

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ**

Филиал КГТУ им.И.Раззакова

**Коллективный договор между администрацией и коллективом филиала  
на 2020-2022г.**

Зарегистрировано в ОПК

От «04» 09 2020 г. № 1



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности профессорско-преподавательского состава и сотрудников филиала КГТУ им.И.Раззакова (далее - филиал) заключается настоящий Коллективный договор на 2020-2021 г.г. между администрацией филиала (далее - Работодатель) в лице директора, к.т.н., **профессор Ниязов Н.Т.** и трудовым коллективом филиала в лице избранного и уполномоченного председателя профсоюзного комитета **Джантаева З.Т.** (далее - Трудовой коллектив). Настоящий договор является основным нормативным документом, регулирующим производственные и трудовые отношения, вопросы условий труда и социального развития коллектива в соответствии действующим законодательством. Договор является особой формой принятия взаимных обязательств сторон и способствует согласованию интересов трудового коллектива и администрации. Регулируемые им взаимоотношения предусматривают, что установленные законодательством и другими нормативными актами положения рассматриваются как минимальные и не могут быть препятствием для установления больших льгот, социальных и экономических условий для профессорско-преподавательского состава и сотрудников, в финансировании дополнительных затрат за счет внебюджетных средств.

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Организация финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с Уставом филиала и действующим законодательством, является исключительным правом Работодателя.

2.2. Работодатель несет ответственность за организацию и результаты финансово-хозяйственной деятельности института, реализацию на основе внебюджетных средств социальных и экономических интересов членов трудового коллектива в порядке, предусмотренном действующим законодательством. С этой целью Работодатель обязуется постоянно проводить анализ деятельности института для более эффективного его развития и увеличения материальной заинтересованности работников.

2.3. Работодатель производит прием на работу физических лиц, их увольнение, перевод на другую работу в соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Работодатель обязан разработать и утвердить для всех категорий ППС и сотрудников его функциональные обязанности (должностные инструкции), ознакомить его с ними и требовать его выполнения.

2.5. Работодатель признает профсоюзный комитет института единственным и полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, оплаты труда, режима рабочего времени, социально-бытовым условиям и другим вопросам, которые в соответствии с Трудовым кодексом КР (далее – ТК КР) и другими нормативными документами относятся к компетенции профсоюзной организации. Работодатель совместно с профсоюзным



комитетом института обязуется подводить итоги деятельности филиала с целью обеспечения стабильности работы и выполнения положений Коллективного договора.

### **3. ПРАВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (ПРОФСОЮЗОВ)**

3.1. Трудовой коллектив не имеет права вмешиваться в хозяйственную и иную деятельность Работодателя кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.2. Трудовой коллектив и каждый работник филиала обязан добросовестно выполнять функциональные и договорные обязательства своевременно и на должном профессиональном уровне обеспечив тем самым рост авторитета филиала в сфере образовательной деятельности.

3.3. Трудовой договор, заключаемый филиалом с работниками, не может противоречить ТК КР и настоящему коллективному договору, чтобы, по сравнению с последним, права и интересы работника в трудовом договоре не были ущемлены. В случае возникновения противоречия между ними соответствующие положения трудового договора признаются недействительными.

3.4. Каждый работник обязан соблюдать трудовую, учебную и технологическую дисциплину, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу собственников, по просьбе Работодателя незамедлительно представлять отчеты о выполнении конкретных обязанностей.

3.5 Работники могут быть освобождены с института в случае структурных изменений, при сокращении численности и штата. В этих случаях они персонально предупреждаются Работодателем о предстоящем освобождении не позднее, чем за два месяца. При этом филиал предлагает работнику другую работу по специальности, а в случае невозможности этого либо отказа работника от нее, последний трудоустраивается самостоятельно. При освобождении работника по указанному в настоящем пункте основанию выплачивается выходное пособие согласно ТК КР.

### **4. ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

#### **4.1. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЛИАЛА.**

4.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обеспечивает соблюдение положений действующего законодательства в части организации труда. Работнику гарантируется выплата заработной платы не ниже установленной государством минимальной заработной платы. Оплата труда и материальное поощрение осуществляются согласно утвержденному Положению об оплате труда предприятия, прилагаемого к настоящему Коллективному договору. При невыполнении или ненадлежащем выполнении своих профессиональных обязанностей, согласно «Положения о порядке и условиях выплаты надбавок к заработной плате по результатам работы за год» надбавка работникам не выплачивается. Работодатель сохраняет за работником все гарантированные выплаты, предусмотренные действующим законодательством Кыргызской Республики. Заработная плата выплачивается не позднее 10 числа каждого месяца, а в случае совпадения этого дня с выходным днем - накануне этого дня. Заработная плата за время очередного отпуска выплачивается не позднее трех дней до начала отпуска в зависимости от финансового положения филиала. Сведения об оплате труда работникам предоставляются иным органам и лицам только в предусмотренных законодательством случаях. При заключении трудового договора администрация доводит до сведения работника размер, порядок и сроки выплаты



заработной платы, условия, в соответствии с которыми могут производиться удержания из заработной платы. В филиале устанавливаются следующие системы оплаты труда: - повременно-премиальная; - сдельно-премиальная. При повременно-премиальной системе оплаты труда оплачивается труд работников согласно окладу в штатном расписании за фактически отработанное время. Конкретные размеры тарифных ставок\* (сдельных расценок) рабочих и должностных окладов служащих определяются в пределах имеющихся средств на оплату труда в строгом соответствии с профессиями, квалификацией работников, сложностью и условиями выполняемой ими работы. Сверх оклада работнику могут быть установлены и выплачены доплаты и надбавки, согласно «Положения о порядке и условиях выплаты надбавок к заработной плате» по результатам работы за год. В Положении устанавливаются виды доплат, надбавок к основной заработной плате работников, а также размеры и сроки выплат. В соответствии с действующим в филиале Положением администрация обязана: - повысить заработную плату и исходя финансовые состояния филиала предусмотреть в пределах имеющихся средств дифференцированные надбавки к заработной плате лицам за стаж педагогической работы; - производить выплату заработной платы работникам филиала в установленные сроки; - устанавливать доплаты за совмещение профессий; - руководителям, специалистам и служащим предприятия устанавливать надбавки к заработной плате за высокие достижения в труде и выполнение особо важных работ; - осуществлять премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих за особые заслуги. При сдельной системе оплаты труда размер заработной платы работника определяется в зависимости от объема и вида выполненных работ и установленных сдельных расценок. Работники, работающие по совместительству, получают заработную плату за фактически выполненную работу. В соответствии с ТК КР сведения о существенных изменениях условий труда, систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, изменении наименования должностей и других изменениях Работодатель обязан доводить до работников филиала не позднее, чем за 1 или 2 месяц. Все изменения в условиях оплаты труда производить с обязательным рассмотрением в трудовых коллективах и только по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель гарантирует сохранение средней заработной платы работникам, отвлекаемым по инициативе администрации в рабочее время от основной деятельности на выполнение работ, не связанных с основным видом работы. Оказать содействие бухгалтерии филиала для безналичного удержания профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы с членов профсоюза не позднее пяти дней с момента последнего удержания обеспечить перечисление взносов на соответствующие счета профкома филиала. Обеспечить перечисление проф. взносов на счет профкома в размере 24 сомов на 1год (по 2 сома ежемесячно) с каждого студента контрактника очного обучения.

## **5. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Устанавливать наименование профессий строго в соответствии с Классификатором профессий, присваивать разряды профессорско-преподавательскому составу и сотрудникам на основании решений квалификационных комиссий по результатам конкурсных выборов в соответствии с требованиями законодательства. Компенсация за вредные условия труда выплачивается в зависимости от фактического состояния условий труда в пределах фонда оплаты труда филиала. О введении новых и изменении



действующих норм труда Работодатель извещает работника не позднее, чем за один месяц до их внедрения.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

Гарантия безопасных и безвредных условий труда является обязанностью Работодателя, которая обеспечивает условия труда на рабочем месте (в помещениях, лабораториях, учебных аудиториях), обеспечивает безопасность технологических процессов, машин, механизмов, оборудования, иных средств, средствами защиты и соответствие санитарно-бытовых условий требованиям нормативных актов по охране труда и именно: - безусловного выполнения работодателем установленных норм и требований по охране труда; - обязательного проведения в установленные сроки обучения, проверки знаний (аттестация) специалистов по охране труда, проведения в соответствии с требованиями стандартов обучения и инструктирования работников по охране труда; - обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты; - бесплатную выдачу работникам спецодежды и специальной обуви в случае не обеспечения спецодеждой и спец обувью выплачивать сотрудникам денежную компенсацию на их приобретение; - создания в соответствии с нормативными требованиями надлежащей санитарно-гигиенической обстановки на рабочих местах;

**6.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:** В целях обеспечения здоровья и безопасных условий труда, снижения производственного травматизма: - обеспечить финансирование всех работ и мероприятий по охране труда и технике безопасности; - проводить систематическую работу по улучшению условий труда, обеспечивающих охрану труда и технику безопасности на высоком уровне, по ликвидации причин, порождающих травматизм и профзаболевания; - своевременно разрабатывать и пересматривать нормативно-техническую документацию по охране труда; - обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, технологической дисциплины, графиков планово-предупредительных ремонтов; - выполнять до 1 октября запланированные мероприятия по подготовке института к зимнему периоду. Члены комиссии по охране труда имеют право беспрепятственно осуществлять контроль за соблюдением законодательных и нормативных актов по охране, безопасности труда и вносить обязательные для рассмотрения администрацией предложения по устранению выявленных нарушений.

**6.2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:** Утвердить составы комиссий по охране труда в подразделениях, провести обучение их состава. Установить постоянный контроль за соблюдением работниками филиала требований охраны труда и техники безопасности. Осуществлять систематический контроль руководителями подразделений предложений общественных инструкторов, комиссий по охране труда за соблюдением трудового законодательства, состоянием условий труда работающих. С целью улучшения состояния охраны труда и усиления ответственности руководителей профсоюзные организации обязаны: - участвовать в комплексных проверках состояния охраны труда; - вести учет подразделений и работ с вредными условиями труда, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный отпуск, а также контролировать порядок его применения. - требовать предоставления дополнительных отпусков работникам за особый характер работы.

**6.3. РАБОТОДАТЕЛЬ И ПРОФКОМ ФИЛИАЛА ОБЯЗУЮТСЯ:** Постоянно осуществлять мероприятия по системе управления безопасностью труда за счет: -



контроля по технике безопасности; - разработки мероприятий, направленных на устранение выявленных недостатков по охране труда.

**6.4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ:** Работники филиала признают свою обязанность в вопросе сохранения и повышения безопасности труда и обязуются соблюдать учебную, производственную и технологическую дисциплину, выполнять требования инструкций, правил и норм охраны труда. Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой. Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда. Своим добросовестным отношением к труду способствовать увеличению внебюджетных средств филиала. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов. Работники обязаны знать и выполнять требования нормативных актов по охране труда, проходить обязательные медицинские осмотры. Работники обязуются использовать предоставленные в пользование (распоряжение) транспортные средства, технику, иное имущество филиала только в служебных целях. Все работники обязуются без разрешения Работодателя не находиться в помещениях филиала во внерабочее время по причинам, не связанным с работой, а также не приглашать туда посторонних лиц.

## **7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛИЩНО-БЫТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОТНИКА**

Жилищно-бытовое, медицинское обслуживание, оздоровление и отдых работников организуются Работодателем при наличии для этого соответствующих средств на счетах филиала по отдельным программам, которые ежегодно согласовываются с трудовым коллективом (профсоюзным комитетом) и утверждаются письменными соглашениями сторон.

**7.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:** Обеспечить своевременное выполнение комплексного плана улучшения условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий на календарный год, предусматривающих безопасность и сохранение здоровья работников в процессе труда. Обеспечить бесперебойную работу и надлежащее содержание всех имеющихся санитарно-бытовых помещений в строгом соответствии с требованиями санитарных правил, правил гигиены труда и правил по охране труда. Работодатель гарантирует предоставление работникам свободного времени для получения медицинской помощи, явки в государственные органы для решения необходимых жилищно-бытовых проблем работников без проведения каких-либо вычетов из заработной платы или иных необоснованных санкций. Оказывать материальную помощь для приобретения лекарств сотрудникам, находящимся в больнице на продолжительном стационарном лечении. Возмещать работникам физический вред, причиненный вследствие опасных и вредных условий труда, на условиях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством КР.

**7.2. РАБОТОДАТЕЛЬ СОВМЕСТНО С ПРОФКОМОМ ОБЯЗУЕТСЯ:** При наличии финансовой возможности выплачивать работникам материальную помощь на оздоровление. Обеспечить детей сотрудников во время каникул льготными путевками в детские лагеря, санатории исходя из финансовых возможностей. В случае смерти работника - семье оказать единовременную материальную помощь на погребение в размере 1000 (одна тысяча) сомов. В случае смерти членов семьи работника - выдавать помощь на погребение в размере 1000 (одну тысячу) сомов с предоставлением 5 дней



(оплачиваемого) дополнительного отпуска. В случае производственной травмы работника, выдавать ему пособие согласно действующему законодательству. При решении всех иных вопросов безопасности, гигиены труда, производственной среды, порядка организации труда Администрация и работники руководствуются положениями Закона об охране труда.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

**8.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:** Эффективно использовать средства фондов потребления и накопления, предназначенные на социальное развитие. Обеспечивать выполнение мероприятий по улучшению условий труда работников в соответствии с утвержденным планом. Труд работников филиала оплачивать согласно принятому Положению. Предоставлять руководителям, специалистам, рабочим и служащим ежегодный и дополнительные отпуска согласно утвержденным графикам. Предоставлять ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 24-х календарных дней. Устанавливать основной удлиненный отпуск за особый характер работы преподавателям - 56 календарных дней, мастерам производственного обучения 56 календарных дней, методистам и воспитателям, осуществляющим учебно-методическую работу - 35 календарных дней, при стаже работы свыше 5 лет - 42 календарных дней. (Постановление Правительства КР от 25 апреля 2006 года № 295). Руководителям учебных заведений / ректор, проректор, директор и деканы и их заместителям, начальникам УО и ОК, главному бухгалтеру в размере - 35 календарных дней. При стаже работы свыше 10 лет - 49 календарных дней, при стаже работы 15 и свыше лет - 56 календарных дней. Техперсоналу, лаборантам - на общих основаниях. Отпуск по беременности и родам: женщинам по их заявлению и на основании медицинского заключения предоставляется отпуск по беременности и родам в порядке, предусмотренном статьей 307 настоящего Кодекса. Ст. 136 ТК КР. Работающей женщине по её заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им полутора лет. По соглашению сторон трудового договора отпуск по уходу за ребенком может быть увеличен до достижения ребенком 3 лет. Предоставлять по усмотрению нанимателя дополнительные поощрительные отпуска по согласованию с профкомом за сверхурочную работу, за выполнение срочных работ согласно ст. 119 ТК КР. Неоплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам могут быть предоставлены и продолжительность которого определяется между работником и работодателем по ст. 133 ТК КР. В особых случаях, по состоянию здоровья с предоставлением медицинского заключения (с указанием врачом длительности лечения) работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года; в случае рождения ребенка, регистрации брака и смерти близких родственников предоставляется отпуск сходящим до 5 календарных дней. Предоставлять социальные льготы: - выплатить один должностной оклад работникам, уходящим на пенсию, юбилярам - 1000 сомов с выше 50 лет; - для культурного организации отдыха членов трудового коллектива и проведение профессионального праздника. Администрация в праве проводить аттестации в отношении работников, присутствующих к работе после завершения длительных отпусков, не связанных с научно - педагогической и иной творческой деятельностью, с целью определения их соответствия ранее занимаемым должностям. -Студент-сирота контрактной группы /очное / имеет льготы по оплате за обучение: -Освобождается полностью (100 %) от оплаты контрактной суммы студент, оставшийся без попечительства родителей /отец и мать /; ПРИМЕЧАНИЕ: Студент-сирота должен



предоставить в комиссию филиала копию свидетельства о смерти отца или матери вместе с заявлением до 1 октября учебного года. -Студенты- контрактники /инвалиды // очное / имеют льготы по оплате за обучение; - Освобождается на 50% от оплаты контрактной суммы, инвалиды 1- группы; - Освобождается на 25% - инвалиды 2-й группы. Льготы предоставляются при предъявлении подлинников соответствующих документов в полном объеме. - Студент контрактной группы (очное) освобождается на 50 % от оплаты контрактных сумм за обучение, при следующих особых случаях: а) при неожиданных чрезвычайных ситуациях: пожар, наводнение, землетрясение, авария, разрушения домашних строений родителей, повлекших утрату материальных ценностей; б) при крайне тяжелом семейном положении; ПРИМЕЧАНИЕ: Заявления на предоставление льгот рассматриваются в начале учебного года до 1 октября. Льготы предоставляются на один учебный год / из положения о подготовке специалистов на контрактной основе филиала/. В исключительных случаях (потеря обоих родителей, инвалидность, стихийное бедствие, приведшее к тяжелому материальному положению, наступили после издания приказа о предоставлении льгот) по мере поступления заявлений. Аспиранты и докторанты бесплатно пользуются лабораториями, кабинетами, научными библиотеками, а также услугами учебных, научных, лечебных и других подразделений университета; - аспирантам и докторантам очного обучения в установленном порядке выплачивается государственная стипендия, в необходимых их случаях предоставляется жилье исходя из возможностей университета; -оплата труда научных руководителей докторантов и аспирантов производится из расчета 50 часов на одного соглашение. Работодатель имеет право за счет внебюджетных средств университета устанавливать научным руководителям докторантов и аспирантов доплату; -расходы по командированию докторантов и аспирантов, проходящих подготовку за счет средств государственного бюджета, в ведущие отечественные и зарубежные учебные заведения и научные центры, производятся Министерством образования и науки Кыргызской Республики или филиалом по прямым договорам с зарубежными учебными заведениями и научными центрами; -научным сотрудникам, прикомандированным для выполнения научного исследования к другим высшим учебным заведениям и научным организациям, заработная плата и командировочные расходы выплачиваются в установленном порядке по основному месту работы. - диссертантам предоставляется командировка с оплатой расходов при представлении и защите работы на диссертационном совете согласно Положения КУУ; -сотрудникам на основе договора может быть выделено материальное поощрение в размере от 5000 до 10000 сомов для оплаты расходов, связанных с защитой кандидатской или докторской диссертации соответственно в зависимости от финансового положения университета. - изобретателям, коллективу авторов присуждается премия в размере 1000 сомов за полученный патент. - сотрудникам предоставляется по решению ученого совета творческие отпуска с сохранением зарплаты до 3 месяцев для завершения кандидатской диссертации и до 6 месяцев для завершения докторской диссертации; Предоставлять бесплатно профсоюзному комитету помещения, оборудование, средства связи для осуществления им уставной деятельности.

**8.2 ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:** Способствовать реализации данного Коллективного договора. На основании действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, социальных и профессиональных интересов работников университета. Принимать участие в разработке и пересмотре нормативных документов по охране труда. Профком гарантирует невмешательство в распорядительную деятельность администрации, если она соответствует законодательству, отраслевому тарифному



соглашению, настоящему Коллективному договору, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Председатель профкома беспрепятственно имеет право проверять работы столовых филиала, ставить перед ним вопрос о проведении полной ревизии, принимать участие в ревизиях, плановых и внеплановых инвентаризациях товарно-материальных ценностей, требовать снятия с продажи недоброкачественных продуктов и блюд, брать образцы продуктов и блюд для экспертизы. Принимать участие в распределении жилой площади в общежитиях, организовать проверку жилищно-бытовых условий студентов, проживающих в общежитиях и квартирах, арендуемых ВУЗом, осуществлять контроль за правильностью взимания платы за пользование общежитием. Оказывать практическую помощь в выделении земельных участков для строительства жилья нуждающимся работникам.

## **9. РЕЖИМ РАБОТЫ, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА**

В филиале устанавливается следующий режим работы, который обязуются выполнять все работники: - начало работы – с 08 часов 30 минут окончание работы – до 17 часов 30 минут - перерыв для отдыха и питания – с 12 до 13 часов - суббота и воскресенье - выходные дни. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать установленных законодательством КР 40 часов в неделю. Накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность работы работников сокращается на один час. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни возможно лишь для выполнения неотложных, не предвиденных заранее работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа филиала, или в иных случаях, определенных законодательством КР, и только по письменному приказу директора при условии письменного согласования с профкомом. В случаях, когда какой-либо из праздников совпадает с выходным днем (субботой или воскресеньем), выходной день переносится на следующий после праздничного или нерабочего дня.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ**

10.1. ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА. Осуществлять проверку выполнения Коллективного договора через постоянную комиссию, утвержденную общим собранием коллектива филиала. По окончании года стороны, подписавшие договор, на конференции трудового коллектива отчитываются о выполнении Коллективного договора. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим договором, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством, о чем комиссия ставит в известность стороны, подписавшие договор. Не позднее, чем в двухнедельный срок, провести консультации по нарушению коллективного договора о принятых мерах или принятых решениях проинформировать комиссию и трудовой коллектив. К дисциплинарной ответственности как должностные лица, так и работники могут быть привлечены лишь на основании проверки, в ходе которой от нарушителя требуются письменные объяснения. Споры между сторонами разрешаются в порядке, установленном законодательством КР.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Срок действия Коллективного договора с «28» сентября 2020 г. до «28» сентября 2022г.



Изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия могут вноситься только при взаимном согласии сторон.

Настоящий Коллективный договор действует до подписания нового Коллективного договора.

Коллективный договор составлен в 2-х экземплярах, которые хранятся у каждой из сторон и имеют равную юридическую силу.

**ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:**

**ОТ АДМИНИСТРАЦИИ**

Директор филиала, к.т.н., проф.  
Н.Т. Ниязов



**ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

Председатель профкома  
З.Т. Джантаева

A handwritten signature in blue ink, corresponding to the name Z. T. Dzhanataeva.