

Принят общим собранием
трудового коллектива

«09» августа 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 консерваторией 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. исключающие 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 по 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 организаций, регламентирующих вопросы оплаты труда, в т.ч. по вопросам премирования и материального поощрения работников;
- 2.4.5. оказывать членам профсоюза помочь 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 (отсутствие 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 равносовенную работу (должность) в той же организации.

5.1.2. Освобождать 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 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.

Примерный Перечень приложений к Коллективному договору

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников.

Приложение № 2. Положение об условиях оплаты труда работников организации (включающие разделы о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера и об оказании материальной помощи работникам).

Приложение № 3. Положение об охране труда с основными мероприятиями и Перечнями:

профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь, а также мыломоющие и обеззараживающие средства и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами выдачи СИЗ (постановление Правительства КР от 25.06.1997 № 374).

И тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на которых работникам устанавливается доплата согласно постановлению Правительства КР от 27 апреля 2015 года № 258 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда и Типового перечня работ с особыми условиями труда (тяжелые работы, работы с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, работы с особыми климатическими условиями)".

■ производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления.

К должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска.

С работ с вредными (особо вредными) условиями труда, где работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты и лечебно-профилактическое питание.

С вредных производственных факторов и видов работ, должностей и профессий, при выполнении которых требуются обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Приложение № 4. План мероприятий на соответствующий год по улучшению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников.

Приложение № 5. Положение и состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в организации.

Приложение № 6. Положение об аттестации рабочих мест (работников).

Приложение № 7. Положение о подготовке и переподготовке кадров в организации.

Приложение 2.

к коллективному договору между и
профкомом на годы

ПОЛОЖЕНИЕ

Об условиях оплаты труда работников

(наименование организации)

Общая часть

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики, Уставом/Положением организации в целях совершенствования системы оплаты труда работников, материального стимулирования и создания условий для повышения результативности и качества работы.

Оплата труда и материальные поощрения работников организации осуществляются за счет собственных средств организации.

Оплата труда работника должна обеспечить достаточные материальные условия для исполнения ими своих обязанностей и служить стимулом для добросовестного и инициативного труда.

Уровень реального содержания заработной платы обеспечивается повышением и индексацией ее с учетом роста цен на потребительские товары и услуги, но не реже 1 раза в год.

1. Оплата труда

1.1. Заработка плата труда работника организации состоит из основного должностного (тарифного) оклада (согласно штатному расписанию), доплат, надбавок, премий, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Работникам производится повышенная оплата труда за сверхурочную работу, в праздничные и выходные дни согласно трудовому законодательству.

1.3. Выплата заработной платы осуществляется до 5 числа каждого месяца. В случае, когда заработка плата не может быть выплачена по независимым от Работодателя причинам, он информирует работника в кратчайшие сроки не позднее, чем за неделю. Работодатель обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы, в форме выдачи расчетного листка с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за месяц, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате в день выдачи заработной платы.

1.4. Сохраняемая средняя заработка плата за время отпуска должна выплачиваться не позднее, чем за 2 дня до его начала. В случае задержки отпускных, начало отпуска может переноситься на количество дней задержки выплаты.

При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от Работодателя, производится в день увольнения.

1.5. При нарушении Работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, Работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день пени 0,15 %-0,25 % от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета.

1.6. При нарушении срока выплаты расчета при увольнении, Работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день пени 0,5 % от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета.

1.7. За несвоевременную выдачу трудовой книжки по вине Работодателя при увольнении работника Работодатель выплачивает работнику средний дневной заработок за каждый день задержки выдачи трудовой книжки.

1.8. В целях стимулирования повышения профессионального уровня Работодатель может проводить аттестацию работников не чаще 1 раза в три года, согласно утвержденному Положению об аттестации. По результатам аттестации и рекомендации аттестационной комиссии, Работодатель имеет право принять решение о повышении в должности, повышении или понижении квалификационной категории работников, об установлении, изменении или отмене надбавок к основным окладам, а также в необходимых случаях - об освобождении от занимаемой должности.

1.9. Работник имеет право получить информацию относительно условий размеров налогов, тарифов страховых взносов, предусмотренных законодательством КР.

2. Оклады

Должностные (тарифные) оклады Работников устанавливаются штатным расписанием.

3. Надбавки, доплаты

3.1. Работникам за высокую квалификацию, в соответствии с нормативными правовыми актами, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу: - за почетные звания «Народный» и «Заслуженный», - за ученую степень кандидата наук; - за ученую степень доктора наук.

3.2. Работникам организации за общий стаж работы в организации устанавливается надбавка к должностному окладу в размере:

При стаже работы в организации ППС	Размер надбавок (в % к должностному окладу)
Свыше 3 лет	10
Свыше 8 лет	20
Свыше 12 лет	30
При стаже работы в организации АУП УВП	Размер надбавок (в % к должностному окладу)
Свыше 3 лет	5
Свыше 5 лет	10
Свыше 10 лет	20
Свыше 15 лет	30

3.3. За вредные условия труда: работу на ксероксе, в архиве - работникам производится доплата не менее 15 % от основного оклада. Уборщицам, занятым уборкой туалетов, устанавливаются доплаты к основному окладу в размере 25 %.

3.4. Водителям легковых автомобилей производится доплата за ненормированный рабочий день в размере 25% от должностного оклада.

3.5. Для стимулирования выполнения возрастающего объема работ с меньшей численностью персонала для работников вводятся доплаты за совмещение или увеличение объема выполняемых работ без ограничения перечней совмещаемых должностей за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда, в соответствии со штатным расписанием.

3.6. За выполнение наравне со своей основной работой обязанностей Работника, который временно отсутствует два месяца и более (в случае длительной болезни, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до трех лет, отпуска без сохранения заработной платы) в порядке совмещения профессий и должностей производится доплата не менее 50% оклада по совмещаемой работе.

4. Премирование

4.1. Премирование Работников предусматривается в целях стимулирования труда работников в зависимости от качества, эффективности труда и конечных результатов их работы, усиления заинтересованности специалистов в повышении квалификации, выполнении сложных и ответственных работ.

За своевременное и качественное выполнение работ, активность и инициативу в работе работникам организации устанавливается премия в размере до 50% месячного оклада за фактически отработанное время в течение месяца.

4.2. За нарушения трудовой дисциплины, невыполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей без уважительных причин, работник лишается премии полностью или частично.

4.3. До лишения премии от Работника должно быть затребовано письменное объяснение.

В случае отказа работника от дачи письменного объяснения, руководитель в присутствии 2-3 человек составляет акт о выявленном нарушении.

4.4. Руководитель структурного подразделения вносит предложение о лишении премии работника руководству организации, которое рассматривает предложение и принимает решение.

4.5. Решение о лишении премии руководителя структурного подразделения принимает Руководство организации.

4.6. Распоряжение работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

4.7. Лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было допущено упущение в работе, но не позднее месячного срока со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника или пребывания в отпуске.

4.8. За своевременное и качественное выполнение работниками заданий, которые повышают имидж организации, финансовое и имущественное состояние организации, предусматривается поощрение премией до двух должностных окладов в течение календарного года.

4.9. По итогам работы за календарный год выплачивается вознаграждение (13- заработка) в размере среднемесячной заработной платы с учетом надбавок, доплат, премий и других выплат, предусмотренных условиями оплаты труда. В случае, если Работник отработал не полный календарный год, вознаграждение выплачивается пропорционально отработанному времени.

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

Кабанбаева Т.А.

(подпись)

м.п.

дата

29.01.26



Согласовано с профсоюзом
работников
с спорта

и профсоюзом
кыргызстана
и профсоюзом
спортсменов

ол. 262.



Reef