

**Государственное предприятие «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2018-2021 годы**

Бишкек - 2018

«У Т В Е Р Ж Д Е Н»
 Общим собранием трудового коллектива государственного
 предприятия «Кыргызкомур» филиала «Кар-Кече» ПП
 «Кыргызкомур» при Государственном комитете
 промышленности, энергетики и энергопользования
 Кыргызской Республики от «01» октября 2018 года
 Протокол №08/18

«СОТЛАСОВАНО»: _____
 Председатель
 Центрального комитета
 Орно-металлургического
 Профсоюза КР
 /Э.А. Таджибаев/
 «_____» _____ г.

«СОТЛАСОВАНО»: _____
 Председатель
 ППО «Кыргызкомур»
 /Разакова К.О./
 «_____» _____ г.

«СОТЛАСОВАНО»: _____
 Директор
 ПП «Кыргызкомур»
 при ГПЭНKR
 /Амброзов К.Ы./
 «_____» _____ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 между администрацией ПП «Кыргызкомур» при ГПЭНKR
 и Первичной профсоюзной организацией (ППО)
 ПП «Кыргызкомур» при ГПЭНKR
 на 2018-2021 гг.

I. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор принят в целях обеспечения стабильной работы и развития предприятия, укрепления антикоррупционного потенциала в отрасли, повышения качества выполняемой работниками ПП «Кыргызкомур» работы и социальной защиты работников ПП «Кыргызкомур» и охватывает взаимные интересы трудового коллектива и Работодателя. 1.2 Коллективный договор является локальным нормативным актом, разработанным на основе законодательства Кыргызской Республики и устанавливающим для работников ПП «Кыргызкомур» социальные гарантии в области оплаты, условий труда, занятости, охраны и безопасности труда, отдыха и не ограничивает права ПП «Кыргызкомур» как Работодателя в расширении этих гарантий за счет собственных средств» 1.3 Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ППО Профсоюз работников ПП «Кыргызкомур» - в дальнейшем ППО «Кыргызкомур» в лице его избранного органа; Работодатель - в дальнейшем «Работодатель».

1.4 Коллективный договор заключается сроком на три года, вступает в силу с 01.10.2018 года и действует до 01.10.2021 года.

1.5 Стороны договариваются обсудить вопрос о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок не более 3-х лет или принятия нового Коллективного договора не позднее, чем за 2 месяца до окончания действия настоящего.

1.6 В случае реорганизации или смены собственника Коллективный договор действует в течении указанного в п.1.4 срока, пока одна из сторон не заявит о необходимости пересмотра его в целом, либо отдельных его положений. Стороны при этом выполняют действия, указанные во всех приложениях настоящего коллективного договора (начиная приложения от №1 по №12 включительно)

1.7 Действие Коллективного договора распространяется на всех членов профсоюза работников ГП «Кыргызкомур», Работодателя и его представителей.

1.8 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе на договорных условиях уполномочить орган первичной профсоюзной организации «Кыргызкомур» представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.9 Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор могут вноситься сторонами по мере возникновения необходимости и достижения взаимного согласия.

II. Обязательства сторон

2.1 Работодатель обязуется:

2.1.1 До принятия решений по социально-экономическим вопросам, не входящим в Коллективный договор, проводить предварительные консультации с Профсоюзом.

2.1.2 По запросу Профсоюза предоставлять информацию, необходимую для реализации социально-экономической защиты прав и интересов работников ГП "Кыргызкомур»

2.1.3 На основании письменных заявлений работников через бухгалтерию предприятия перечислять профсоюзные взносы работников на расчетный счет Профсоюза ежемесячно в полном объеме в течение 10 рабочих дней после выдачи заработной платы работникам.

2.1.4 Рассматривать замечания Профсоюза об имеющихся недостатках в выполнении Коллективного договора и давать мотивированный ответ в письменной форме в двухнедельный срок.

2.1.5 Выделять финансовые средства согласно утвержденному бюджету ГП «Кыргызкомур» на выплату социальных льгот и компенсаций согласно приложениям Коллективного договора, выделять финансовые средства на оплату путевок в дома отдыха, пансионаты и санатории, для оздоровления работников, а также для отдыха детей работников в летних лагерях и пансионатах.

2.1.6 Производить оплату труда работников согласно должностным окладам, утвержденным в установленном порядке работодателем и согласованных с профсоюзом.

2.1.7 Выплачивать работникам вознаграждение за выслугу лет и другие социальные выплаты, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

2.1.8 Выплачивать работникам районный коэффициент за работу и проживание в условиях высокогорья в соответствии с законодательством о труде.

2.1.9 В период 2018-2021 годов осуществить строительство многоквартирного жилого дома в городе Бишкек для работников ГП «Кыргызкомур» и его структурных подразделений.

2.1.10 Выделять средства на проведение коллективных мероприятий к профессиональному празднику «День работников угольной отрасли» при наличии финансовых средств.

2.2 Профсоюз обязуется:

2.2.1. Содействовать выполнению программы экономического и социального развития ГП «Кыргызкомур», защищать правовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников на основе делового партнерства, поддерживать и развивать инициативу и творчество работников.

2.2.2. Осуществлять контроль над правильностью применяемых систем оплаты труда, выплат заработной платы, дополнительных социальных выплат по настоящему Коллективному договору, выполнением мероприятий по улучшению условий труда и быта, охраны труда и техники безопасности, возмещением вреда, причиненного здоровью работников на производстве и другим вопросам.

2.2.3. Осуществлять защиту законных прав и интересов работников ГП «Кыргызкомур» в судебных, государственных и других органах, оказывать работникам ГП «Кыргызкомур» консультативную юридическую помощь по вопросам заработной платы, назначения и выплаты пенсий и пособий, охраны труда и здоровья.

2.2.4. Организовывать обучение по вопросам охраны труда, техники безопасности и трудового законодательства общественных инспекторов, профсоюзных активистов и членов Профсоюза.

2.2.5. Добиваться от Работодателя своевременного устранения недостатков, имеющих на рабочих местах, и требовать принятия мер для приведения рабочих мест в соответствие с требованиями Закона об охране труда, правил техники безопасности и промышленной санитарии.

2.2.6. Совместно с Работодателем организовывать проведение спортивно-оздоровительных мероприятий, с выделением средств в пределах утвержденного годового бюджета предприятия и Профсоюза.

2.2.7. Обеспечивать путевками в санаторно-курортные учреждения нуждающихся работников в пределах средств утвержденного годового профсоюзного бюджета и выделенных предприятием средств (при наличии финансовой возможности).

2.2.8. Проводить среди членов Профсоюза разъяснительную и организационную работу, направленную на укрепление трудовой, производственной дисциплины,

принимать меры для предупреждения конфликтных ситуаций. Активно проводить анти коррупционную политику.

III. Режим труда, отдыха и трудовые отношения

3.1. На предприятии обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени работников, предусмотренная трудовым законодательством.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в ГП «Кыргызкомур» регулируется трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка ГП «Кыргызкомур», утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзной организацией.

3.3. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (далее «трудовой отпуск») согласно трудовому законодательству Кыргызской Республики.

3.4. Всем работникам филиала «Кара-Кече» ГП «Кыргызкомур», работающим в с. Чаек, согласно ст.368 Трудового кодекса Кыргызской Республики:

- при работе в местностях, приравненных к высокогорным районам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 календарных дней, также начисляется доплата районного коэффициента к заработной плате в размере 1,20 согласно Постановления Правительства Кыргызской Республики «Об оказании государственной поддержки лицам, проживающим и работающим в отдаленных и высокогорных зонах Кыргызской Республики» от 25 июня 1997 года № 377.

3.5. Всем работникам филиала «Кара-Кече» ГП «Кыргызкомур», работающим на участке «Центральный» разреза «Кара-Кече», предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при работе на высоте над уровнем моря - от 2000 до 3000 метров в количестве 12 календарных дней согласно ст.368 Трудовому кодексу, также начисляется доплата районного коэффициента к заработной плате в размере 1,70 согласно Постановления Правительства Кыргызской Республики «Об оказании государственной поддержки лицам, проживающим и работающим в отдаленных и высокогорных зонах Кыргызской Республики» от 25 июня 1997 года № 377.

3.6. Работнику предоставляется право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3 рабочих дней при предоставлении соответствующих подтверждающих документов в случаях:

- переезда на новое места жительства (при назначении на должность с переводом из другой местности);
- свадьбы самого работника;
- при рождении ребенка;
- в случае смерти прямых родственников (родителей, детей, супруга, супруги, родных брата, сестры).

3.6. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам по его письменному заявлению продолжительностью не более 30 календарных дней в течение календарного года. В отдельных случаях работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы иной продолжительности по согласованию с Работодателем.

3.7. Работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи зачетов и экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи итоговых государственных экзаменов на время нахождения работника в учебном заведении, при наличии справки установленного образца.

3.8. Работающей женщине (работнику) по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 1 часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ГП «Кыргызкомур», или по соглашению между работником и Работодателем.

IV. Оплата и нормирование труда

В части оплаты и нормирования труда стороны договорились о нижеследующем:

4.1. Производить оплату труда в соответствии со штатным расписанием ГП «Кыргызкомур» утвержденным в установленном порядке работодателем и согласованным с профсоюзом.

4.2. Работодатель ежегодно рассматривает вопрос повышения тарифных ставок и должностных окладов работников совместно с профсоюзным комитетом. Один раз в год производить индексацию заработной платы работников путем умножения тарифных ставок и должностных окладов на процент роста инфляции согласно данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики, с учетом следующих показателей по республике:

- минимального размера заработной платы;
- уровня прожиточного минимума;
- уровня инфляции;
- ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.3. Производить выплату заработной платы работникам не реже одного раза в месяц и обеспечить своевременное получение данных о заработной плате работником в письменной, прозрачной и понятной для каждого работника форме.

4.4. Производить премирование по итогам работы за отчетный период, так же ко Дню работников угольной отрасли (День шахтера) и Дню независимости КР (31 августа), на основании приложений Коллективного договора.

Работодателем могут предусматриваться и другие премии, приуроченные к иным

праздникам и памятным датам в КР, по согласованию с профсоюзом. В каждом случае издается соответствующий приказ.

4.5. Производить выплату надбавок, премий, доплат, иных мер стимулирующего характера согласно настоящему Коллективному договору, Приложениям к нему и в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики.

Примечание:

1. Все премиальные выплаты, надбавки и доплаты производятся из фонда заработной платы и учитываются при исчислении среднемесячного заработка во всех случаях, предусмотренных нормативными документами.

2. Общая сумма доплат и надбавок не должна превышать 70% должностного оклада (тарифной ставки), установленного работнику.

При определении допустимой нормы общего размера доплат и надбавок, установленных работнику, не учитываются следующие надбавки: за выслугу лет, за работу в особых условиях (во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах, за работу вахтовым методом, за работу в высокогорных и отдаленных местностях).

4.6. Ставить в известность работников о введении новых должностных окладов не позднее, чем за один месяц.

V. Обеспечение занятости, подготовки и повышения квалификации

В целях сохранения и укрепления кадров Работодатель обязуется принимать меры по:

5.1. Расширению производства и созданию дополнительных рабочих мест.

5.2. Изменению условий труда (перевод на другую работу, перемещение и т.д.) в соответствии с трудовым законодательством КР.

5.3. Созданию условий для повышения квалификации, обучения и переобучения работников за счет средств ГП «Кыргызкомур» при заключении индивидуального договора.

5.4. Организации переподготовки и переобучения работников в случае сокращения объема производства или изменения форм собственности.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации оборудования и осуществлении технологических процессов;
- безопасные условия труда;
- организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- проведение предварительных (при поступлении на работу), периодических, внеочередных медосмотров работников, занятых на производстве с вредными и неблагоприятными условиями труда, согласно законодательству, а также осуществление не реже одного раза в 3 года углубленных медосмотров в специализированных медучреждениях персонала, работающего на высоте свыше

3000 метров над уровнем моря вахтовым методом либо регулярно направляемого в командировки в эти высокогорные местности;

Примечание. *Врачебные рекомендации и ограничения, установленные работнику при медосмотре или обследовании обязательны для него и остальных заинтересованных сторон, включая руководителей вахт и отделов.*

- обучение вновь принятых, на работу работников безопасным методам труда, проведение инструктажей по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, противопожарным мероприятиям и другим правилам охраны труда;
- своевременное приобретение и выделение за счет средств Работодателя спецодежды, специальной обуви, средств коллективной и индивидуальной защиты согласно нормам и срокам. Дополнительное обеспечение (сверх установленных типовых норм) может предусматриваться отдельным категориям работников исходя из местных условий;
- выдачу за счет средств Работодателя молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, работающим во вредных условиях труда;
- выдачу за счет средств Работодателя мыла и других моющих средств работникам, занятым на работах с загрязненными условиями труда и стирающим спецодежду на дому, в соответствии с установленными нормами;
- проведение в установленные сроки соответствующих испытаний защитных средств и средств пожаротушения на всех объектах;
- возмещение вреда, причинённого здоровью работника (увечье, профессиональные заболевания либо иной ущерб) в результате исполнения работником трудовых обязанностей;
- проведение анализа случаев производственного травматизма, расследование причины каждого несчастного случая и привлечение к ответственности должностных лиц, не обеспечивших необходимые меры по созданию безопасных условий труда;
- своевременную разработку планов подготовки помещений к осенне-зимнему периоду и обеспечение их выполнения;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов с участием Профсоюза.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, Работодатель разрабатывает с участием Профсоюза соответствующий План мероприятий по улучшению условий труда и определяет размер компенсаций за тяжелые и вредные условия труда;

- полномочное участие Профсоюза, в лице технической инспекции труда и (или) общественного инспектора по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и финансирование их работы за счет Работодателя;
- предоставление общественному инспектору по охране труда Профсоюза

для выполнения возложенных на него функций не менее 8 рабочих часов в месяц с сохранением среднего заработка по месту основной работы;

- сохранение средней заработной платы на период обучения общественных инспекторов Профсоюза по охране труда.

6.2. Профсоюз в лице технической инспекции труда и (или) общественноинспектора по охране труда в установленном порядке:

- устанавливает постоянный контроль над соблюдением специалистами и рабочими требований охраны труда, исправности и применения спецодежды и других средств индивидуальной защиты;

- осуществляет общественный контроль над выполнением обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных нормативно-правовыми актами и настоящим Коллективным договором;

- участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и соблюдения техники безопасности;

- проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- участвует в составе комиссии при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. В случаях превышения предельно допустимых норм содержания вредных и опасных для здоровья факторов работник вправе отказаться от выполнения данной работы.

Каждый работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения реальной опасности для его жизни и здоровья вследствие не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, и других нарушений требований охраны труда.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении его средствами индивидуальной защиты не влечет для работника каких-либо последствий. На период устранения такой опасности за работником сохраняется его средний заработок.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Профсоюзом предоставляет работникам социальные льготы, гарантии и компенсации в пределах средств утвержденного годового бюджета ГП «Кыргызкомур» согласно Приложениям к настоящему Коллективному договору и в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики.

7.2. Работодатель и Профсоюз в пределах утвержденного бюджета и при

наличии финансовой возможности могут выделять денежные средства на:

- проведение праздничных мероприятий;
- приобретение детских новогодних подарков;
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- проведение спортивных мероприятий;
- награждение ценными подарками или денежными премиями работников;
- оказание материальной помощи работникам, пенсионерам, инвалидам, малообеспеченным семьям и др.

7.3. В соответствии с Законом Кыргызской Республики «Об угле» (статья 24) работникам ГП «Кыргызкомур» и его структурных подразделений предоставляется право на безвозмездное получение угля на бытовые нужды в порядке, определяемом в Приложении №9 к настоящему Коллективному договору.

7.4. Работникам, работающим по вахтовому методу, в соответствии с п. 21 «Положения о порядке и условиях выплаты надбавки за работу вахтовым методом», утвержденным Постановлением Правительства Кыргызской Республики «О гарантиях и компенсациях в связи с особым характером работы» от 18 марта 1999 года № 154 (в редакции Постановления Правительства КР от 30 июня 2005 года № 272), за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размере 50 процентов месячной тарифной ставки (оклада), но не более размера суточных расходов, предусмотренных нормативными актами Кыргызской Республики на момент выплат.

7.5. В случаях, когда работник по уважительным причинам не прибыл к пункту сбора самостоятельно и до места выполнения работы следовал самостоятельно, работодатель возмещает ему транспортные расходы, согласно нормам, предусмотренным действующим законодательством Кыргызской Республики.

7.6. Работникам, работающим вахтовым методом, в высокогорных районах и приравненных к ним местностям в соответствии с п. 24 «Положения о порядке и условиях выплаты надбавки за работу вахтовым методом», утвержденным Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 18 марта 1999 года № 154 (в редакции Постановления Правительства КР от 30 июня 2005 года № 272), предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, постоянно работающих в высокогорных районах и приравненных к ним местностях;

- предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: при работе над уровнем моря от 2000 до 3000 метров - 12 календарных дней, от 3001 до 4000 метров - 24 календарных дня, от 4001 и выше - 36 календарных дней. При работе в местах, приравненных к высокогорным районам - 12

календарных дней.

VIII. Гарантии и права профсоюзных органов

8.1. В соответствии с Трудовым кодексом КР, законами КР «О коллективных договорах» и «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза, Коллективным договором и соглашениями для обеспечения деятельности органов Профсоюза в реализации, предоставленных им прав Работодатель **обязуется:**

- предоставить безвозмездно оборудованные помещения, средства связи, автотранспорт и др.;
- предоставить выборному профсоюзному активу время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы;
- сохранить освобожденным профсоюзным работникам ГП «Кыргызкомур» такие же права, льготы и социальные гарантии, как и установленные для работников ГП «Кыргызкомур»;
- предоставить представителям Профсоюза возможность посещения объектов ГП «Кыргызкомур» и получения необходимых сведений для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (на специальные объекты допуск осуществляется в установленном порядке);
- предоставить представителям профсоюзных органов возможность участвовать в работе исполнительных органов управления ГП «Кыргызкомур» при рассмотрении социально-экономических вопросов;
- включать работникам, избранным в состав профорганов и освобожденным от производственной деятельности, стаж работы в Профсоюзе в непрерывный трудовой стаж в ГП «Кыргызкомур»;
- работникам, освобожденным от основной работы, вследствие их избрания на выборные должности в представительные органы профсоюзов, предоставить после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в ГП «Кыргызкомур».
- оказывать содействие Профсоюзу для участия в работе других объединений профсоюзов, членом которых состоит Профсоюз работников ГП «Кыргызкомур».

IX. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

9.1. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства - Профсоюзом и Работодателем.

9.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно должны отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

9.3. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в Одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

9.4. Текст настоящего Коллективного договора доводится до сведения всех работников в течение десяти рабочих дней со дня его введения в действие.

9.5. Работодатель обязуется обеспечивать ознакомление с настоящим Коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников.

9.6. Каждая из сторон, подписавшая настоящий Коллективный договор, признаёт свою ответственность за его успешную реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений, руководствуясь принципом социального партнерства.

9.7. Должностные лица, виновные в нарушении и невыполнении условий и обязательств по настоящему Коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

9.8. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения в количестве с 1 по 13 и Соглашение об обеспечении гарантий правовой и социально-экономической деятельности трудового коллектива в случае реорганизации ГП «Кыргызкомур» (изменение юридического статуса предприятия, преобразования в Акционерное Общество или Общество с Ограниченной Ответственностью, либо иную форму собственности).

Стороны Коллективного договора решили, что если в Приложениях не указано, что выплаты производятся только при наличии финансовой возможности, то такие выплаты производятся в обязательном порядке.

Х. Порядок разрешения споров

10.1. Стороны устанавливают, что все возможные претензии по настоящему Коллективному договору должны быть рассмотрены сторонами в течение десяти рабочих дней с письменного уведомления другой стороны.

10.2. Вслучае, если все споры и разногласия между двумя сторонами, которые возникнут по настоящему Коллективному договору, не будут разрешены путем переговоров, они передаются для разрешения в вышестоящее профсоюзное ведомство в Центральный комитет Горно-металлургического профсоюза Кыргызской Республики и соответствующие судебные органы, согласно законодательству Кыргызской Республики.

XI. Подписи сторон

Работодатель:
Директор
ГП «Кыргызкомур»

Ашырбаев К.Ы.



Профсоюз:
Председатель ППО
ГП «Кыргызкомур»

Разакова К.О.



Примечание:

На основании постановления Правительства Кыргызской Республики «О реорганизации ГП «Кыргызкомур» за №72 от 31 января 2018 года, Государственное предприятие «Иссык-Кульское пароходство» при Министерстве транспорта и коммуникаций Кыргызской Республики было реорганизовано и присоединено в форме филиала к ГП «Кыргызкомур» при ГКПЭНКР.

На момент подписания Коллективного договора на 2018-2021 годы, процедура передачи имущества, определения структуры и штатной численности, а так же перерегистрации филиала «Иссык-Кульское пароходство» ГП «Кыргызкомур» завершена не была, первичная профсоюзная организация филиала «Иссык-Кульское пароходство» не сформировалась.

В связи с чем, действие данного Коллективного договора на 2018-2021 годы на работников филиала «Иссык-Кульское пароходство» не распространяется.

После полного юридического оформления уставных и регистрационных документов филиала «Иссык-Кульское пароходство», определения структуры и штатной численности филиала, создания первичной профсоюзной организации филиала «Иссык-Кульское пароходство» и проведения соответствующих процедур, вопрос о заключении Коллективного договора между Администрацией ГП «Кыргызкомур» и работниками филиала «Иссык-Кульское пароходство» будет решен при их письменном обращении через выборные представительные органы.

Работодатель:


Директор
ГП «Кыргызкомур»

 **Ашырбаев К.Ы.**



Профсоюз:

Председатель ППО
ГП «Кыргызкомур»

 **Разакова К.О.**



СОГЛАШЕНИЕ

между Администрацией ГП «Кыргызкомур» при ГКПЭНКР и трудовым коллективом ГП «Кыргызкомур» при ГКПЭНКР об обеспечении гарантий правовой и социально-экономической деятельности трудового коллектива в случае реорганизации ГП «Кыргызкомур» (изменение юридического статуса предприятия, преобразования в Акционерное Общество или Общество с Ограниченной Ответственностью, либо иную форму собственности).

1.Целями настоящего Соглашения являются:

1.1.Трудовые права работников предприятия на гарантированное обеспечение их работой в случае изменения юридического статуса предприятия либо смены его собственника.

2.Сторонами данного Соглашения являются:

2.1.Трудовой коллектив ГП «Кыргызкомур» и филиала «Кара-Кече» в лице представительного органа (первичная профсоюзная организация ГП «Кыргызкомур») с одной стороны;

2.2.Учредителем предприятия (согласно п.4 Устава ГП «Кыргызкомур») в лице Администрации предприятия с другой стороны.

3.Основными задачами данного Соглашения являются:

3 1. Обеспечение устойчивой социальной защиты коллектива, повышение уровня реализации прав и законных интересов работников предприятия в случае реорганизации ГП «Кыргызкомур».

3.2. Совместная разработка и проведение мероприятий направленных на паритетное удовлетворение интересов всех сторон данного Соглашения в случае реорганизации ГП «Кыргызкомур».

4.Правовой основой данного Соглашения являются:

4.1.Трудовой Кодекс Кыргызской Республики;

4.2.Коллективный договор ГП «Кыргызкомур»;

4.3.Иные нормативно-правовые акты Кыргызской Республики, регламентирующие данную область Соглашения.

5.Обязанности Сторон:

5.1. В случае изменения юридического статуса предприятия в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О приватизации государственной собственности в Кыргызской Республике» администрация ГП «Кыргызкомур» обязуется:

5.1.1.Не расторгать трудовые договора с работниками, работающими в ГП «Кыргызкомур» и его структурных подразделениях на дату преобразования, не осуществлять сокращение штатов и другие мероприятия, влекущие за собой высвобождение рабочих мест.

5.1.2.Не уменьшать размеры тарифных ставок и должностных окладов, не уменьшать объем льгот, гарантий, компенсаций, доплат и надбавок, выплачиваемых работникам.

5.1.3.Сохранить действие коллективного договора между администрацией ГП «Кыргызкомур» и Первичной профсоюзной организацией (ППО) «Кыргызкомур» на 2018-2021 гг. до истечения срока, во вновь создаваемой организации.

5.1.4. Обеспечить передачу или продажу в собственность трудового коллектива ГП «Кыргызкомур» и его структурных подразделений не менее 10% доли создаваемого нового юридического (субъекта) лица и обеспечить равное распределение этих акций (долей) между работниками предприятия.

5.2. В случае изменения юридического статуса предприятия в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О приватизации государственной собственности в Кыргызской Республике», Трудовой коллектив ГП «Кыргызкомур» и филиала «Кара-Кече» в лице представительного органа (первичная профсоюзная организация ГП «Кыргызкомур») обязуется:

5.2.1. Оказать содействие в передаче всех прав и обязанностей ГП «Кыргызкомур» вновь создаваемой организации.

5.2.2. Поддерживать и соблюдать все перечисленные пункты настоящего Соглашения.

6. Действие настоящего Соглашения:

6.1. Настоящее соглашение между Трудовым коллективом ГП «Кыргызкомур» и филиала «Кара-Кече» в лице представительного органа (первичная профсоюзная организация ГП «Кыргызкомур») и Собственником предприятия (согласно п.4 Устава ГП «Кыргызкомур») в лице Администрации предприятия действует бессрочно.

6.2. В случае наступления факта (события) реорганизации ГП «Кыргызкомур» (изменение юридического статуса предприятия, преобразования в Акционерное Общество или Общество с Ограниченной Ответственностью, либо иную форму собственности) настоящее Соглашение действительно до полного исполнения Сторонами своих обязательств.

6.3. Настоящее соглашение составлено в трех подлинных экземплярах на официальном языке Кыргызской Республики, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон и ГМПК.

7. Контроль за выполнением Соглашения.

7.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляет Центральный комитет Горно-металлургического профсоюза Кыргызстана.

7.2. Паритетный контроль данного Соглашения осуществляется его Сторонами самостоятельно.

8. Общие положения.

8.1. Настоящее соглашение, является неотъемлемой частью Коллективного договора между Администрацией ГП «Кыргызкомур» при ГКПЭНКР и трудовым коллективом ГП «Кыргызкомур» при ГКПЭНКР на 2018-2021 годы

Подписи сторон:

«Согласовано»

Председатель профсоюза
ППО «Кыргызкомур»
Разакова К.О.

Директор
ГП «Кыргызкомур»
Ашырбаев К.Ы.

Председатель
ЦК ГМПК
Тажимаев Э.А.


« » 2018г.


« » 2018г.

« » 2018г.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
/ Разакова К.О. /
2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
/ Аманбаев К.Ы. /
2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и материальном стимулировании работников ГП «Кыргызкомур»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики и определяет условия и порядок оплаты труда для материальной заинтересованности и творческой и иной мотивации работников ГП «Кыргызкомур» в результатах своей деятельности.

1.1. Предприятие оказывает единовременную материальную помощь малообеспеченным и многодетным семьям, а также работникам, имеющим тяжелые заболевания и находящимся на стационарном лечении при наличии финансовой возможности в размере, определяемом директором предприятия.

1.2. Предприятие оказывает единовременную материальную помощь работникам, впервые заключающим брак в размере до 2-х должностных окладов.

1.3. Работники, достигшие юбилейного возраста (50 и 60 лет) премируются в размере до 2-х должностных окладов.

1.4. Предприятие выделяет необходимое количество средств на приобретение подарков и проведение новогодних утренников для детей дошкольного и младшего школьного возраста (до 14 лет) работников ГП «Кыргызкомур».

1.5. Предприятие направляет детей работников при наличии финансовой возможности в загородные оздоровительные лагеря за счет средств:

- Администрации - 50%
- Профсоюза - 40%
- Работники - 10%

1.6. Предприятие берет на себя основные ритуальные расходы по организации похорон умерших работников и пенсионеров (гроб, могила, транспорт) с непосредственным участием или оплатой ритуальных услуг, по предоставлению документов, в пределах 80 000 (восемьдесят тысяч сомов).

Ближних родственников работника (отец, мать, супруг/супруга, дети) по предоставлению документов, в пределах 30 000 (тридцать тысяч) сомов, а так же на расходы ритуальных услуг, по предоставлению документов, на организацию похорон умерших пенсионеров, ушедших на заслуженный отдых с ГП

«Кыргызкомур» и его структурных подразделений в пределах 20 000 (двадцать тысяч) сом.

1.7. Премии работников ГП «Кыргызкомур» начисляются в установленном порядке согласно утвержденным Положениям о премировании. При премировании учитываются результаты работы за отчетный период, нарушения работниками трудовой или исполнительской дисциплины, недостатки в работе.

1. Директор ГП «Кыргызкомур» может принять решение об оказании материальной помощи работникам. Оказание материальной помощи производится в установленном порядке на основании письменного заявления работника с разрешительной визой директора и приказа директора.

1.2. Должностные оклады работников ГП «Кыргызкомур» определяются штатным расписанием, утверждаемым Директором ГП «Кыргызкомур» по согласованию с профсоюзным органом работников. Заработная плата работников ГП «Кыргызкомур» состоит из должностного оклада, коэффициентов, надбавок и премий. Заработная плата, состоящая из должностного оклада и повышающего коэффициента, выплачивается работнику вне зависимости от финансового состояния предприятия.


Коэффициент, применяемый к заработной плате работника, исчисляется исходя из средней заработной платы производственного персонала и устанавливается в зависимости от проявления творческой и профессиональной инициативы, выполнения заданий нанимателя. Размер коэффициента к должностному окладу каждого работника устанавливается ежегодно приказом директора. Размер коэффициента к должностному окладу каждого работника может быть изменен в течение календарного года приказом директора.

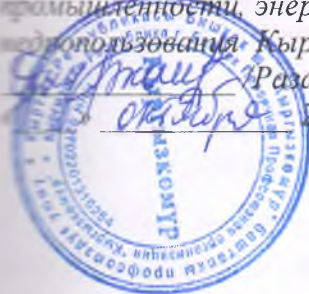
1.3. Оплата труда работников не списочного состава производится на основании гражданско-правовых договоров с указанием объемов и сроков выполненных работ, а также размера вознаграждения за выполняемую работу в каждом конкретном случае и определяется директором индивидуально.

1.4. Надбавка за выслугу лет работников ГП «Кыргызкомур» устанавливается в зависимости от стажа работника на предприятиях горнодобывающей отрасли Кыргызской Республики и составляет:

- от 1 года до 3 лет - 10%
- свыше 3 лет - 20%
- свыше 5 лет - 30%
- свыше 10 лет - 40%.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики

Разаева К.О./
2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
Мамыбаев К.Ы./
« _____ 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплаты премии
за общие результаты работы по итогам за отчетный период

Настоящее Положение разработано на основании постановления Правительства Кыргызской Республики №408 от 26 июля 1999 года «Об утверждении перечня вознаграждений, относящихся к оплате труда» и служит дополнительным инструментом повышения мотивации работника.

Премия за общие результаты работы по итогам за отчетный период выплачиваются руководящим, инженерно-техническим работникам, рабочим, служащим, работникам других категорий, состоящим в штате ГП «Кыргызкомур», профсоюзным работникам ГП «Кыргызкомур» прошедшим испытательный срок либо имеющим рабочий стаж не менее 3-х месяцев на дату издания приказа о премировании.

1. Премирование работников производится за выполнение показателей основной деятельности.
2. Размер премии по итогам работы за отчетный период устанавливается руководителем предприятия в процентном отношении к заработной плате или в виде фиксированной денежной суммы и оформляется приказом:
3. Премирование работника по итогам работы за отчетный период осуществляется в случае достижения работником высоких производственных показателей при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором и должностной инструкцией, распоряжений непосредственного руководителя, а также в целях материальной заинтересованности в улучшении конечных результатов деятельности ГП «Кыргызкомур» и качества работы.
4. Работникам, работающим на нормах выработки (времени) за каждый % перевыполнения норм, установленный размер премии увеличивается на 1%, но не более 5%.
5. Работникам, вновь принятым на работу, премия за первый полный отработанный месяц не начисляется.

Пример: работник принят на работу 15 марта. При начислении премии учитываются рабочие дни, начиная с 16 апреля.

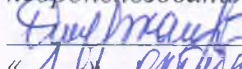
6. Полное или частичное лишение премии производится по представлению руководителей структурных подразделений за тот отчетный период, в котором допущено или выявлено упущение: несвоевременное и ненадлежащее исполнение работником должностных обязанностей, нарушение трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершение иных дисциплинарных проступков либо нарушений трудового распорядка.

6.1. Премия по итогам работы за отчетный период:

- может быть снижена либо не выплачивается, работнику, имеющему дисциплинарное взыскание (на момент премирования) в отчетном периоде;

7. Премия за общие результаты работы по итогам за отчетный период выплачивается наряду с другими премиями и максимальными размерами не ограничивается.

3«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
 /Разакова К.О./
« 16 / Октябре 2018 года

«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
 Айырбаев К.Ы./
« _____ 2018 года



**ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплаты премии
к праздникам**

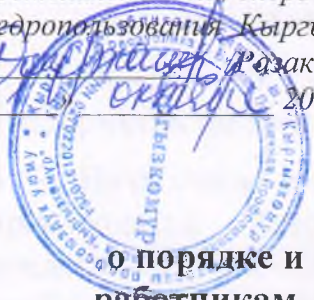
Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников ГП «Кыргызкомур» в достижении высоких результатов в производственной деятельности и повышения лояльности работников.

1. Премия, в размере не более двух должностных окладов (согласно тарифной ставки) к праздникам: ко Дню шахтера - профессиональному празднику работников угольной промышленности и 31 августа - Дню независимости Кыргызской Республики (а также иным праздникам – по инициативе руководителя и наличии финансовой возможности) выплачивается рабочим, руководящим, инженерно-техническим работникам, служащим, работникам других категорий, состоящим в штате ГП «Кыргызкомур» (за исключением внешних совместителей), профсоюзным работникам ГП «Кыргызкомур».
2. Премия к праздникам выплачивается работникам, имеющим стаж работы в ГП «Кыргызкомур» не менее 3 – х месяцев на день приуроченного к премии праздника.
3. Выплата премии работникам производится на основании приказа руководителя предприятия.
4. Премия к праздникам не выплачивается либо может быть снижена работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.
5. Премия к праздникам учитывается при исчислении среднемесячного заработка.

Приложение № 4

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики :
Розакова К.О.
« *1* / *1* » 2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
Алиев К.Ы.
« *1* / *1* » 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях выплаты пенсии на льготных условиях
работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда и на тяжелых работах.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании» и иными нормативными правовыми актами и определяет условия и порядок назначения и выплаты работникам ГП «Кыргызкомур» пенсии по возрасту на льготных условиях за работу с вредными и тяжелыми условиями труда.

Льготное пенсионное обеспечение является одним из видов компенсаций за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, предусматривает снижение возраста выхода на пенсию и призвано уменьшить вредное влияние этих условий на здоровье работника путем сокращения периода его трудовой деятельности в неблагоприятных условиях.

1. Пенсия на льготных условиях устанавливается работникам, проработавшим на работах с вредными и тяжелыми условиями труда по Списку №2 производств, работ, профессий, должностей и показателей, утвержденному постановлением Правительства Кыргызской Республики от 01 июля 1996 года № 298 (Перечень прилагается).

2. Право на пенсию на льготных условиях в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании» (п.2. ст.9) имеют работники, занятые полный рабочий день на работах с вредными и тяжелыми условиями труда - по Списку №2.

Под *полным рабочим днем* понимается выполнение работы в условиях труда, предусмотренных Списком №2, не менее 80 процентов рабочего времени. При этом в указанное время включается время выполнения подготовительных и вспомогательных работ. В указанное время может включаться время выполнения работ, производимых вне рабочего места с целью обеспечения основных трудовых функций.

Примечание: В стаж работы с вредными и тяжелыми условиями труда по Списку №2 не включаются:

- отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 1 месяц и более;

- *отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком;*
- *отпуск по беременности и родам;*
- *учебный отпуск;*
- *нахождение на военных сборах;*
- *срок установления в организации неполной рабочей недели с неполным рабочим днем;*
- *другие периоды, когда работник не был занят на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, предусмотренными Списком №2.*

3. Пенсия на льготных условиях назначается приказом руководителя предприятия по личному заявлению работника.

4. Начисление и выплата базовой (Б) и первой страховой части пенсии (СП1) производятся Работодателем за счет своих средств на основании предоставленных заявителем документов о страховом стаже и заработной плате, необходимых для исчисления размера пенсии, выплачиваемой до достижения работником общеустановленного пенсионного возраста.

5. Начисление и выплата второй страховой части пенсии (СП2) производится территориальным отделением Социального фонда Кыргызской Республики по месту жительства заявителя согласно поданному им заявлению.

6. Работников, ушедших на пенсию на льготных условиях, при поступлении вновь в ГП «Кыргызкомур», не рекомендуется принимать на работы с вредными и тяжелыми условиями труда.

Приложение
к Положению (Приложение № 4) о порядке и
условиях выплаты пенсии на льготных условиях
работникам, занятым на работах с вредными и
(или) опасными условиями труда и на тяжелых
работах

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей с вредными и тяжелыми условиями труда,
занятость в которых дает право на пенсию по возрасту
на льготных условиях по Списку №2:

- 20100000 I. Горные работы
- 20101000 I. Геологоразведочные работы. Открытые горные работы и работы на поверхности
- 2010100а а) Рабочие разрезов, карьеров, приисков, гидравлик, драг, промывочных приборов, работы на поверхности шахт, рудников и дренажных шахт. Работы на промышленных площадках строительства шахт, рудников, разрезов, карьеров, приисков, драг, тоннелей, подземных каналов и других подземных сооружений. Горные работы по рекультивации земель, бурению технических скважин, профилактике и тушению подземных пожаров, пожаров на терриконах и породных отвалах.
- Буровзрывные работы.
- 2010100а-11429 Взрывники
- 2010100а-11442 Водители автомобилей, занятые на транспортировании горной массы в технологическом процессе
- 2010100а-11453 Водители погрузчиков, занятые погрузкой горной массы
- 2010100а-11543 Выгрузчики на отвалах
- 2010100а-11709 Горнорабочие всех наименований, занятые на производственных участках, а также на маркшейдерских и геологических работах по отбору проб и доставке взрывчатых материалов
- 2010100а-11768 Грузчики, занятые на погрузке, разгрузке перечисленных выше ископаемых и пород
- 2010100а-12266 Землекопы, занятые на вскрышных и очистных работах
- 2010100а-13469 Мастера-взрывники
- 2010100а-13509 Машинисты автогрейдеров, занятые в разрезах, карьерах и на отвалах
- 2010100а-13583 Машинисты бульдозеров, в том числе занятые на тушении и разборке горящих терриконов и породных отвалов шахт, разрезов, обогатительных и брикетных фабрик
- 2010100а-13702 Машинисты дорожно-транспортных машин, занятые в разрезах, на усреднительных угольных складах и отвалах
- 2010100а-13737 Машинисты самоходных установок
- 2010100а-13788 Машинисты кранов автомобильных
- 2010100а-13790 Машинисты кранов (крановщики)
- 2010100а-13910 Машинисты насосных установок, занятые на дренажных работах
- 2010100а-14000 Машинисты погрузочно-доставочных машин
- 2010100а-14002 Машинисты погрузочных машин занятые в разрезах и карьерах
- 2010100а-14388 Машинисты экскаваторов
- 2010100а-14556 Монтажники горного оборудования
- 2010100а-14668 Монтеры пути, занятые в карьерах, разрезах и отвалах
- 2010100а-17314 Пробоотборщики
- 2010100а-17391 Промывальщики геологических проб
- 2010100а-18627 Сортировщики
- 2010100а-19203 Трактористы, занятые в карьерах, разрезах и на отвалах
- 2010100а-19821 Электромонтеры диспетчерского оборудования и телеавтоматики, занятые в карьерах и разрезах
- 2010100а-19825 Электромонтеры контактных сетей, занятые на работах в разрезах, карьерах и на отвалах
- 2010100а-19827 Электромонтеры линейных сооружений телефонной связи и радиодиффузии, занятые в карьерах, разрезах и на отвалах

2010100а-19855 Электромонтеры по ремонту воздушных линий электропередачи, занятые в разрезах, карьерах и на отвалах

2010100а-19876 Электромонтеры связи, занятые в карьерах, разрезах и на отвалах

2010100а-19890 Электромонтеры устройств сигнализации, централизации и блокировки, занятые в карьерах, разрезах и на отвалах

2010100а-19931 Электрослесари (слесари) дежурные и по ремонту оборудования

2010100б) Руководители и специалисты разрезов, карьеров, Работы на поверхности разрезов, карьеров, шахт и рудников

2010100б-20591 Геологи, участковые геологи

2010100б-20601 Геофизики

2010100б-20612 Гидрогеологи, участковые гидрогеологи

2010100б-20677 Главные геологи

2010100б-20735 Главные инженеры и их заместители (помощники)

2010100б-20807 Главные маркшейдеры и их заместители

2010100б-20822 Главные механики, их заместители (помощники)

2010100б-21103 Главные электрики, их заместители (помощники)

2010100б-21106 Главные электромеханики, их заместители (помощники)

2010100б-21115 Главные энергетики, их заместители (помощники)

2010100б-21516 Директора (начальники), их заместители (помощники) по производству, строительству (в разрезах, карьерах)

2010100б-22177 Инженеры, занятые в сменах на производственных участках

2010100б-22269 Инженеры горные (ведущие, 1-2 категорий), выполняющие работы в подземных условиях

2010100б-23181 Маркшейдеры, маркшейдеры участковые

2010100б-23202 Мастера буровых скважин

2010100б-23205 Мастера (старшие мастера) буровых участков

2010100б-23227 Мастера горные

2010100б-23263 Мастера дорожные, занятые в разрезах, карьерах и на отвалах

2010100б-23269 Мастера (старшие мастера) контрольные

2010100б-23362 Мастера (старшие мастера) по ремонту оборудования

2010100б-23398 Мастера (старшие мастера) производственных участков

2010100б-23485 Механики, старшие механики

2010100б-24043 Начальники смен

2010100б-24091 Начальники разрез строительных управлений, их заместители (помощники) по производству

2010100б-24097 Начальники участков, их заместители (помощники)

2010100б-24125 Начальники (горных) цехов, их заместители (помощники)

2010100б-24441 Производители работ, старшие производители работ, их заместители (помощники)

2010100б-25047 Технические руководители, их заместители (помощники)

2010100б-25410 Электромеханики

2010100б-25455 Энергетики

2010100б-25401 Электрики участков

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
К. О. Разакова
«*Октябрь*» 2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
А. Б. Адырбаев
2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях выплаты единовременной премии за награды и звания

1. Единовременная премия выплачивается работникам:
 - 1.1 награжденным:
 - орденами, медалями и Почетной грамотой Кыргызской Республики в размере двух должностных окладов (тарифной ставки);
 - Почетной грамотой Правительства КР в размере двух должностных окладов (тарифной ставки);
 - Почетной грамотой Государственного комитета промышленности, энергетики и недропользования Кыргызской Республики в размере до 5 000 сомов;
 - Почетной грамотой ГП «Кыргызкомур» в размере до 4 000 сомов;
 - Почетными грамотами различных министерств и ведомств КР, а так же ЦК ГМПК КР и органов местного самоуправления в размере до 2 000 сомов.
 - 1.2. удостоенным:
 - Почетного звания («Заслуженный работник угольной отрасли Кыргызской Республики», «Почетный горняк» и др.) в размере одного должностного оклада (тарифной ставки);

Приказ о премировании работников, удостоенных государственных наград и награжденных почетными грамотами, издается руководителем предприятия на основании соответствующих указов, распоряжений, приказов и решений о награждении работников.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
_____ Газакова К.О./
«_____» _____ 2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
_____ Адырбаев К.Ы./
«_____» _____ 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о единовременном пособии работникам, уходящим на заслуженный отдых, и материальной помощи неработающим пенсионерам ГП «Кыргызкомур»

1. Работникам, уходящим на заслуженный отдых при достижении общеустановленного пенсионного возраста и на льготных условиях** выплачивается единовременное пособие (при стаже работы в ГП «Кыргызкомур» не менее 10 лет).

Примечание:

- ** пенсия на льготных условиях предоставляется работникам:
- по Списку № 2;
 - высокогорных, отдаленных и труднодоступных зон в соответствии с Перечнем населенных пунктов, утверждаемым Жогорку Кенешем Кыргызской Республики;
 - женщинам, родившим пять и более детей и воспитавшим их до восьмилетнего возраста;
 - иных категорий, предусмотренных Законом Кыргызской Республики "О государственном пенсионном социальном страховании".

2. Размер единовременного пособия определяется путем умножения одной третьей части месячного должностного оклада или тарифной ставки работника на количество полных лет непрерывного стажа работы в ГП «Кыргызкомур», но не может быть ниже 2-х месячного должностного оклада (тарифной ставки).

3. Работники, уходящие на заслуженный отдых при достижении общеустановленного пенсионного возраста имеют право на вышеуказанное единовременное пособие, только в течение 3 (трех) месяцев после достижения этого возраста. После истечения 3-х месяцев выплачивается единовременное пособие в размере 2-х месячного должностного оклада (тарифной ставки).

При назначении пенсии на льготных условиях приказом по предприятию (за счет средств ГП «Кыргызкомур») работник имеет право на вышеуказанное единовременное пособие только в течение одного месяца со дня издания приказа о назначении льготной пенсии.


4. Работники, получившие единовременное пособие при уходе на пенсию в дальнейшем имеют право поступления на работу в ГП «Кыргызкомур» на общих основаниях. Стаж работников в этом случае исчисляется как для вновь принятых работников.

Работников, ушедших на пенсию на льготных условиях, при поступлении вновь в ГП «Кыргызкомур» не рекомендуется принимать на работы с вредными и тяжелыми условиями труда.

5. Выплата единовременного пособия производится из ФОТ и оформляется приказом руководителя предприятия.

В список «Пенсионеры ГП «Кыргызкомур» *включается* работник, ушедший на пенсию из ГП «Кыргызкомур» и имеющий на дату увольнения непрерывный стаж работы в ГП «Кыргызкомур» не менее 10-ти лет.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики

« » 2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики

« » 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях выплаты компенсации за разъездной характер работ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 181 Трудового кодекса Кыргызской Республики и иными нормативными правовыми актами и регулирует порядок, условия и размеры выплат работникам ГП «Кыргызкомур» (далее – «предприятие») компенсаций за разъездной характер работ.

2. Компенсации за разъездной характер работ устанавливаются работникам:

- систематически (не менее 15 рабочих дней в месяц) выполняющим работы на объектах, расположенных вне места нахождения предприятия,
- осуществляющим периодически служебные поездки в пределах обслуживаемых ими участков, если при этом они не имеют возможность ежедневно возвращаться к своему месту жительства (месту нахождения предприятия).

Под компенсациями понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей.

3. Компенсация начисляется работникам только за дни фактической занятости их в поездках и при условии, что они находятся в этих разъездах не менее 4 часов в день.

В учитываемые поездки включается не только время работы на обслуживаемом участке (объекте, маршруте), но и время отдыха, приема пищи и время в пути в оба конца.

4. Компенсация предоставляется работникам ГП «Кыргызкомур» согласно Списку профессий и должностей работников, связанных с разъездным характером работ, утверждаемых приказом руководителя.

Данный Список является основным и может дополняться с учетом специфики производств отрасли и действующих перечней профессий, должностей и категорий работников.

5. На основании указанного Списка и местных производственных условий руководитель предприятия по согласованию с профсоюзной организацией приказом издает конкретный Перечень профессий и должностей работников,

которым устанавливаются компенсации за разъездной характер работ, и размеры компенсации.

6. Компенсация работникам выплачивается в следующих размерах:

- 40 процентов от установленной для командировок нормы суточных при систематическом производстве работ на объектах, расположенных вне постоянного места жительства (места нахождения предприятия);

- 30 процентов от установленной для командировок нормы суточных при отдельных служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков.

7. При поездках, связанных с разъездным характером работ, когда работник имеет вынужденные остановки в пути следования или в пунктах обслуживаемого им участка продолжительностью свыше одних суток и ему не предоставляется бесплатное помещение, работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения по фактически произведенным затратам с подтверждением этих расходов документами, а при их отсутствии - в размере 50 процентов от нормы суточных расходов.

8. Границы участка, обслуживаемого работником, и перечень пунктов, с которых невозможно (нецелесообразно) ежедневное возвращение к месту нахождения предприятия (структурного подразделения), определяются и утверждаются руководителем предприятия.

9. Работникам, получающим компенсацию за разъездной характер работ, надбавки за работу вахтовым методом и за подвижной характер работ *не выплачиваются*.

10. В случае необеспечения работника служебным транспортом при его служебной поездке ему возмещаются расходы по проезду по фактически произведенным затратам с подтверждением этих расходов документами (билетами).

При отсутствии билетов расходы по проезду возмещаются согласно нормам, установленным для командировок.

Если размер расходов работника на служебные поездки с учетом их интенсивности и транспортной обеспеченности известен заранее, предприятие вправе приказом устанавливать ему фиксированный размер денежной компенсации транспортных расходов в месяц без предоставления им подтверждающих документов.

11. Персоналу предприятия, осуществляющего обслуживание объектов, расположенных в административных границах населенного пункта, в которых расположено это предприятие или находится место жительства данного персонала, компенсация за разъездной характер работ может устанавливаться только с учетом территориальной отдаленности этих объектов.

12. Выплата компенсации производится работнику и за дни временной нетрудоспособности вне постоянного места жительства, на которые выдан больничный лист, если он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту своего постоянного места жительства.

13. Если работник направлен для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством.

14. Работникам других профессий и должностей, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, по которым предусмотрена компенсация, данная компенсация предоставляется и выплачивается за этот период.

15. Направление работника в отдельную служебную поездку (поездки) производится руководителем структурного подразделения с регистрацией в соответствующем журнале учета работ.

По усмотрению руководителя предприятия или филиала направление работника в поездку может оформляться приказом.

16. Основанием для выплаты компенсации за разъездной характер работ является табель учета рабочего времени.

К документам первичного учета по данному вопросу относятся журналы выполненных работ, наряды, путевые листы, маршрутные листы, планы-графики, дневники и другие документы. По каждой поездке должны быть указаны дата поездки, время выезда и время возвращения из поездки.

18. Ответственность за наличие первичного учета и достоверность данных по количеству поездок и их продолжительности возлагаются на руководителей структурных подразделений и других должностных лиц.

19. Компенсационные выплаты не учитываются при исчислении средней заработной платы работников.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
Разакова К.О./
«_____» _____ 2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
Амчырбаев К.Ы./
«_____» _____ 2018 года




ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке выплаты материальной
помощи на оздоровление к трудовому отпуску

Настоящее Положение вводится с целью поддержки здоровья работников ГП «Кыргызкомур» и распространяется на всех работников, за исключением работающих по совместительству (внешнему).

1. Материальная помощь предоставляется работнику ГП «Кыргызкомур» на лечение к отпуску независимо от стажа работы:
 - Работникам ЦА ГП «Кыргызкомур» – в размере 100% должностного оклада, тарифной ставки;
 - Работникам филиала «Кара-Кече» ГП «Кыргызкомур» - в размере 200% должностного оклада, тарифной ставки.
2. Основанием для выплаты материальной помощи является личное заявление работника о предоставлении отпуска и отражается в приказе директора предприятия.
3. При выплате компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении материальная помощь на оздоровление к отпуску не выплачивается.
4. Материальная помощь на оздоровление к трудовому отпуску выплачивается только один раз в течение календарного года.
5. При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, материальная помощь выплачивается при использовании первой части отпуска.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики

Разакова К.О./
« 14 » 2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
Амбраев К.Ы./
« 14 » 2018 года



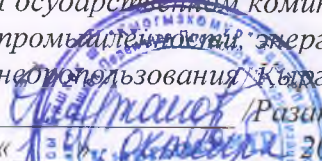
ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления угля на безвозмездной и льготной основе


1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 24 Закона Кыргызской Республики «Об угле» и регулирует для работодателя и работников порядок, условия и размеры предоставления работникам ГП «Кыргызкомур» (далее – «предприятие») угля на безвозмездной и льготной основе.
2. Выдача угля на безвозмездной основе производится один раз в течение календарного года в размере, определяемом ежегодно Работодателем по согласованию с профсоюзной организацией. Выдача угля на безвозмездной основе оформляется приказом Работодателя. Правом на получение угля имеют работники ГП «Кыргызкомур», а так же прошедшие испытательный срок либо имеющие рабочий стаж не менее 3-х месяцев на дату издания соответствующего приказа.
3. Правом на получение угля на льготной основе пользуются следующие категории:
 - пенсионеры, пенсии которым назначены в связи с работой в ГП «Кыргызкомур»;
 - инвалиды труда, инвалиды по общему заболеванию, если они пользовались этим правом до получения инвалидности;
 - семьи работников, погибших в организациях по добыче (переработке) угля, если жена (муж), родители, дети, и (или) другие нетрудоспособные члены семьи получают пенсию по случаю потери кормильца;
 - вдовы работников организаций по добыче (переработке) угля;
 - работники организаций по добыче (переработке) угля, проработавшие в таких организациях не менее пяти лет и уволенные в связи с сокращением штата или ликвидацией таких организаций независимо от места последующей работы, если указанные лица проживают в шахтерских городах и поселках и пользуются печным отоплением.

Затраты ГП «Кыргызкомур», связанные с отпуском угля на бытовые нужды безвозмездно или по льготным ценам, включаются в себестоимость добычи (переработки) угля.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики

/Разакова К.О./
«11 Октября» 2018 года

«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
/Ашырбаев К.Ы./

2018 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о надбавках за ученую степень работников ГП «Кыргызкомур»


Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Кыргызской Республики «Об установлении надбавок за ученую степень» от 4 июля 2006 года №492.

Ежемесячные надбавки к заработной плате устанавливаются независимо от отработанного времени по основному месту работы:

Докторам наук – в размере 600 (Шестисот) сомов ежемесячно;

Кандидатам наук – в размере 300 (Трехсот) сомов ежемесячно.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
 /Разакова К.О./
« 14 / 10 / 2018 года »



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики
 /Лимбайев К.Б./
« 14 / 10 / 2018 года »



ПОЛОЖЕНИЕ

об индексации оплаты труда работников предприятия и его структурных подразделений

1. Настоящее положение вводится для социальной защищенности коллектива и системы оплаты труда от роста инфляции и роста потребительских цен.

2. В целях обеспечения надлежащего трудового вознаграждения с учетом роста потребительских цен на товары и услуги, а так же с учетом девальвации национальной валюты при снижении ее официального курса по отношению к курсу доллара США, ГП «Кыргызкомур» обязуется:

2.1. Производить ежегодную оценку изменения прожиточного минимума на основании изменения индекса потребительских цен в республике в соответствии со сведениями, публикуемыми Национальным статистическим комитетом Кыргызской Республики.

2.2. При ежегодной оценке, Предприятие, в связи с изменениями прожиточного минимума за отчетный период, обязуется увеличить тарифные ставки (должностные оклады) работников на размер фактического индекса инфляции, но не более 8% (восемь процентов) в год.

2.3. При снижении индекса инфляции, или его увеличении на более чем 8% по результатам года, система оплаты труда может быть пересмотрена. Ежегодный инфляционный коэффициент индексации будет установлен на уровне 8%. При этом, Предприятие, с учетом своего экономического положения, может согласиться применить индексацию, если фактический индекс инфляции превысит 8%. В любом случае, понижение прожиточного минимума не приведет к автоматическому снижению ставок заработной платы.

2.4. Отчетным периодом для индексации является начало календарного года. Любые изменения в связи с инфляционной индексацией будут вступать в силу после проведения анализа изменения инфляции, но не позднее первого месяца календарного года.

2.5. При снижении официального курса национальной валюты, установленного Национальным Банком Кыргызской Республики (НБКР) на 1 января по отношению к курсу доллара США, при ежегодной оценке, тарифная ставка может быть повышена на индекс девальвации сома, при условии, что совокупный процент индексации (с учетом индекса инфляции и девальвации сома), не превысит 8% за год.

Предусматривается следующий порядок расчета индекса девальвации сома:

$$D = (R2 - R1) / R1 * 100\% * 1/2$$

Где D – индекс девальвации сома,

R2 – средневзвешенный курс сома за годовой период,

R1 – курс сома. Установленный НБКР на 1 января.

3. Тарифные ставки утверждаются в соответствии с Уставом Предприятия и законодательством Кыргызской Республики.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования
Кыргызской Республики

Разакова К.О.
«1» октября 2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования
Кыргызской Республики

«1» октября 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ **о назначения единовременного пособия** **при рождении ребенка – «балага суйунчу»**

Настоящее положение разработано согласно и во исполнение Закона Кыргызской Республики «О государственных пособиях в Кыргызской Республике» от 28 июля 2017 года № 163.

1. В целях реализации права о порядке обращения и назначения единовременного пособия при рождении ребенка – «балага суйунчу», женщинам, работницам предприятия-членам профсоюза:

-Установить размер единовременного пособия при рождении ребенка – «балага суйунчу» в сумме 5 000 (пять тысячи) сомов.

-Единовременное пособие «балага суйунчу» выплачивается за каждого ребенка.

2. Действие настоящего Положения распространяется на лиц: женщин - работниц предприятия, являющихся членами профсоюза предприятия.

3. Все пункты настоящего Положения не распространяются на внешних совместителей, принятым работникам по срочному временному трудовому договору.

Порядок обращения за назначением пособия «балага суйунчу»:

-Заявление о назначении пособия «балага суйунчу» подается на имя руководителя предприятия.

-За назначением пособия «балага суйунчу» обращается сама женщина-работник предприятия лично.

-К заявлению прилагаются следующие документы:

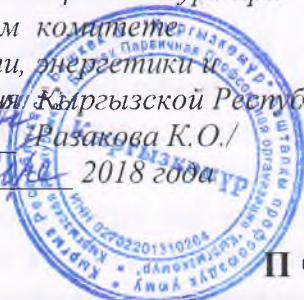
- копия паспорта заявителя;

- копия свидетельства о рождении ребенка (детей);

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель Профсоюза
работников ГП «Кыргызкомур» при
Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования Кыргызской Республики

Разакова К.О./
« 10 » *октябрь* 2018 года



«СОГЛАСОВАНО»:

Директор ГП «Кыргызкомур»
при Государственном комитете
промышленности, энергетики и
недропользования

Кыргызской Республики

Ибраев К.Ы./
« 10 » *октябрь* 2018 года



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке исчисления стажа работников ГП «Кыргызкомур» для выплаты надбавок к должностному окладу за выслугу лет

1. Настоящее Положение определяет исчисления стажа для выплаты надбавок работникам ГП «Кыргызкомур» за выслугу лет к должностным окладам работникам ГП «Кыргызкомур» за стаж работы на предприятиях, учреждениях и организациях угледобывающей отрасли Кыргызской Республики, в соответствии со стажем работы в данной отрасли и служит дополнительным инструментом повышения мотивации работника.

2. Вознаграждение за выслугу лет в соответствии с настоящим Положением выплачивается ежемесячно в следующих размерах:

Стаж работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу	Размер вознаграждения в процентах к месячной тарифной ставке (должностному окладу)
От 1го до 3 лет	10
Свыше 3 лет до 5 лет	20
Свыше 5 лет до 10 лет	30
Свыше 10 лет	40

3. Вознаграждение за выслугу лет максимальными размерами не ограничивается.

4. Стаж работы исчисляется ежемесячно по состоянию на первое число каждого месяца.

5. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется по установлению трудового стажа специалистом по кадровой работе ГП «Кыргызкомур», также филиала «Кара-Кече».

6. Под стажем понимается общая продолжительность работы работника в государственном предприятии «Кыргызкомур» и предприятиях, учреждениях и организациях угледобывающей отрасли Кыргызской Республики.

7. Выплата надбавок за выслугу лет работникам производится ежемесячно, дифференцировано в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

8. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время частично оплачиваемого отпуска и отпуска без содержания по уходу за ребенком (включая усыновленного) до достижения им возраста трех лет;

- время действительной срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в ГП «Кыргызкомур» и его структурных подразделениях и по увольнении в запас, в течение 3-х месяцев, не считая времени переезда, возвратился в структуру ГП «Кыргызкомур».

- время обучения на курсах по подготовке, переподготовке, повышению квалификации кадров с отрывом от производства;

- время работы в государственном концерне «Кыргызкомур»;

- время работы в государственном акционерном обществе «Кыргызкомурхолдинг»;

- время работы в акционерном обществе открытого типа «Корпорация Кыргызкомур»;

- время работы в государственное предприятие «Комур»;

- время работы в государственное предприятие «Кыргызкомур»;

- время работы в государственном предприятии «Кара-Кече»;

- время работы на предприятиях, учреждениях и организациях угледобывающей отрасли Кыргызской Республики и Киргизской ССР.

Периоды работы в вышеуказанных предприятиях засчитываются в стаж работы, дающий право на начисление надбавок, независимо от того, на какой должности работал работник.

9. Надбавка за выслуги лет начисляется на должностной оклад работника ГП «Кыргызкомур» без учета всех видов надбавок и доплат, премий и выплачивается одновременно с заработной платой.

10. При временном замещении надбавка за выслуги лет начисляется на должностной оклад только по основной работе.

11. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

12. Надбавка за выслугу лет выплачивается за фактически отработанное в календарном месяце время.

13. Работникам, у которых в течение месяца возникло право на выплату или повышение размера вознаграждения, его выплата (повышение) производится со следующего месяца.

14. Работникам, оставившим работу в связи с уходом на пенсию по возрасту и инвалидности, призывом (поступлением) на военную службу, сокращением численности или штата работников, выплата этого вознаграждения производится при окончательном расчете пропорционально времени, отработанному в данном календарном месяце.

15. В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения служебных обязанностей:

- при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата;

- в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

16. При неполном отработанном времени за данный месяц, а также при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени в данном месяце.

17. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка работника. При отсутствии трудовой книжки и в случае, когда в трудовой книжке нет необходимой записи или содержатся неточные записи о периодах работы, в подтверждение трудового стажа принимаются справки, выписки из приказов, лицевые счета и иные документы, содержащие сведения и периодах работы.

18. Ответственность, за своевременный пересмотр у работников размера надбавок за выслугу лет возлагается на кадровые службы ГП «Кыргызкомур» и филиала «Кара-Кече». Работники кадровой службы предприятия в конце месяца представляют сведения о выслуге лет в бухгалтерию для начисления надбавки.