүүчү эмгек өргүүсү менен жыйынтыкталат.

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 мүмкүнчүлүгүнө жараша оор, кооптуу же эмгектин зыяндуу шарттарында иштеген кызматкерлерге жана иш күнүндө **компьютердик техника менен 50% кем эмес иштеген персоналдарга атайыни түзүлгөн жумуш ордуларын аттестациялоо комиссиясынын чечими менен** Кыргыз Өкмөтүнүн 2015-ж.27-апрелдеги №258 токтомунун негизинде Университеттин бюджетинин эсебинен, **өз алдынча 5 календарлык күн кошумча** төлөнүүчү өргүү бере алат. **(15%-25%** кошулбай калган кызматкерлерге)

3.13. Үй-бүлөлүк шарттарга байланыштуу да кошумча акысыз өргүүлөр берилет:

- 1-сентябрда мектеп жашындагы кичинекей балдарды мектепке алып баруу үчүн 1 күн;
- бала төрөлсө- 3 күнгө чейин;
- балдардын үйлөнүү тоюна-3 күнгө чейин;
- кызматкердин үйлөнүү тоюна-3 календарлык күн;
- жакын туугандары каза болсо- 3 календарлык күн;
- юбилярга, эгер юбилейи иш күнүнө туш келсе- 3 күнгө чейин.

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

- 14 жашка чейинки балдары бар ата-энелерге- 14 күн; 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 майып 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 профкомитети төмөнкүлөргө милдеттүү:**

- Жумуш берүүчү тарабынан эмгек жөнүндөгү, анын ичинде эс алуу убактысынын мыйзамдарынын туура аткарылышына көзөмөл жүргүзөт;
- Мекеменин өргүүлөр кезметинин түзүүдө жумуш берүүчүгө өзүнүн жүйөлүү оюн айтат;
- Зарыл шарттарда кызматкерлерди дем алыш жана майрам күндөрү ишке тартууда КРнын ЭЖнин 113-беренесинин талаптарын туура сактоосуна көзөмөл жүргүзөт;
- Эмгек анын ичинде эс алуу убактысынын мыйзамдарынын бузулушун жоюу боюнча жумуш берүүчүгө көрсөтмө берет;
- Эмгек талаштарын кароо боюнча органдарда анын ичинде эс алуу убактысын пайдалануу боюнча кызматкерлердин- профсоюздун мүчөлөрүнүн кызыкчылыктарын жана мыйзамдуу укуктарын коргоону жана көрсөтүүнү ишке ашырат.

3. ЭМГЕК АКЫ ТӨЛӨӨ ЖАНА ЭМГЕКТИ ЖӨНГӨ САЛУУ

Жактар төмөнкүлөр боюнча макулдашып алышты, алар:

4.1. Эмгектин акы төлөө формасы жана системасы, анын ичинде оклады, эмгек акынын өлчөмү, жөлөк пул жана демилге берүүчү мүнөздөгү 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 жана башка демилге берүүчү мүнөздөгү төлөмдөр окуу жайдын каражатынын мүмкүнчүлүгүнө жараша, ошондой эле бюджеттен тышкары булактардын негизинде, КМУнун эмгек акы жөнүндөгү тиркемесине ылайык жумуш берүүчү тарабынан аныкталат.

4.2. Эмгек келишиминде көрсөтүлгөн, эмгек акы төлөөнүн шарттары, жамааттык келишимде көрсөтүлгөндөргө салыштырмалуу начарланбашы керек.

4.3. Ар бир кызматкердин эмгек акысы анын квалификациясына, аткарып жаткан иштин оордугуна жараша төлөнөт.

Жумуш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

4.4. Ар бир айдын 5-10 числосунда эмгек акынын өз убагында төлөнүшүн камсыз кылат. (Күтүүсүз шарттарды эске алуу менен) Эмгек акы кызматкердин пластикалык картасына которулат.

4.5. Университеттин кызматкерлеринин эмгек акысынын туура эсептелишин жана Кызматкердин эмгек акысынан кармап алуулардын өлчөмү жана негиздери жөнүндөгү 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 эсебин кыскартуу, 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 Өкмөтүнүн 2015 ж.27 апрелдеги № 258 токтомунун негизинде аттестациялык комиссиянын чечими менен **(кызматтык окладка) ылайык 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 төлөп берет.

4.12.

- 4.13. Иш сапарга жөнөтүп жаткан учурда буйрука ылайык иш сапарына байланыштуу чыгымдарды КРнын өкмөтүндө аныкталган өлчөмдө жумуш берүүчү өзүнүн каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша төлөп бере алат.
- 4.14. Кызматкер өлгөндүгүнө байланыштуу эмгек акысын албай калса, ошол өлгөн күнү анын карамагында жүргөн үй-бүлөсүнүн бир мүчөсүнө, документтерди алып келгенден кийин бир жумадан ашык эмес убакытта берилет.
- 4.15. Өргүүнүн акысын, өз убагынан кечиктирбей берүүсү керек.
- 4.16. Кызматтан бошонуп жаткан кызматкерге тиешелүү төлөмдөрүн, кызматкер бухгалтериядагы материалдык жактан карыздарын тактагандан соң 5 күндүн ичинде төлөп берет.
- 4.17. Профкомитет эмгек жөнүндөгү мыйзамдардын туура колдонулушуна, эмгек келишими, иш убактысы жана эс алуу мезгили, эмгек акысы, кепилдик жана жөлөк пул, жеңилдиктер жана артыкча укук тууралуу маселелерге, жана башка КМУнун социалдык-эмгек маселелерине профсоюздук көзөмөл жүргүзүүгө укуктуу.

5. СОЦИАЛДЫК КЕПИЛДИКТЕР ЖАНА ЖЕҢИЛДИКТЕР

Жактар төмөнкүлөр боюнча макулдашып алышты, алар:

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

5.2. Жумуш берүүчү төмөнкү милдеттерди өзүнө алат:

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

5.2.2. КМУда негизги кызматта, кандидаттык же докторлук наамды изденип алуу үчүн диссертациясын коргогон кызматкерлерге каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша **50000 сом кандидаттыка, 70000 сом докторлука**) өлчөмүндөгү бир жолку кызыктыруучу төлөмдөрдү берет. (Кызыктыруучу төлөмдү алган кызматкер КМУдан бөлөк жакка 5 жыл ичинде кетсе кызыктыруучу төлөмдү КМУга кайтарып берет).

5.2.3. Кандидаттык, докторлук диссертациясын ийгиликтүү коргогон аспиранттардын жана докторанттардын илимий жетекчилерине (КМУда негизги кызматта иштеген), каржылык мүмкүнчүлүгүнө жараша **15000 сом (кандидаттыка) 20000 сом (докторлука)** өлчөмүндөгү бир жолку сый акы **берилет.**

5.2.4. Ай сайын илимий даражасы бар илимдин кандидаттарына жана илимдин докторлоруна **1.0 ченине** чейин төмөнкүдөй кошумча эмгек акы төлөп берилет.

- | | |
|---|------------------|
| 1. Негизги кызматтагы Улуттук илимдер академиясынын академигине жана мүчө корреспондентине | 12000 сом |
| 2. Илимдин доктор профессоруна | 8000 сом |
| 3. Илимдин кандидат профессоруна | 4000 сом |
| 4. Илимдин доктор доцентине | 5000 сом |
| 5. Илимдин кандидат доцентине | 3500 сом |
| 6. Илимдин кандидатына | 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 жана белектерди жумуш берүүчүнүн жана профсоюздун каражатынын эсебинен уюштурат.

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

- КМУда **15 жылдан 20** жылга чейин иштеген эмгек стажы бар кызматкерлерге каржы мүмкүнчүлүгүнө жараша - **1 кызматтык окладга** чейин;
- КМУда **20 жылдан ашык** иштеген эмгек стажы бар кызматкерлерге каржы мүмкүнчүлүгүнө жараша - **2 кызматтык окладга чейин**.

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

5.2.10. Үй-жайларды алуу же үй-шарттарын жакшыртууга муктаж болгон кызматкерлердин учету университеттин кызматкерлеринин профсоюзун жана администрация менен бирдикте жүргүзүлөт.

5.2.11. Университеттин кызматкерлерине юбилейлик датасына байланыштуу **КМУда 20 жылдан ашык** эмгек стажы бар кызматкерлерге каржы мүмкүнчүлүгүнө жараша – **60, 70, 80 жашка чыккан курагында кемчиликсиз иштерине жараша-1кызматтык окладдан кем эмес** өлчөмдөгү бир жолку акчалай төлөм берет.

5.2.12. Кызматкерлерге бюджеттен тышкаркы каражатынын эсебинен профсоюздун макулдугу менен төмөнкү учурларда материалдык жардам көрсөтөт:

- университеттин кызматкери өлгөн учурда өлгөн адамды көмүүнүн ритуалына кеткен чыгымдарды көтөрүү максатында, өзүнүн каржылык мүмкүнчүлүгүнө, жараша анын үй-бүлөсүнө 5000 миң сом өлчөмдө жардам көрсөтөт. Кызматкердин университетке сиңирген өзгөчө эмгеги үчүн жумуш берүүчү профсоюздун оюн эске алуу менен көрсөтүлгөн төлөмдүн өлчөмүн көбөйтө алат;

5.2.13. Университеттин кызматкерлеринин айлык акы фонду жалпы кирешенин **71%-79%** чейин каралат.

5.2.14. Кыргыз Республикасынын “билим берүү жөнүндөгү” мыйзамынын 44-беренесинин негизинде жалпы эмгек маяна фондусунун эсебинен Камкордук Кенештин, структуралык кафедралардын чечиминин жана бөлүм башчы, директор, декандардын билдирүүсүнүн 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 кайра калыбына келтирүү боюнча уюштуруу ишин аткаргандыгына байланыштуу комиссиянын мүчөлөрүнө ,ошондой эле академиялык айрымаларды жоюу боюнча

профессордук окутуучулар жамаатына, бекитилген сметанын негизинде түшкөн каражаттын эсебинен айлык акы төлөнүп берилет.

6. ЭМГЕКТИ ЖАНА ДЕН СОЛУКТУ КОРГОО

6.1. Жумуш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

6.1.1. Кызматкерлердин эмгектин чың жана коркунуч туудурбаган шарттарына болгон укугун камсыз кылат, өндүрүштүк мертинүүнү жана кызматкерлердин кесиптик ооруга чалдыгуусун алдын-ала эскерткен, эмгектин коркунучтуу эмес заманбап каражаттарын жайылтат (КРнын ЭКнин 211-б.). Бул укуктарды ишке ашыруу үчүн коопсуз эмгек жана аны коргоонун уюштуруучулук жана техникалык иш чараларын, аларды аткаруунун мөөнөтүн, жооптуу кызматкерлерди камтыган эмгекти коргоо боюнча (Тиркеме) жыл сайын келишим түзөт.

6.1.2. Эмгекти коргоо боюнча иш-чараларды өткөрүүгө, билим алуу кызматтарына кеткен кирешеден каражаттарды алдын-ала караштырат.

6.1.3. Мекемеде жумуш орундарына аттестация жүргүзүп жана анын жыйытыгынын негизинде өз ирети жана мөөнөтү менен, кызматкерлердин профуюмунун оюн эске алып, коопсуз эмгек жана аны коргоо боюнча иштерин, кийин сертификациялоо менен жүргүзөт. Аттестациялык комиссиянын курамына сөзсүз түрдө кызматкерлердин профуюмунун жана эмгекти коргоо комиссиясынын мүчөлөрүнөн киргизет.

6.1.4. Жумушка кирген, ошондой эле башка ишке которулган кызматкерлерди өмүрдү жана ден соолукту сактоо, ишти аткаруунун коопсуз ыкмаларын, жабыр тарткандарга биринчи жардам көрсөтүү үчүн, эмгекти коргоо боюнча окутуу, инструктаж жүргүзөт.

6.1.5. Мекеменин эсебинен эмгекти коргоо боюнча нормативдик жана маалымат материалдар, эрежелер, инструкциялар, инструктаж жүргүзүү боюнча журналдар жана башка материалдардын жыйындысы менен камсыз кылат.

6.1.6. Университеттин кызматкерлерин атайын кийимдер, бут кийимдер жана башка жекече коргонуучу каражаттар, ошондой эле тармактык нормага жана адистердин, кызматтардын бекитилген тизмесине ылайык жууп-тазалоочу жана зыянсыздандыруучу каражаттар менен камсыз кылат (Тиркеме).

6.1.7. Атайын кийимдерди жана бут кийимдерди сатып алуу, сактоо, жууп-тазалоо, кургатуу, жекече коргонуунун каражаттарын оңдоо жана дезинфекциялоону Жумуш берүүчү өзүнүн эсебинен камсыз кылат.

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

6.1.9. Университеттин кызматкери тарабынан, жумуш берүүчүнүн күнөөсү менен эмес, эмгекти коргоонун талаптарын бузулушунун натыйжасында, эмгек мыйзамын сактоо боюнча мамлететтик көзөмөл жүргүзүүчү орган тарабынан, кызматкердин иши убактылуу токтотулган болсо, анын жумуш ордун (кызматын) жана орточо эмгек айлык акысы сакталат.

6.1.10. Өндүрүштө кокустан болгон кырсыктын негизинде жабыр тарткан (жумуш берүүчүнүн күнөөсү менен) жана кесиптик ооруга чалдыккан кызматкерлерге

дарыланууга кеткен чыгымдарды толук төлөп жана медициналык жана социалдык жардамдын башка да түрлөрүн көрсөтөт.

6.1.11. Жаңы окуу жылына карата окуу имараттарын жана жатаканаларды даярдоо боюнча бардык иштерди аткарууну камсыз кылат.

6.1.12. Кыш мезгилинде окуу имараттарында жана жатаканаларда тиешелүү жылуулук режимди сактоосу керек.

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

6.1.14. Эмгекти коргоо боюнча нормативдик талаптардын жумуш берүүчү тарабынан аткарылбагандыгына байланыштуу, кызматкердин өмүрүнө коркунуч туудуручу шарттар пайда болуп, кызматкер ал ишти аткаруудан баш тартса, ал коркунучтарды жойгонго чейин кызматкерге башка иш берет же анын натыйжасында иш токтоп калса орточо айлык акынын өлчөмүндө төлөп берет.

6.1.15. Кызматкерлердин профсоюзунун оюн 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 профсоюзунун менен бирдикте (Баштапкы профсоюздук уюмдун шайлоо органынын эмгекти коргоо боюнча өкүл адамы) эмгектин шарттарына жана аны коргоонун абалына, эмгекти коргоо боюнча келишимдин аткарылышына көзөмөл жүргүзөт.

6.1.18. Негизги кызматта иштеген кызматкерлерге окуу жылынын башында флюорографиядан өтүүдөгү чыгымдарын камсыз кылат.

6.1.19. Университеттеги эмгекти коргоонун абалына көзөмөл жүргүзүүдө КРнын билим берүү жана илим кызматкерлеринин Профсоюзунун эмгек боюнча техникалык инспекторлоруна, эмгекти коргоо боюнча комиссиянын мүчөлөрүнө, эмгекти коргоо боюнча өкүлдүк (ишеничтүү өкүл адам) берилгендерге жардам көрсөтөт. Алар тарабынан, кызматкерлердин туура жана эмгектин коопсуз шарттарына болгон укугунун бузулушу табылса, аларды жоюу боюнча чара колдонот.

6.2. Кызматкер эмгекти коргоо жаатында төмөнкүлөргө милдеттүү:

6.2.1. Кызматкер мыйзам жана башка нормативдик укук актылары, 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 методун жана ыктарын үйрөнүү, өндүрүштө кокустан болгон кырсык учурунда биринчи жардам көрсөтүү, эмгекти коргоо боюнча инструктаж, жумуш ордунда стажировканы өтүү, эмгекти коргоо талаптары боюнча билимин текшерүү максатында окуудан өтөт.

6.2.4. Адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирүүчү ар кандай кырдаал, өндүрүштө кокустан болгон ар бир кырсык жөнүндө, өзүнүн ден соолугунун абалынын начарлашы, ошондой эле курч кесиптик оорунун (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 профкомитети төмөнкүлөргө милдеттүү:

6.4.1. Профуюмдун мүчөлөрү жана мекеменин башка кызматкерлери үчүн дене тарбия-ден соолукту чыңдоо боюнча иш чараларды уюштурат.

6.4.2. Мекеменин кызматкерлеринин балдарынын ден соолугун чыңдоо боюнча иштерди жүргүзөт.

6.4.3. Университеттин кызматкерлеринин профкомитетинин 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. ПРОФУЮМДУН ИШМЕРДҮҮЛҮГҮНҮН КЕПИЛДИКТЕРИ

7.1. Жумуш берүүчү менен профуюмдук мекеме Кыргыз Республикасынын Конституциясына, КРнын Эмгек кодексине, “Профессионалдык уюмдар, алардын укуктары жана ишмердүүлүгүнүн кепилдиктери жөнүндөгү” мыйзамга ылайык, социалдык өнөктөштүк, кызматташ болуу, 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 профкомитетин таанышат.

7.3. Жумуш берүүчү, КМУнун кызматкерлеринин профкомитетин профуюмдун мүчөлөрүнүн төмөнкү суроолор боюнча ишенимдүү өкүлү экендигин таанып билет:

- кызматкерлердин социалдык-эмгек укуктарын жана кызыкчылыктарын коргойт (ЭКнин 29-б.) ”Профессионалдык уюмдар, алардын укуктары жана ишмердүүлүгүнүн кепилдиктери жөнүндө”);
- жамааттык сүйлөшүүлөрдү, жамааттык келишимдерди түзүү жана алардын аткарылышына көзөмөл жүргүзүү иштерин жүргүзөт;
- эмгек жөнүндөгү мыйзамдарды сактайт;
- жекече жана жамааттык эмгек талаштарын жөнгө салууга катышат.

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

7.5. Профсоюздук мекеменин жана анын шайлоо органдарынын ишмердүүлүгүнө тиешелүү шарттарды түзүп берүү максатында КРнын ЭКнин, “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, профсоюздун укуктарын туура сактоо;
- профсоюздун мүчөлөрү иштеп жаткан жумуш орундарына уставдык маселелерди жана мыйзам тарабынан көрсөтүлгөн укуктарын жайылтуу максатында профсоюздун өкүлдөрүнө барууга тоскоолдук кылбоо;
- кызматкерлердин профкомитетине иш алып баруусуна, отурумдарды, чогулуштарды өткөрүүгө, документтерди сактоо үчүн имарат берип, ошондой эле кызматкерлерге ыңгайлуу жерге маалыматтарды жайлаштырууга мүмкүндүк берет. Кызматкерлердин профкомитетине 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, жылууулук, жарык берүү, көрсөтүлгөн объектилердин коопсуздугун кайтаруу жагы университет тарабынан ишке ашат;
- профсоюздук мекемелерге эс алууну уюштуруу үчүн имарат, спорттук жана ден соолукту чыңдоо имараттарынан акысыз пайдаланууга берет, жана алардын чарбалык жактан тазалыгын, оңдоо, жылууулук, жарык берүү, жууп-тазалоо жана коопсуздук жагын камсыз кылат.

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

7.7. Профсоюздун мүчөсү болгон кызматкерди ЭКнин 83-беренесинин 2-бөлүмчөсүнө ылайык иштен бошотууну биринчи профсоюздук уюмдун шайлоо органынын жүйөлүү оюн эске (алдын-ала макулдугунун) алуу менен жүргүзөт.

7.8. Профсоюздун мүчөлөрү болгон кызматкерлердин айлык акысынан, алардын жазуу түрүндөгү арызынын негизинде 1% өлчөмүндө профсоюздук уюмдун эсебине мүчөлүк профсоюздук взносторду ай сайын акысыз которууну камсыз кылат. Мүчөлүк профсоюздук взностор баштапкы профсоюздук уюмдун эсебине айлык акы төлөнгөн күнү которулат. Которууну кечиктирүүгө жол берилбейт.

7.9. Кызматкерлердин профсоюз комитетинин мүчөлөрү Профсоюз тарабынан съезддерге, конференцияларга, ошондой эле Профсоюздун 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. Профсоюз комитетине университеттин нормативдик актылары, укук жана башка маалыматтарды, эмгектин шарттарынын маселелери боюнча маалыматтарды жана түшүндүрмөлөрдү, жана башка социалдык-экономикалык суроолор, үй-тиричилик жактан тейлөө, мекеменин социалдык-маданий багытындагы иштер жөнүндө маалымат берет.

7.11. КМУнун кызматкерлеринин профсоюз комитетинин өкүлүн добуш берүү укугу менен университеттин Окумуштуулар кеңешине киргизет.

7.12. КМУнун кызматкерлеринин профсоюз комитетинин өкүлдөрү зарыл учурда, университеттин кызматкерлеринин эмгек жана социалдык укуктарына, кызыкчылыктарына тиешелүү маселелерди чечүүдө администрация тарабынан өтүлүүчү кеңешмелерге, Ректораттын отурумуна жана Окумуштуулар кеңешине катышат.

7.13. Бөлүмдөрдүн профсоюздук бюросунун өкүлдөрүн факультеттин 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. ЖАКТАРДЫН ЖООПКЕРЧИЛИГИ

Жактар төмөнкүлөр боюнча макулдашып алышты, алар:

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

8.2. Университеттин кызматкерлерине жамааттык келишимдин шарттарын түшүндүрөт. Кызматкерлерди жамааттык келишимдин аткарылыш жолдору жөнүндө маалымдайт. Жамааттык келишимдин аткарылышы жөнүндө жыйынтык чыгаруу боюнча, жактар кызматкерлердин жыйналышында бир жылда бир жолудан кем эмес талкуу жүргүзүп турууга милдеттүү.

8.3. КМУнун курамдык бөлүмдөрүнө учурдагы жамааттык келишимдин текстинин электрондук жана басып чыгарылган түрүндөгү вариантын жайылтат.

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

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

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

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

8.8. Кызматкерлердин профсоюз комитети эмгек, эмгекти коргоо мыйзамдарына, эмгек келишиминин кырдаалына, келишимдерге карама-каршы келген, (КРнын ЭКнин 8-б.) баштапкы профсоюздук уюмдун шайлоо органы менен макулдашпай локалдык актыларды кабыл алуу боюнча башкаруу чечимдерин токтотууну (жокко чыгарууну) жумуш берүүчүдөн талап кыла алат.

Учурдагы Жамааттык келишим 18 беттен түзүлүп, шырып тигилип жана номерленип жактардын кол белгилери жана мөөрлөрү менен бекитилип, жактардын ар бирине берүүдө бирдей юридикалык күчкө ээ болуп эки нускада кол коюлду.

КОЛДОНУЛГАН КЫСКАРТУУЛАР:

КНнын ЭК- Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси

ЭК-эмгек келишими

ЖК-жамааттык келишим

Жамааттык келишимге

ТИРКЕМЕ

1. Тиркеме. Администрация менен КМУнун студенттери жана окуучулары менен болгон келишим.
2. Тиркеме. КМУнун ички тартип эрежелери.
3. Тиркеме. КМУнун кызматкерлеринин эмгек акысын төлөө боюнча Жобо.
4. Тиркеме. КМУнун кызматкерлерине кошумча акы төлөнө турган, эмгектин жагдайсыз шарттарындагы кызматтардын жана кызмат орундардын тизмеси.
5. Тиркеме. КМУнун кызматкерлерин атайын кийимдерди, бут кийимдерди жана башка жекече коргонуучу каражаттарын акысыз алуу укугуна ээ кылуучу кызматтардын жана кызмат орундарынын тизмеси.