

Принят общим собранием
трудового коллектива

«29» сентября 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026-2029 годы

**Кыргызская Национальная консерватория
им. Калыя Молдобасанова**

Бишкек 2026г.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя и.о. ректора Исмаиловой С.Р., действующего на основании Устава/Положения (далее - Работодатель), с одной стороны, и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Кабанбаевой Т.А. (далее - Профком) с другой стороны (далее Стороны), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Кыргызской Национальной консерватории им. К. Молдобасанова.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики (далее - ТК КР), законами КР «О профессиональных союзах», «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике», «О коллективных договорах», «Об объединениях работодателей».

1.3. Коллективный договор (далее Договор) заключен с целью закрепления законодательных норм, определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Кыргызской Национальной консерватории им. К. Молдобасанова и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на работников организации, от имени которых он заключен.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, на договорной основе (с оплатой) могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, путём подписания личного договора с профкомом о представительстве в коллективных переговорах. В случае отсутствия договора, на работника, не являющегося членом профсоюза, действие коллективного договора не распространяется.

1.6. Текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством КР.

1.8. Внесенные Сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации Договора, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива организации.

1.9. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.10. В случае принятия органами государственной власти местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с принятым Договором, данные решения вступают в силу автоматически и вносятся изменения в Договор.

Раздел II. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились, что трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, будут регулироваться в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики, (далее ТК КР), настоящим Договором. При этом уровень прав и гарантий (компенсаций) работников, установленный ТК КР, является минимальным для исполнения. В случае его снижения, он будет недействительным.

2.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников на:

2.1.1. труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, в т.ч. исключая насилие и домогательства (также и сексуальные) на работе (в местах, где принимает пищу или пользуется санитарно-бытовыми помещениями и раздевалками), также во время служебных командировок, профессиональной подготовки, проведения мероприятий;

2.1.2. отдых (предоставление перерывов в течение рабочего дня (смены); ежедневного (междусменного) отдыха; выходных дней; нерабочих праздничных дней; ежегодного трудового отпуска, дополнительных отпусков;

2.1.3. возмещение вреда здоровью, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

2.1.4. ведение коллективных переговоров;

2.1.5. защиту от насилия и домогательств (также и сексуальных) на рабочих местах.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать срочный трудовой договор со всеми принятыми на работу людьми вне зависимости от вида, характера и продолжительности выполняемой ими работы.

2.2.2. Охватить всех работников предусмотренным законодательством социальным страхованием, охраной материнства, охраной труда и здоровья, социальной защитой, обеспечить всем гендерное равноправие и свободу объединения.

2.2.3. Своевременно рассматривать предложения профсоюза по условиям труда и мотивированно в недельный срок с момента получения сообщать им о результатах рассмотрения и принятых решениях, обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации со стороны административного персонала, других должностных лиц организации.

2.2.4. Включать членов профкома в состав Управляющего совета, комиссий по стимулированию работников, тарификации, аттестации работников, охране труда, расследованию несчастных случаев, социальному страхованию и других.

2.2.5. Включать членов профкома на всех этапах внедрения политики недопущения насилия и домогательства (приставания, унижения) на работе: при разработке, осуществлении и мониторинге действия предпринимаемых мер.

2.2.6. Ввести дополнительные меры защиты беременных и кормящих грудным молоком женщин, в т.ч. дополнительный перерыв для кормления ребенка.

2.2.7. Рассмотреть возможности сокращения рабочего дня, установления гибкого графика рабочего времени, частичной занятости для работников с семейными обязанностями, а также выполнения работы (части работы) дистанционно в случае наличия такой возможности.

2.2.8. Предоставлять работникам организации ежегодные трудовые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, согласно графику отпусков.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в соответствии с трудовым законодательством педагогическим работникам предоставляется на 56 календарных дней, руководителям и руководящим сотрудникам со стажем работы свыше 15 лет – 56 календарных дней.

2.2.9. Согласно трудовому законодательству предоставлять учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

2.2.10. Согласовывать все приказы поощрениям (премирование, выдача материальной помощи, награждение грамотами и др.) работников организации с председателем профсоюзного комитета.

2.2.11. Согласно статьям 87, 93 Трудового кодекса Кыргызской Республики работодатель принимает меры по премированию работников по итогам календарного года.

2.2.12. Проводить предварительное согласование с профсоюзным комитетом в случаях увольнения по инициативе администрации работников, являющихся членами профсоюза.

2.2.13. Уведомлять профсоюз и проводить консультации в случаях массового

высвобождения работников в связи с совершенствованием организации труда, ликвидацией, перепрофилированием организации, ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя.

2.3. Профсоюзы должны содействовать Работодателю:

- 2.3.1. в укреплении трудовой и технологической дисциплины;
- 2.3.2. в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, в выявлении факторов риска и оценивании существующих рисков насилия и домогательств, включая гендерное насилие и домогательства;
- 2.3.3. в развитии социального партнерства на основе доверия и взаимопонимания;
- 2.3.4. по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений;
- 2.3.5. по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

2.4. Профком обязуется:

- 2.4.1. осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, за состоянием охраны труда на рабочих местах;
- 2.4.2. участвовать в разрешении трудовых споров;
- 2.4.3. представлять интересы работников в государственных и судебных органах;
- 2.4.4. участвовать в разработке локальных нормативных документов организации, регламентирующих вопросы оплаты труда, в т.ч. по вопросам премирования и материального поощрения работников;
- 2.4.5. оказывать членам профсоюза помощь в защите их трудовых/социальных прав и интересов.

Раздел III. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель обязуется:

- 3.1.1. предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае рождения ребенка, вступления в брак или смерти близких родственников продолжительностью 3-5 рабочих дней;
- 3.1.2. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь во время болезни работника, связанной с операцией;
- 3.1.3. оказывать материальную помощь в случае смерти:
 - близкого родственника (родителей, детей, одного из супругов);
- 3.1.4. выделять денежные средства работникам, проработавшим в организации в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70 лет.
- 3.1.5. выделять денежные средства к праздникам: 8 марта - Международному женскому дню, ко Дню пожилых людей - 1 октября, ко Дню инвалидов - 1 декабря, Нооруз -21 марта, День матери;
- 3.1.6. предоставлять жилые помещения в студенческом общежитии только штатным сотрудникам.

3.2. Профком обязуется:

- 3.2.1. выделять денежные средства на приобретение подарков для детей работников к

Новогоднему празднику;

3.2.2. Проводить работу по оздоровлению трудящихся, с обеспечением льготными путевками на санаторно-курортное лечение и отдых в порядке очередности.

3.2.3. Обеспечивать детей работников до 14 лет льготными путевками в детские оздоровительные центры один раз в год.

3.2.4. проводить работу по вовлечению молодых специалистов в активную учебно-воспитательную и профсоюзную деятельность;

3.2.5. участвовать в обсуждении кандидатов в состав резерва кадров и предлагать включение молодых профсоюзных активистов в состав резерва на замещение руководящих должностей в организации;

3.2.6. направлять молодых профсоюзных активистов на курсы повышения квалификации;

3.2.7. информировать молодых работников о деятельности профсоюза по защите их социально-экономических интересов;

3.2.8. поощрять молодежный профактив.

Раздел IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Обеспечить работникам возможность пользоваться безопасными, чистыми и раздельными туалетами и душевыми, а также гарантировать их доступ к чистой питьевой воде.

4.1.2. Обеспечить необходимое число мест для мытья рук, а также доступ к дезинфицирующим средствам.

4.1.3. Ежегодно разрабатывать и реализовывать совместно с профсоюзом конкретные меры по улучшению условий труда и здоровья, направленных на устранение или снижение негативного воздействия факторов риска производственной среды на состояние здоровья работников.

4.1.4. Ежегодно разрабатывать и реализовывать совместно с профсоюзом конкретные меры по улучшению условий труда и здоровья работников.

4.1.5. Проводить совместно с профсоюзом культурно-массовые, спортивные мероприятия, организовывать отдых работников и членов их семей.

4.2. Профком обязуется:

4.2.1. Обращаться к руководству с предложениями по улучшению организации работы по охране труда и о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований по охране труда, также в случаях актов насилия и домогательств на рабочем месте;

4.2.2. оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам оплаты и охраны труда, здоровья и окружающей природной среды;

4.2.3. участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда;

4.2.4. участвовать в расследовании несчастных случаев, проводить анализ обстоятельств и причин травматизма, профессиональных заболеваний;

4.2.5. вносить руководителю организации представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях:

- ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в помещении, низкого/высокого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.),

- грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

Раздел V. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

5. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять работникам, освобожденным от работы, вследствие избрания на выборные должности в представительные органы работников, после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же организации.

5.1.2. Освободить от выполнения трудовых обязанностей работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением заработной платы:

- для выполнения общественных обязанностей председателя профсоюзного комитета, участия в колдоговорной кампании;
- для участия в качестве делегатов или членов на съездах, конференциях, пленумах, президиумах, общих собраниях, заседаниях профсоюзных комитетов, семинарах и других профсоюзных мероприятиях;
- на время проведения общественных мероприятий.

5.1.3. Производить удержание членских профсоюзных взносов безналичным путем, через бухгалтерию, согласно Устава вышестоящей профсоюзной организации.

Раздел VI. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕ

6.1. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования органа, расторжения трудового договора с руководителем организации, переизбрания председателя профкома.

6.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, после чего должен быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

6.3. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

6.4. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот же период стороны должны решать вопрос о принятии нового договора или сохранении прежнего.

6.5. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

6.6. Настоящий Договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре, и действует в течение трех лет. Договор по соглашению Сторон может быть пролонгирован (продлен) на следующий срок, но не более трех лет.

6.7. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами и их представителями.

6.8. Не реже одного раза в год администрация и профком отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.

6.9. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством.

6.10. В случаях причинения убытков работнику вследствие нарушения условий коллективного договора, работодатель возмещает компенсационные выплаты в двойном размере.

6.11. В случаях причинения убытков профсоюзу вследствие нарушения условий коллективного договора, законодательства Кыргызской Республики о профсоюзах либо воспрепятствования деятельности профсоюза, работодатель возмещает убытки в пользу профсоюза.

Раздел VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Представители Сторон соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

7.2. Договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет равную силу: первый экземпляр - у работодателя, второй экземпляр - у профкома.

Раздел VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Представители Сторон соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

7.2. Договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет равную силу: первый экземпляр - у работодателя, второй экземпляр - у профкома.

От работодателя:

Руководитель организации

Исмаилова С.Р.

(подпись)

м.п.



дата

От работников:

Председатель профкома

Кабанбасва Т.А.

(подпись)

м.п.



дата

29.01.26

Согласовано с Профсоюзом работников культуры, спорта и туризма



ст. 262.

[Handwritten signature]