# КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН КОДЕКСИ

# КОДЕКС КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

**Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси**

2024-жылдын 18-декабрында

Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши кабыл алган

## ЖАЛПЫ БӨЛҮК

## I БӨЛҮМ. ЖАЛПЫ ЖОБОЛОР

### 1-глава. Негизги жоболор

#### 1-берене. Ушул Кодексте колдонулуучу негизги түшүнүктөр

Ушул Кодексте төмөнкү негизги түшүнүктөр пайдаланылат:

1) **коопсуз эмгек шарттары** – иштегендерге зыяндуу же кооптуу өндүрүштүк факторлордун таасири жокко чыгарылган же болбосо алардын таасиринин деңгээли ченемдер менен белгиленген деңгээлден ашпаган эмгек шарттары;

2) **вахталык метод** – кызматкерлердин туруктуу жашаган жерине күн сайын кайтып келүүсүн камсыз кылуу мүмкүн болбогон учурда, эмгек процессин алардын туруктуу жашаган жеринен тышкары жүзөгө ашыруунун өзгөчө формасы;

3) **зыяндуу эмгек шарттары** – гигиеналык ченемдерден ашкан жана кызматкердин организмине жагымсыз таасир тийгизүүчү зыяндуу өндүрүштүк факторлордун болушу менен мүнөздөлгөн эмгек шарттары;

4) **эс алуу убактысы** – анын аралыгында кызматкер эмгек милдеттерин аткарудан бош болгон жана аны өзүнүн каалоосу боюнча пайдалана ала турган убакыт;

5) **зыяндуу өндүрүштүк фактор** – анын таасири кызматкердин ооруп калуусуна же ишке жөндөмдүүлүгүнүн төмөндөөсүнө алып келиши мүмкүн болгон өндүрүштүк фактор;

6) **кепилдиктер** – кызматкерлерге социалдык-эмгек мамилелери жаатында берилген укуктарды жүзөгө ашырууну камсыз кылуучу каражаттар, ыкмалар жана шарттар;

7) **аралыктан иштөө** – эмгек функциясын аткаруу үчүн маалыматтык-телекоммуникациялык технологияларды пайдалануу шартында жана аны аткаруу менен байланышкан маселелер боюнча иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы өз ара аракеттенүүнү жүзөгө ашыруу үчүн иш берүүчү жайгашкан жерден тышкары жерде эмгек келишиминде аныкталган эмгек функциясын аткаруу;

**Трудовой кодекс Кыргызской Республики**

Принят Жогорку Кенешем Кыргызской Республики

18 декабря 2024 года

## ОБЩАЯ ЧАСТЬ

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### Глава 1. Основные положения

#### Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе

В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

1) **безопасные условия труда** – условия труда, при которых воздействие на работников вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают уровни, установленные нормативами;

2) **вахтовый метод** – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания;

3) **вредные условия труда** – условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работника;

4) **время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

5) **вредный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого может привести к заболеванию или снижению работоспособности работника;

6) **гарантии** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

7) **дистанционная работа** – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя при условии использования для выполнения данной трудовой функции и осуществления между работодателем и

8) **чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапары** – Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык мамлекеттик кызматчыларды жана башка кызматкерлерди чет мамлекеттердеги же чет өлкөдө жайгашкан эл аралык уюмдардагы Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызмат органына жана мамлекеттик органдардын өкүлчүлүктөрүндө иштөөгө иш сапарына жиберүү;

9) **дуалдык окутуу жөнүндө келишим** – практикалык окутуудан өтүү үчүн жумуш ордун берүүчү окутуучу ишкана менен билим берүү уюмунун ортосундагы дуалдык окутууну ишке ашыруунун шарттарын жана тартибин регламенттөөчү жазуу жүзүндөгү макулдашуу;

10) **кесиптик даярдоо келишими** – иш берүүчү менен кызматкердин ортосунда жазуу жүзүндө түзүлгөн атайын келишим, ага ылайык кызматкер кесиптик квалификацияны алуу, кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу үчүн иш берүүчү тарабынан уюштурулган кесиптик даярдоо курсунан өтүүгө милдеттенет;

11) **дуалдык окутуу** – билим берүү уюмунда теориялык материалды үйрөнүүнүн жана базалык көндүмдөрдү өздөштүрүүнүн, практикалык көндүмдөрдү бекемдөөнүн, билим берүү уюмунун, билим алуучунун жана иш берүүчүнүн бирдей жоопкерчилиги менен жумуш ордунда кесиптик тажрыйбага ээ болуунун үзгүлтүксүз циклин камсыз кылуучу окутуунун түрү;

12) **иш таштоо** – жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү максатында кызматкерлердин эмгек милдеттерин (толук же жарым-жартылай) аткаруудан убактылуу ыктыярдуу баш тартуусу;

13) **эмгек акы** – эмгектин татаалдыгына, көлөмүнө, сапатына жана шарттарына жараша эмгек үчүн сый акы (ордун толтуруу), ошондой эле компенсациялык жана дем берүүчү мүнөздөгү төлөмдөр. Үстөк жана кошумча акы төлөө түрүндөгү компенсациялык жана дем берүүчү мүнөздөгү төлөмдөр эмгек акыга кошуп эсептелүүчү райондук коэффициентти кошпогондо абсолюттук чондуктарда же кызматтык (тарифтик) маянага карата пайыз менен белгиленет;

14) **квалификация** – белгиленген үлгүдөгү документтер менен тастыкталуучу кесиптик иштин белгилүү бир түрүн аткарууга даярдыгын мүнөздөөчү билимдердин, көндүмдөрдүн жана социалдык-инсандык компетенциялардын деңгээли;

15) **квалификациялык разряд** – кызматкердин кесиптик даярдыгынын деңгээлин чагылдыруучу чондук;

16) **жамааттык келишим** – уюмдагы социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуучу, кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн атынан алардын өкүлдөрүнүн ортосунда жазуу жүзүндө түзүлүүчү локалдуу ченемдик акт;

17) **жамааттык эмгек талаш-тартышы** – эмгек шарттарын (эмгек акыны кошкондо) белгилөө жана өзгөртүү, жамааттык келишимдерди, макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу маселелери боюнча, ошондой эле уюмдарда эмгек укугунун ченемдерин камтыган актыларды макулдашууда жана кабыл алууда кызматкерлердин шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуудан иш берүүчүнүн баш тартуусуна байланыштуу, кызматкерлер (алардын өкүлдөрү) менен иш берүүчүлөрдүн (алардын өкүлдөрүнүн) ортосундагы жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер;

18) **бириктирип аралыктан иштөө** – эмгек келишиминде аныкталган эмгек функциясын иш берүүчүнүн жайгашкан жери боюнча, ошондой эле аралыктан иштөө аркылуу да аткаруу;



работником взаимодействия по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных технологий;

8) **длительная заграничная командировка** – командирование государственных служащих и других работников на работу в орган дипломатической службы и представительства государственных органов Кыргызской Республики в иностранных государствах или международных организациях, находящихся за границей, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

9) **договор о дуальном обучении** – письменное соглашение между обучающим предприятием, предоставляющим рабочее место для прохождения практического обучения, и образовательной организацией, регламентирующее условия и порядок реализации дуального обучения;

10) **договор профессиональной подготовки** – специальный договор, заключенный между работодателем и работником в письменной форме, в соответствии с которым работник для получения профессиональной квалификации, переподготовки и повышения квалификации обязуется пройти курс профессиональной подготовки, организованный работодателем;

11) **дуальное обучение** – вид обучения, обеспечивающий непрерывный цикл изучения теоретического материала и освоения базовых навыков в образовательной организации, закрепления практических навыков, приобретения профессионального опыта на рабочем месте при равной ответственности образовательной организации, обучающегося и работодателя;

12) **забастовка** – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора;

13) **заработная плата** – вознаграждение (возмещение) за труд в зависимости от его сложности, объема, качества и условий, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера в виде надбавок и доплат устанавливаются в абсолютных величинах или в процентах к должностному (тарифному) окладу, за исключением районного коэффициента, который начисляется к заработной плате;

14) **квалификация** – уровень знаний, навыков и социально-личностных компетенций, характеризующих подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности, подтверждаемый документами установленного образца;

15) **квалификационный разряд** – величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;

16) **коллективный договор** – локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый в письменной форме между работниками и работодателями в лице их представителей;

17) **коллективный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях;

19) **компенсациялар** – кызматкерлердин алар тарабынан эмгек же мыйзамда каралган башка милдеттерди аткаруусу менен байланышкан чыгымдарынын ордун толтуруу максатында белгиленген акчалай төлөмдөр;

20) **компетенттүүлүк** – адамдын белгилүү бир кырдаалда (окуу, инсандык жана кесиптик) билимдердин жана көндүмдөрдүн ар кандай элементтерин өз алдынча колдонууга интеграцияланган жөндөмдүүлүгү;

21) **компетенттүү иштин критерийлери** – белгилүү бир эмгек функцияларын талаптарга жана ченемдерге ылайык аткаруунун натыйжаларын баяндоо;

22) **төмөнкү эмгек акы (эмгек акы төлөөнүн төмөнкү өлчөмү)** – ченемдүү эмгек шарттарында жөнөкөй иштерди аткарууда жумуш убактысынын ченемин толук иштеп бүткөн квалификациялуу эмес кызматкердин эмгеги үчүн бир айлык эмгек акынын мыйзам тарабынан кепилденген өлчөмү;

23) **жамааттык эмгек талаш-тартыштары башталган учур** – кызматкерлердин (алардын өкүлдөрүнүн) талаптарынын бардыгын же бир бөлүгүн четке кагуу жөнүндө иш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) чечими билдирилген же иш берүүчү (анын өкүлү) ушул Кодекстин 249-беренесине ылайык өзүнүн чечимин билдирбеген күн, ошондой эле жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндөгү пикир келишпестиктердин протоколу түзүлгөн дата;

24) **насаатчы** – өндүрүштүн технологияларын билген, өндүрүштүк жана практикалык окутуу мезгилинде окуп жатканды тескеген ишкананын квалификациялуу кызматкери;

25) **квалификациялардын улуттук алкагы** – улуттук квалификациялык тутумчаларды интеграциялоого жана координациялоого, квалификациялардын салыштырмалуулугун камсыз кылууга багытталган жана шайкештикти ырастоо жана квалификацияны ыйгаруу тутуму үчүн негиз болуп саналган критерийлердин топтомуна ылайык квалификациялардын деңгээлдеринин түзүмдөлгөн баяндоосу;

26) **квалификациялардын улуттук тутуму** – өзүнө квалификациялардын улуттук алкагын, квалификациялардын тармактык/сектордук алкактарын, кесиптик жана мамлекеттик билим берүү стандарттарын жана аларды таануу жол-жоболорун, квалификацияларды баалоо тутумдарын, билим берүү уюмдарын жана программаларды камтуучу билим берүү жана эмгек рыногу чөйрөлөрүнүн өз ара аракеттенүүсүн камсыз кылууга мүмкүндүк берүүчү механизмдердин жыйындысы;

27) **өндүрүштүк кооптуу фактор** – анын таасири кызматкердин жаракат алуусуна, ден соолугунун капысынан кескин начарлашына же өлүмүнө алып келүүсү мүмкүн болгон өндүрүштүк фактор;

28) **кооптуу эмгек шарттары** – таасир этүү деңгээли кызматкердин өмүрүнө коркунуч жаратууга жөндөмдүү болгон жана мындай факторлордун таасир этүүсүнүн кесепетинен эмгекке жарамдуулугун жоготуу, кесиптик оору же өлүм келип чыгуусу мүмкүн болгон кызматкерге зыяндуу жана (же) өндүрүштүк кооптуу факторлор таасир этүүчү эмгек шарттары;

29) **эмгек акы төлөө** – иш берүүчү тарабынан кызматкерлерге алардын эмгеги үчүн төлөмдөрдү мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга, локалдык ченемдик актыларга жана эмгек келишимдерине ылайык белгилөөнү жана жүзөгө ашырууну камсыз кылуу менен байланышкан мамилелердин тутуму;



18) **комбинированная дистанционная работа** – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, как по месту нахождения работодателя, так и посредством дистанционной работы;

19) **компенсации** – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей;

20) **компетентность** – интегрированная способность человека самостоятельно применять различные элементы знаний и навыков в определенной ситуации (учебной, личностной и профессиональной);

21) **критерии компетентной работы** – описание результатов выполнения определенных трудовых функций в соответствии с требованиями и нормами;

22) **минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда)** – гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

23) **момент начала коллективного трудового спора** – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщения работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 249 настоящего Кодекса своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров;

24) **наставник** – квалифицированный работник предприятия, владеющий технологиями производства, курирующий обучающегося в период производственного и практического обучения;

25) **национальная рамка квалификаций** – структурированное описание уровней квалификаций в соответствии с набором критериев, направленное на интеграцию и координацию национальных квалификационных подсистем, обеспечение сопоставимости квалификаций и являющееся основой для системы подтверждения соответствия и присвоения квалификаций;

26) **национальная система квалификаций** – совокупность механизмов, позволяющих обеспечить взаимодействие сферы образования и рынка труда, включающая в себя национальную рамку квалификаций, отраслевые/секторальные рамки квалификаций, профессиональные и государственные образовательные стандарты и процедуры их признания, системы оценивания квалификаций, образовательных организаций и программ;

27) **опасный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого может привести к травме, внезапному резкому ухудшению здоровья или смерти работника;

28) **опасные условия труда** – условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровень воздействия которых способен создать угрозу жизни работника, и впоследствии воздействия таких факторов могут наступить утрата трудоспособности, профессиональное заболевание или смерть;

29) **оплата труда** – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

30) **эмгекти жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү** – бир эле маселелер боюнча жалпы эрежелерди колдонууну жарым-жартылай чектөөчү же болбосо кызматкерлердин айрым категориялары үчүн кошумча эрежелерди кароочу ченемдер;

31) **эмгек өргүүсү** – кызматкердин жумуш ордун (кызмат ордун) жана эмгек акысын сактоо менен ага жыл сайын эс алууну же социалдык максаттарды берүү үчүн белгилүү аныкталган бир мезгилге иштен бошотуу;

32) **квалификациялардын тармактык/сектордук алкактары** – белгилүү бир тармактагы (сектордогу) квалификациялардын мазмундарын деңгээлдери боюнча тутумдуу жана түзүмдөлгөн баяндоо;

33) **эмгекти коргоо** – өзүнө укуктук, социалдык-экономикалык, уюштуруу-техникалык, санитардык-гигиеналык, дарылоо-профилактикалык, реабилитациялык жана башка иш-чараларды камтуучу эмгектенүү процессинде кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун сактоо тутуму;

34) **башка ишке которуу** – кызматкердин эмгек функциясынын туруктуу же убактылуу өзгөрүшү;

35) **кесиптик кайра даярдоо** – башка кесипти же адистикти алууга мүмкүндүк берүүчү кесиптик окутуунун формасы;

36) **квалификацияны жогорулатуу** – мурда ээ болгон кесиптик билимди, билгичтиктерди жана көндүмдөрдү колдоого, кеңейтүүгө, тереңдетүүгө жана өркүндөтүүгө мүмкүндүк берүүчү кесиптик окутуунун формасы;

37) **өндүрүштүк иш** – кызматкерлердин ресурстарды даяр продукцияга айландыруу үчүн зарыл болгон, өзүнө чийки заттын ар кандай түрлөрүн өндүрүүнү жана кайра иштетүүнү, курулушту, кызматтардын ар кандай түрлөрүн көрсөтүүнү камтыган эмгек каражаттарын колдонгон аракеттеринин жыйындысы;

38) **практикалык окутуу** – билим берүү уюмдарынын жана (же) ишканалардын (уюмдардын) базасында практикалык көндүмдөргө ээ болууга багытталган окутуу;

39) **жараштыруу жол-жоболору** – жамааттык эмгек талаш-тартышын ортомчунун катышуусу менен жараштыруучу комиссия тарабынан чечүү максатында кароо;

40) **мажбурлап иштетүү** – кандайдыр бир зомбулук колдонуу менен жумушту аткарууга мажбурлоо;

41) **кесиптик даярдоо** – белгилүү бир ишти, иштердин тобун аткаруу үчүн зарыл болгон билимге, билгичтикке жана көндүмдөргө ээ болуу процесси;

42) **кесиптик стандарт** – кесиптик иштин белгилүү бир түрүн жүзөгө ашыруу жана белгилүү эмгек функциясын аткаруу үчүн зарыл болгон квалификациянын мүнөздөмөсү;

43) **өндүрүштүк жаракат** – кызматкердин иштеген жерине, убактысына жана тартылуу даражасына карабастан, анын өндүрүштүк ишине байланыштуу алган кандай болбосун жаракат;

44) **кызматкер** – иш берүүчү менен эмгек мамилелерине кирген жеке жак;

45) **иш берүүчү** – кызматкер менен эмгек мамилелерине кирген жеке же юридикалык жак (уюм). Мыйзамдарда белгиленген учурларда эмгек келишимдерин түзүүгө укук берилген башка субъект иш берүүчү катары чыга алат;



30) **особенности регулирования труда** – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила;

31) **отпуск** – освобождение работника от работы на определенный период для предоставления ему ежегодного отдыха или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и заработной платы;

32) **отраслевые/секторальные рамки квалификаций** – системное и структурированное по уровням описание содержания квалификаций в определенной отрасли (секторе);

33) **охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

34) **перевод на другую работу** – постоянное или временное изменение трудовой функции работника;

35) **профессиональная переподготовка** – форма профессионального обучения, позволяющая получить другую профессию или специальность;

36) **повышение квалификации** – форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;

37) **производственная деятельность** – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающая в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг;

38) **практическое обучение** – обучение, направленное на приобретение практических навыков, на базе организаций образования и (или) предприятий (организаций);

39) **примирительные процедуры** – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника;

40) **принудительный труд** – принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия;

41) **профессиональная подготовка** – процесс приобретения знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;

42) **профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности и выполнения определенной трудовой функции;

43) **производственная травма** – любая травма работника, полученная им в связи с производственной деятельностью независимо от места, времени и степени его вовлеченности;

44) **работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

45) **работодатель** – физическое или юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры;

46) **жумуш убактысы** – кызматкер ички эмгек тартибинин эрежелерине же иш графигине, же болбосо эмгек келишиминин шарттарына ылайык өзүнүн эмгек милдеттерин аткарган убакыт;

47) **жумуш орду** – кызматкер болууга тийиш болгон же анын ишине байланыштуу келүүгө тийиш болгон жана иш берүүчүнүн түз же кыйыр контролунда турган жер;

48) **жумуш жылы** – узактыгы боюнча календардык жылга барабар, бирок ар бир кызматкер үчүн ишке кабыл алынган күндөн тартып эсептелүүчү убакыт аралыгы;

49) **ченемден ашык иштөө** – кызматкер үчүн белгиленген (нормалдуу) жумуш убактысынын узактыгынан тышкары иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкер тарабынан аткарылуучу иш;

50) **кызматтык иш сапары** – иш берүүчүнүн тескемеси боюнча кызматкердин кызматтык тапшырманы аткаруу үчүн туруктуу иштеген жеринен тышкары белгилүү бир мөөнөткө барышы;

51) **айкалыштыруу** – кызматкердин негизги ишинен бош убактысында эмгек келишиминин шарттарында башка үзгүлтүксүз акы төлөнүүчү жумушту аткаруусу;

52) **макулдашуу** – республикалык, тармактык (тармактар аралык) жана аймактык деңгээлдеги кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн ыйгарым укуктуу өкүлдөрүнүн ортосунда алардын компетенциясынын чегинде түзүлүүчү, социалдык-эмгек мамилелерин жана алар менен байланышкан экономикалык мамилелерди жөнгө салуунун жалпы принциптерин белгилөөчү ченемдик акт;

53) **социалдык өнөктөштүк** – макулдашылган социалдык-экономикалык саясатты, эмгек мамилелери жаатындагы саясатты, ошондой эле иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтердин ортосундагы эки тараптуу мамилелерди аныктоодо жана турмушка ашырууда мамлекеттик бийлик органдарынын, иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин жана кесиптик бирликтердин өз ара аракеттенүүсү, мында мамлекет тараптардын өз ара аракеттенүүсүнүн параметрлерин аныктайт;

54) **жекече жана жамааттык коргонуу каражаттары** – кызматкерлерге өндүрүштүк зыяндуу же кооптуу факторлордун таасирин болтурбоого же азайтууга, ошондой эле булгануудан коргоого багытталган каражаттар (атайын бут кийим, атайын кийим, диэлектр кол кабы жана шайман, сактоочу кур, коргоочу көз айнек жана башкалар);

55) **такшалма** – бул иш тажрыйбасына ээ болуу же адистиги боюнча квалификацияны жогорулатуу боюнча иш;

56) **ишти тарифтөө** – эмгектин татаалдыгына жараша анын түрлөрүн тарифтик разряддарга же квалификациялык категорияларга киргизүү;

57) **тарифтик торчо** – иштин татаалдыгына жана кызматкерлердин квалификациялык мүнөздөмөлөрүнө жараша тарифтик коэффициенттердин жардамы менен аныкталган иштердин (кесиптердин, кызмат орундарынын) тарифтик разряддарынын жыйындысы;

58) **тарифтик тутум** – анын жардамы менен кызматкерлердин ар түрдүү категорияларынын эмгек акыларын дифференциациялоону жүзөгө ашыруучу ченемдердин жыйындысы;

59) **тарифтик ставка (маяна)** – убакыт бирдигинде белгилүү татаалдыктагы (квалификациядагы) эмгек ченемдерин (эмгек милдеттерин) аткаргандыгы үчүн кызматкердин эмгек акысынын белгиленген өлчөмү;



46) **рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы либо условиями трудового договора выполняет свои трудовые обязанности;

47) **рабочее место** – место, на котором работник должен находиться или на которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

48) **рабочий год** – промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу;

49) **сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной (нормальной) для работника продолжительности рабочего времени;

50) **служебная командировка** – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;

51) **совместительство** – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

52) **соглашение** – нормативный акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;

53) **социальное партнерство** – взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двухсторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон;

54) **средства индивидуальной и коллективной защиты** – средства, предназначенные для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (спецобувь, спецодежда, диэлектрические перчатки и инструмент, предохранительный пояс, защитные очки и другие);

55) **стажировка** – деятельность по приобретению опыта работы или повышению квалификации по специальности;

56) **тарификация работы** – отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от его сложности;

57) **тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов;

58) **тарифная система** – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы различных категорий работников;

59) **тарифная ставка (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

60) **трудовой стаж** – совокупность периодов, в течение которых лицо выполняло трудовые функции на основании трудового договора или иных законных оснований,

60) **эмгек стажы** – эмгек келишиминин же башка мыйзамдуу негиздердин негизинде адам эмгек функцияларын аткарган мезгилдердин жыйындысы, анын ичинде ар жылдык акы төлөнүүчү эмгек өргүүлөрүнүн, бала багуу боюнча өргүүлөрдүн, убактылуу эмгекке жарамсыздыктын мезгилдерин жана мыйзам тарабынан эмгек стажына эсептелүүчү катары таанылган башка мезгилдердин камтыйт. Эмгек стажына иш берүүчү тарабынан белгиленген келишим таризделген жана эмгек функцияларын аткарган шартта такшалмадан өткөн мезгилдер да киргизилет;

61) **эмгек талаш-тартыштары** – бул кызматкерлердин (алардын өкүлдөрүнүн) жана иш берүүчүлөрдүн (алардын өкүлдөрүнүн) ортосундагы эмгек шарттарын (эмгек акыны кошуп алганда) белгилөө жана өзгөртүү, ошондой эле жамааттык келишимдерди, макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу маселеллери боюнча, ошондой эле эмгек укугу боюнча ченемдик актыларды макулдашууда жана кабыл алууда кызматкерлердин шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуудан иш берүүчүнүн баш тартуусуна байланыштуу талаш-тартыштар;

62) **тарифтик разряд** – эмгектин татаалдыгын жана кызматкердин квалификациясын чагылдыруучу чондук;

63) **эмгек келишими** – кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу, ага ылайык иш берүүчү кызматкерге шартталган эмгек функциялары боюнча иш берүүгө, ушул Кодексте, мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимде, макулдашууларда, эмгек укугунун ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыларда каралган эмгек шарттарын камсыз кылууга, кызматкерге эмгек акысын өз убагында жана толук өлчөмдө төлөп берүүгө милдеттенет, ал эми кызматкер ички эмгек тартибине баш ийүү менен белгилүү кесип (адистик), квалификация же кызмат орду боюнча ишти жеке өзү аткарууга милдеттенет;

64) **эмгек китепчеси** – кызматкердин эмгектенүүсү жана эмгек стажы жөнүндө белгиленген үлгүдөгү негизги документ;

65) **эмгек мамилелери** – эмгек мыйзамдарында, жамааттык келишимде, макулдашууларда, эмгек келишиминде каралган эмгек шарттарын иш берүүчү камсыз кылган учурда ички эмгек тартибине баш ийүү менен кызматкердин акы төлөө үчүн эмгек функциясын (белгилүү бир адистик, квалификация же кызмат орду боюнча ишти) жеке аткарышы жөнүндө кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы мамилелер;

66) **эмгектин оор шарттары** – оор нерселерди дайыма кол менен жылдыруу, которуу жана көтөрүү менен байланышкан жана дене бойго күч келишин (кызматкерден) талап кылган эмгек шарттары;

67) **эмгек шарттары** – кызматкердин эмгекке жарамдуулугуна жана ден соолугуна таасир этүүчү өндүрүштүк чөйрөнүн жана эмгек процессинин факторлорунун жыйындысы.

### 2-берене. Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын максаттары жана милдеттери

1. Эмгек мыйзамдарынын максаттары болуп жарандардын эмгек укуктарынын жана эркиндиктеринин мамлекеттик кепилдиктерин белгилөө, эмгектин жагымдуу шарттарын түзүү, кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо саналат. Эмгек мыйзамдары эмгек мамилелеринин тараптарынын кызыкчылыктарын, ошондой эле мамлекеттин кызыкчылыктарын оптималдуу макулдашууга жетишүү үчүн зарыл болгон укуктук шарттарды түзүүгө багытталган.



включающая периоды ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков, отпусков по уходу за ребенком, временной нетрудоспособности и иные периоды, признаваемые законодательством, как засчитываемые в трудовой стаж. В трудовой стаж включаются также периоды стажировки при условии оформления договора и выполнения трудовых функций, установленных работодателем;

61) **трудовые споры** – споры между работниками (их представителями) и работодателем (представителем) по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также заключения, изменения и исполнения коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учитывать мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии нормативных актов по трудовому праву;

62) **тарифный разряд** – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника;

63) **трудовой договор** – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку;

64) **трудовая книжка** – основной документ установленного образца о трудовой деятельности и трудовом стаже работника;

65) **трудовые отношения** – отношения между работником и работодателем о личном выполнении работником за оплату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

66) **тяжелые условия труда** – условия труда, связанные с постоянными передвижением, перемещением и переноской тяжестей вручную и требующие усиленной физической нагрузки (от работника);

67) **условия труда** – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

### Статья 2. Цели и задачи трудового законодательства Кыргызской Республики

1. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Трудовое законодательство направлено на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства.

2. Основными задачами трудового законодательства является правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по:

1) организации труда и управлению трудом;

2) трудоустройству у данного работодателя;

2. Эмгек мыйзамдарынын негизги милдеттери эмгек жана ага түздөн-түз байланышкан төмөнкү мамилелерин укуктук жөнгө салуу болуп саналат:

1) эмгекти уюштуруу жана эмгекти башкаруу боюнча;

2) бул иш берүүчүдө ишке орноштуруу боюнча;

3) түздөн-түз бул иш берүүчүдө кадрларды кесиптик даярдоо, кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу боюнча;

4) иш берүүчүлөрдүн, кызматкерлердин жана мамлекеттик башкаруу, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ортосундагы социалдык өнөктөштүк, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү боюнча;

5) мыйзамда каралган учурларда кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлчүлүктүү органдарынын эмгек шарттарын белгилөөгө жана эмгек мыйзамдарын колдонууга катышуусу боюнча;

6) иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин эмгек чөйрөсүндөгү материалдык жоопкерчилиги боюнча;

7) эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо боюнча;

8) эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча.

### 3-берене. Эмгек жана ага түздөн-түз байланышкан эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуунун негизги принциптери

Эмгек жана ага түздөн-түз байланышкан эмгек мамилелерин укуктук жактан жөнгө салуунун негизги принциптери болуп төмөнкүлөр таанылат:

1) ар бир жаран эркин тандап алган же эркин макул болгон эмгекке болгон укук, анын ичинде өзүнүн эмгекке жөндөмдүүлүгүн тескөө жана кесипти жана иштин түрүн тандоо укугу;

2) эмгек эркиндиги;

3) эмгеги үчүн сый акы алуу укугу;

4) мажбурлап иштетүүгө тыюу салуу;

5) эмгек чөйрөсүндө басмырлоого тыюу салуу;

6) балдар эмгегинин эң начар формаларына тыюу салуу;

7) иштен негизсиз бошотуудан коргоо;

8) ишке орноштурууга көмөктөшүү жана жумушсуздуктан социалдык коргоо укугун камсыз кылуу;

9) коопсуздук талаптарына, санитардык ченемдерге жана гигиеналык эрежелерге жооп берген шарттарда эмгекке болгон укукту камсыз кылуу;

10) эмгек келишимине ылайык эмгек үчүн, бирок мыйзамда белгиленген минималдуу эмгек акынын өлчөмүнөн төмөн болбогон сый акы алуу укугун камсыз кылуу;

11) эс алуу укугун камсыз кылуу;

12) эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкердин ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтуруу укугун камсыз кылуу;

13) өндүрүштө кызматкердин кесиптик өсүшүнө, кадрларды даярдоого көмөктөшүү;



3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;

4) социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

5) участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

7) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;

8) разрешению трудовых споров.

### Статья 3. Основные принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними трудовых отношений

Основными принципами правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними трудовых отношений признаются:

1) право на труд, который каждый гражданин свободно выбирает или на который свободно соглашается, включая право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий;

2) свобода труда;

3) право на вознаграждение за труд;

4) запрещение принудительного труда;

5) запрещение дискриминации в сфере труда;

6) запрещение наихудших форм детского труда;

7) защита от необоснованного увольнения;

8) обеспечение права на содействие занятости и социальную защиту от безработицы;

9) обеспечение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, санитарным нормам и правилам гигиены;

10) обеспечение права на вознаграждение за труд в соответствии с трудовым договором, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;

11) обеспечение права на отдых;

12) обеспечение права на возмещение вреда здоровью, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) содействие профессиональному росту работника на производстве, подготовке кадров;

14) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законодательными актами;

15) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

14) ушул Кодексте жана башка мыйзам актыларында белгиленген тартипте жекече жана жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү укугун камсыз кылуу;

15) кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн укуктарын камсыз кылуу боюнча мамлекеттик кепилдиктерди белгилөө, алардын сакталышына мамлекеттик көзөмөлдү жана контролду жүзөгө ашыруу;

16) жарандардын укуктарын жана эркиндиктерин мамлекет тарабынан, анын ичинде сот тартибинде коргоону камсыз кылуу;

17) эмгек мамилелери чөйрөсүндө өздөрүнүн укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо жана алардын сакталышына коомдук контролдоону жүзөгө ашыруу үчүн кызматкерлердин кесиптик бирликтерин жана башка өкүлчүлүктүү органдарын түзүү укугун кошуп алганда, биригүүгө укукту камсыз кылуу;

18) эмгек мамилелери чөйрөсүндө өздөрүнүн укуктарын, эркиндиктерин жана кызыкчылыктарын коргоо үчүн иш берүүчүлөрдүн биригүүгө укугун камсыз кылуу;

19) кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин эмгек укугунун мамилелерин жөнгө салууга катышуусу.

### 4-берене. Эмгек мыйзамдары жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актылар. Эл аралык укуктун ченемдери

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясына ылайык эмгек мамилелерин жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуу эмгек мыйзамдары, эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды кошуп алганда, жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актылар: ушул Кодекс, башка мыйзамдар, Кыргыз Республикасынын Президентинин жарлыктары, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин токтомдору, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын актылары жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актылар менен жүзөгө ашырылат.

2. Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланган мамлекеттер аралык келишимдер жана эл аралык укуктун башка ченемдери Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын негизги бөлүгү болуп саналат.

3. Эгерде Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланган эл аралык келишимдерде кызматкер үчүн Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларында, макулдашууларда, жамааттык келишимдерде каралганга караганда кызматкер үчүн кыйла жагымдуураак эрежелер белгиленсе, анда эл аралык келишимдердин эрежелери колдонулат.

4. Ушул Кодекс менен кызматкерлердин абалын начарлатуучу ченемдерди камтыган башка ченемдик укуктук актылардын ортосунда карама-каршылык болгон учурда, ушул Кодекстин ченемдери колдонулат.

5. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары өз компетенциясынын чегинде кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдары менен макулдашуу боюнча эмгек укугунун ченемдерин камтыган актыларды кабыл алууга укуктуу.

### 5-берене. Иш берүүчү тарабынан кабыл алынган эмгек укугунун ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актылар

1. Иш берүүчү өз компетенциясынын чегинде мыйзамдарга жана башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга



16) обеспечение защиты государством прав и свобод граждан, в том числе в судебном порядке;

17) обеспечение права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих прав и интересов в сфере трудовых отношений и осуществления общественного контроля за их соблюдением;

18) обеспечение права работодателей на объединение для защиты своих прав, свобод и интересов в сфере трудовых отношений;

19) участие объединений работников и работодателей в регулировании трудовых правоотношений.

### Статья 4. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Нормы международного права

1. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики осуществляется трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом, иными законами, указами Президента Кыргызской Республики, постановлениями Кабинета Министров Кыргызской Республики, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Межгосударственные договоры и иные нормы международного права, ратифицированные Кыргызской Республикой, являются основной частью законодательства Кыргызской Республики.

3. Если международными договорами, ратифицированными Кыргызской Республикой, установлены более благоприятные для работника правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, соглашениями, коллективными договорами, то применяются правила международных договоров.

4. В случае противоречия между настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы, ухудшающие положение работников, применяются нормы настоящего Кодекса.

5. Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции по согласованию с представительными органами работников.

### Статья 5. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем

1. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

2. Акты работодателя оформляются в бумажном виде и/или в виде электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи.

3. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при

ылайык эмгек укугунун ченемдерин камтыган локалдык ченемдик актыларды кабыл алат.

2. Иш берүүчүнүн актылары кагаз жүзүндө жана/же электрондук санариптик кол тамга аркылуу ырасталган электрондук документ түрүндө таризделет.

3. Ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимде каралган учурларда иш берүүчү эмгек укугунун ченемдерин камтуучу локалдык ченемдик актыларды кабыл алууда кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу жүргүзөт.

4. Эмгек мыйзамдарына, жамааттык келишимге, макулдашууларга салыштырмалуу кызматкерлердин абалын начарлатуучу же ушул Кодексте каралган кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуунун тартибин сактабастан кабыл алынган локалдуу ченемдик актылар жараксыз болуп саналат. Мындай учурларда эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдар же башка ченемдик укуктук актылар колдонулат.

### 6-берене. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын колдонуу чөйрөсү

1. Ушул Кодекс, эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар иш берүүчү менен эмгек келишимин түзгөн бардык кызматкерлерге жайылтылат.

2. Ушул Кодекс, эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар уюштуруу-укуктук формаларына жана менчигинин түрүнө карабастан бардык иш берүүчүлөр (юридикалык жана жеке жактар) тарабынан Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында аткаруу үчүн милдеттүү.

3. Сот тартибинде же болбосо эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо боюнча мамлекеттик инспектор тарабынан инспекциялык текшерүүнүн жүрүшүндө иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы иш жүзүндөгү эмгек мамилелери жарандык-укуктук мүнөздөгү келишим менен жөнгө салынаары белгиленген учурларда, аларга эмгек мыйзамдарынын жоболору колдонулат.

4. Чет өлкөлүк жарандарга жана жарандыгы жок адамдарга карата ушул Кодексти колдонуунун өзгөчөлүктөрү ушул Кодекстин 7-беренеси жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка мыйзамдар менен аныкталат.

5. Кызматкерлердин айрым категорияларынын (уюмдардын жетекчилеринин, мамлекеттик жарандык кызматчылардын жана муниципалдык кызматчылардын, айкалыштырып иштеген адамдардын, аялдардын, жаштардын жана башкалардын) эмгегин укуктук жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү ушул Кодекс жана башка ченемдик укуктук актылар менен белгиленет.

6. Кылмыш-жаза сот өндүрүшүнө катышуучулардын укуктарын коргоо чөйрөсүндөгү мыйзамдарды колдонуунун алкагында адамдардын эмгек мамилелерин укуктук жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

7. Ушул Кодекс, эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар төмөнкү адамдарга: аскердик кызматты өтөө мезгилинде аскер кызматчыларына; ушул Кодекстин 248-беренесинде көрсөтүлгөн адамдарды кошпогондо, ички иштер органдарынын, жаза аткаруу тутумунун жана башка укук коргоо органдарынын катардагы жана жетекчилик курамындагы адамдарга; уюмдардын директорлор кеңештеринин (байкоочу кеңештеринин) мүчөлөрүнө (ушул уюм менен эмгек келишимин түзгөн адамдарды кошпогондо); жарандык-укуктук мүнөздөгү



принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит согласование с представительным органом работников.

4. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка согласования с представительным органом работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

### Статья 6. Сфера действия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

2. Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для исполнения на всей территории Кыргызской Республики всеми работодателями (юридические или физические лица) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. В случаях когда в судебном порядке либо государственным инспектором по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства в ходе инспекционной проверки установлено, что фактически трудовые отношения между работодателем и работником регулируются договором гражданско-правового характера, к ним применяются положения трудового законодательства.

4. Особенности применения настоящего Кодекса к иностранным гражданам и лицам без гражданства определяются статьей 7 настоящего Кодекса и иными законами, содержащими нормы трудового права.

5. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, лиц, работающих по совместительству, женщин, молодежи и других) устанавливаются настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами.

6. Особенности правового регулирования трудовых отношений лиц в рамках применения законодательства в сфере защиты прав участников уголовного судопроизводства определяются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

7. Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц: военнослужащих в период прохождения ими военной службы; лиц из числа рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы и других правоохранительных органов, за исключением лиц, указанных в статье 248 настоящего Кодекса; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих по договору гражданско-правового характера (подряда, поручения и других); других лиц в установленных законом случаях, если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей.

**Примечание.** Под правоохранительными органами понимаются уполномоченные органы, определенные Законом Кыргызской Республики «О прохождении службы в правоохранительных органах Кыргызской Республики».

(подряд, тапшырма жана башка) келишим боюнча иштеген адамдарга; мыйзамда белгиленген учурларда башка адамдарга, эгерде ушул Кодексте белгиленген тартипте алар бир эле учурда иш берүүчү же алардын өкүлү катары чыкпаса, жайылтылбайт.

**Эскертүү.** Укук коргоо органдары деп «Кыргыз Республикасынын укук коргоо органдарында кызмат өтөө жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамында аныкталган ыйгарым укуктуу органдар түшүнүлөт.

### 7-берене. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды чет өлкөлүк жарандарга жана жарандыгы жок адамдарга, ошондой эле чет өлкөлүк юридикалык жактарга таандык уюмдарда иштеген Кыргыз Республикасынын жарандарына карата колдонуу

1. Эгерде Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында же эл аралык келишимдерде башкача белгиленбесе, ушул Кодекс, эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар Кыргыз Республикасынын аймагында жайгашкан уюмдарда иштеген чет өлкөлүк жарандарга, жарандыгы жок адамдарга жайылтылат.

2. Эгерде Кыргыз Республикасынын мыйзамында же эл аралык келишимдерде башкача каралбаса, уюмдаштыруучулары же менчик ээлери (толук же жарым-жартылай) чет өлкөлүк юридикалык же жеке жактар (анын ичинде трансулуттук корпорациялардын туунду уюмдары) болуп саналган Кыргыз Республикасынын аймагында жайгашкан уюмдардын кызматкерлерине эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар жайылтылат.

3. Ушул берененин экинчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн уюмдардын кызматкерлери болуп саналган Кыргыз Республикасынын жарандары мындай уюмдардын чет өлкөлүк кызматкерлери менен катар бирдей баалуулуктагы эмгеги үчүн бирдей акы алууга укуктуу.

### 8-берене. Эмгек мамилелерин жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди келишимдик тартипте жөнгө салуу

1. Ушул Кодекс эмгек келишимине негизделген эмгек мамилелелерин, ошондой эле төмөнкүлөр менен байланышкан мамилелерди жөнгө салат:

1) өндүрүштө кызматкерлерди кесиптик даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу;

2) кызматкерлердин укуктарын коргоо боюнча кесиптик бирликтердин же башка өкүлчүлүктүү органдардын иши;

3) социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин иши;

4) жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү;

5) кызматкерлердин (алардын өкүлдөрүнүн) жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы уюмдардын деңгээлиндеги өз ара мамилелер;

6) ишке орноштурууну камсыз кылуу;

7) эмгек жөнүндө, эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдардын сакталышын контролдоо жана көзөмөлдөө;

8) жекече жана жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо.



### Статья 7. Применение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к иностранным гражданам и лицам без гражданства, а также к гражданам Кыргызской Республики, работающим в организациях, принадлежащих иностранным юридическим лицам

1. Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории Кыргызской Республики, если иное не установлено законодательством Кыргызской Республики или международными договорами.

2. На работников организаций, расположенных на территории Кыргызской Республики, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица (в том числе дочерние организации транснациональных корпораций), распространяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, если иное не предусмотрено законами Кыргызской Республики или международными договорами.

3. Граждане Кыргызской Республики, являющиеся работниками организаций, указанных в части второй настоящей статьи, имеют право на равную оплату за труд равной ценности наряду с иностранными работниками таких организаций.

### Статья 8. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

1. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные:

1) с профессиональной подготовкой работников на производстве и повышением квалификации;

2) с деятельностью профсоюзов или иных представительных органов по защите прав работников;

3) с деятельностью объединений работодателей по регулированию социально-трудовых отношений;

4) с ведением коллективных переговоров, с заключением коллективных договоров и соглашений;

5) с взаимоотношениями между работниками (их представителями) и работодателями на уровне организаций;

6) с обеспечением занятости;

7) с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;

8) с рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условия, ухудшающие права и гарантии работников, установленные трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

2. Жамааттык келишимдер, макулдашуулар, ошондой эле эмгек келишимдери кызматкерлердин эмгек мыйзамдарында белгиленген укуктарын жана кепилдиктерин начарлатуучу шарттарды камтый албайт. Эгерде мындай шарттар жамааттык келишимге, макулдашууга же эмгек келишимине киргизилсе, анда алар колдонулбайт.

3. Кооперативдерге, ишканаларга жана шериктештиктерге мүчөлүккө негизделген эмгек жана алар менен байланышкан мамилелер алардын уставдарында көрсөтүлгөн, бирок эмгек мыйзамдарына каршы келбеген өзгөчөлүктөр менен ушул Кодекс менен жөнгө салынат.

**9-берене. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого жол бербөө**

1. Ар ким өзүнүн эмгек укуктарын жана эркиндиктерин ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүккө ээ.

2. Эч ким жынысына, расасына, улутуна, тилине, тегине, мүлктүк жана кызматтык абалына, курагына, жашаган жерине, ишке болгон мамилесине, саясий ынанымдарына, коомдук бирикмелерге таандыктыгына же таандык эместигине, соттолгондугуна (эмгек боюнча өз ара мамилелер чөйрөсүндөгү мыйзамдарда каралган чектөөлөрдөн тышкары), ошондой эле кызматкердин ишкердик сапаттарына жана анын эмгегинин натыйжаларына байланышпаган башка жагдайларга жараша эмгек укуктары жана эркиндиктери чектелиши же аларды ишке ашырууда кандайдыр бир артыкчылыктарга ээ болушу мүмкүн эмес.

3. Бирдей баалуулуктагы эмгек үчүн бирдей эмес эмгек акы төлөөгө жол берилбейт.

4. Мыйзамдарда белгиленген, эмгектин конкреттүү түрүнө мүнөздүү болгон талаптар менен аныкталган же болбосо жогорку социалдык жана укуктук коргоого муктаж болгон адамдар жөнүндө мамлекеттин өзгөчө камкордугу менен шартталган айырмачылыктарды, алып салууларды, артыкчылыктарды жана чектөөлөрдү белгилөө басмырлоо болуп саналбайт.

5. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого, анын ичинде эмгек чөйрөсүндө зомблукка, ыдык көрсөтүүгө, куугунтукка дуушар болду деп эсептелген адамдар бузулган укуктарын калыбына келтирүү, материалдык зыяндын ордун толтуруу жана моралдык зыянды компенсациялоо жөнүндө тиешелүү арыз менен сотко кайрылууга укуктуу.

**10-берене. Мажбурлап иштетүүгө тыюу салуу**

1. Мажбурлап иштетүүгө, башкача айтканда, кандайдыр бир зомбулук таасирди колдонууга коркутуу менен жумушту аткарууга мажбурлоого тыюу салынат, буга төмөнкүдөй учурлар кирбейт:

1) аскердик милдет жана аскердик кызмат же аны алмаштыруучу альтернативдик кызмат жөнүндө мыйзамдар менен шартталган иштерди аткаруу;

2) өзгөчө кырдаалдардын шарттарында, тактап айтканда, өзгөчө же согуштук абал, кырсык же кырсык коркунучу (өрт, суу ташкыны, ачарчылык, жер титирөө, катуу эпидемия же эпизоотия) жарыяланган учурларда, ошондой эле бүткүл калктын же анын бир бөлүгүнүн өмүрүнө же ченемдүү жашоо шарттарына коркунуч туудурган башка учурларда жумушту аткаруу;

3) соттун мыйзамдуу күчүнө кирген өкүмүнөн улам сот өкүмдөрүн аткарууда мыйзамдарды сактоо үчүн жооптуу мамлекеттик органдардын көзөмөлүндө жумушту аткаруу.



3. Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве в кооперативах, предприятиях и товариществах, регулируются настоящим Кодексом с особенностями, указанными в их уставах, но не противоречащими законодательству о труде.

**Статья 9. Недопущение дискриминации в сфере труда**

1. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод.

2. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, судимости (за исключением ограничений, предусмотренных законодательством в сфере трудовых взаимоотношений), а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

3. Не допускается неравная оплата за труд равной ценности.

4. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений и ограничений, которые определяются свойственными конкретному виду труда требованиями, установленными законодательством, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

5. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, в том числе насилию, домогательству, преследованию в сфере труда, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

**Статья 10. Запрет на принудительный труд**

1. Принудительный труд, то есть принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, запрещается, кроме случаев:

1) выполнения работы, которая обусловлена законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной службе;

2) выполнения работы в чрезвычайных условиях, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, сильная эпидемия или эпизоотия), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

3) выполнения работы вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

2. Использование наихудших форм детского труда запрещается.

2. Балдар эмгегинин эң начар формаларын пайдаланууга тыюу салынат.

### 11-берене. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын мөөнөтүндө колдонулушу

1. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзам же башка ченемдик укуктук акт анда же ушул актыны колдонууга киргизүүнүн тартибин аныктоочу башка актыда көрсөтүлгөн учурдан тартып күчүнө кирет.

2. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзам же башка ченемдик укуктук акт өзүнүн колдонулушун төмөнкүлөргө байланыштуу токтотот:

1) анын колдонуу мөөнөтүнүн бүтүшүнө;

2) ошол эле маселе боюнча бирдей же жогорку юридикалык күчкө ээ болгон башка актынын күчүнө киришине;

3) бирдей же андан жогорку юридикалык күчкө ээ болгон акт менен бул актынын жокко чыгарылышына (күчүн жоготту деп тануууга).

3. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзам же башка ченемдик укуктук акт өткөн мезгилге карата колдонулбайт жана ал колдонууга киргизилгенден кийин келип чыккан мамилелерге карата колдонулат.

4. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдын же башка ченемдик укуктук актынын колдонулушу ал колдонууга киргизилгенге чейин келип чыккан мамилелерге ушул актыда түздөн-түз каралган учурларда гана жайылтылат.

5. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзам же башка ченемдик укуктук акт колдонууга киргизилгенге чейин келип чыккан мамилелерде көрсөтүлгөн мыйзам же акт аны колдонууга киргизилгенден кийин келип чыккан укуктарга жана милдеттерге карата колдонулат.

### 12-берене. Ушул Кодексте каралган мөөнөттөрдү эсептөө

1. Эмгек укуктарынын жана милдеттеринин келип чыгуу же токтотуу мөөнөтү эмгек мамилелердин башталышы же токтотулушу аныкталган календардык датадан башталат.

2. Жылдар, айлар, жумалар менен эсептелүүчү мөөнөттөр мөөнөттүн акыркы жылынын, айынын, жумасынын тиешелүү күнүндө аяктайт. Календардык жумаларда же күндөрдө эсептелүүчү мөөнөткө жумуш эмес күндөр да киргизилет.

3. Эгерде мөөнөттүн акыркы күнү жумуш эмес күнгө туура келсе, анда мөөнөттүн аяктаган күнү болуп андан кийинки биринчи жумуш күнү эсептелет.

## 2-глава. Эмгек мамилелеринин келип чыгуу негиздери. Эмгек мамилелеринин тараптары

### 13-берене. Эмгек мамилелеринин келип чыгуу негиздери

1. Кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы эмгек мамилелери ушул Кодекске ылайык алар тарабынан түзүлүүчү эмгек келишиминин негизинде келип чыгат.

2. Мыйзамда, башка ченемдик укуктук актыларда же уюмдун уставында (жобосунда) белгиленген учурларда жана тартипте эмгек мамилелери келишим



### Статья 11. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени

1. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу с момента, указанного в нем или в ином акте, определяющем порядок введения в действие данного акта.

2. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи:

1) с истечением срока его действия;

2) с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы по тому же вопросу;

3) с отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

3. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

4. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

5. В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

### Статья 12. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

1. Срок возникновения или прекращения трудовых прав и обязанностей начинается с календарной даты, которая определяет начало или прекращение трудовых отношений.

2. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующие числа последнего года, месяца, недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются также нерабочие дни.

3. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

## Глава 2. Основания возникновения трудовых отношений. Стороны трудовых отношений

### Статья 13. Основания возникновения трудовых отношений

1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

2. В случаях и порядке, установленных законом, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора и иных актов, предшествующих заключению договора:

түзүлгөнгө чейинки эмгек келишиминин жана төмөнкү башка актылардын негизинде келип чыгат:

1) кызмат ордуна тандоо (шайлоо);

2) бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс боюнча тандоо;

3) кызмат ордуна дайындоо же кызмат ордуна бекитүү;

4) белгиленген квотанын эсебинен ыйгарым укуктуу мыйзам органдары тарабынан ишке жөнөтүү;

5) эмгек келишимин түзүү жөнүндө соттун чечими;

6) тиешелүү түрдө таризделген эмгек келишиминин бар болгондугуна карабастан иш берүүчүнүн же анын өкүлүнүн билими менен же тапшырмасы боюнча иштөөгө иш жүзүндө жол берилген;

7) мамлекеттик пенсиялык социалдык камсыздандыруу жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамына, ушул Кодекстин 18-беренесине ылайык жаш курагы боюнча пенсионерлер менен мөөнөттүү эмгек келишимин түзүү.

3. Эгерде тандоо (шайлоо) актысынан кызматкердин белгилүү бир эмгек функциясын аткаруу милдети келип чыкса, эмгек мамилелери кызмат ордуна тандоо (шайлоо) жөнүндө актынын жана эмгек келишиминин негизинде келип чыгат.

4. Эгерде мыйзамда, башка ченемдик укуктук актыда, уюмдун уставында (жобосунда) же иш берүүчүнүн башка локалдуу ченемдик актысында конкурс боюнча ээлөөгө тийиш болгон кызмат орундарынын тизмеги жана бул кызмат орундарына конкурстук шайлоонун тартиби аныкталса, эмгек мамилелери конкурс боюнча тандоо актысынын жана эмгек келишиминин негизинде келип чыгат.

5. Эмгек мамилелери мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда же уюмдун уставында (жобосунда) каралган учурларда кызмат ордуна дайындоо же кызмат ордуна бекитүү жөнүндө актынын жана эмгек келишиминин негизинде келип чыгат.

**14-берене. Эмгек мамилелеринин тараптары жана субъекттеринин түрлөрү**

1. Эмгек мамилелеринин тараптары кызматкер жана иш берүүчү болуп саналат.

2. 16 жашка толгон адам кызматкер болушу мүмкүн. Өзгөчө учурларда уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы же болбосо эмгек чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган менен макулдашуу боюнча 15 жашка толгон адам ишке кабыл алынышы мүмкүн.

3. 14 жашка толгон окуучулар ата-энелеринин биринин (камкорчунун, көзөмөлчүнүн) же камкорчу жана көзөмөлчү органдын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен окуудан бош убактысында ден соолукка зыян келтирбеген жана окуу процессин үзгүлтүккө учуратпаган жеңил эмгекти аткаруу үчүн эмгек келишимин түзө алышат.

4. Ата-энесинин (камкорчунун, көзөмөлчүнүн) макулдугу жазуу жүзүндө таризделет, мында ата-энеси (камкорчу, көзөмөлчү) жашы жете элек бала менен катар эмгек келишимине кол коёт.

5. Эмгек мамилелеринде иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери: иш берүүчү болуп саналган жеке жак; юридикалык жактын (уюмдун) башкаруу органдары же мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда, юридикалык жактын (уюмдун) уюштуруу документтеринде жана локалдык ченемдик актыларда белгиленген тартипте ыйгарым укук берилген жактар тарабынан жүзөгө ашырылат. Менчик ээси (уюштуруучу) тарабынан толук же жарым-жартылай каржыланган мекемелердин эмгек



1) избрания (выборов) на должность;

2) избрания по конкурсу на замещение вакантной должности;

3) назначения на должность или утверждения в должности;

4) направления на работу уполномоченными законодательством органами в счет установленной квоты;

5) судебного решения о заключении трудового договора;

6) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от наличия трудового договора, оформленного надлежащим образом;

7) заключения срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту в соответствии с Законом Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании» и статьей 18 настоящего Кодекса.

3. Трудовые отношения возникают на основании акта об избрании (выборов) на должность и трудового договора, если из акта избрания (выборов) вытекает обязанность выполнения работником определенной трудовой функции.

4. Трудовые отношения возникают на основании акта избрания по конкурсу и трудового договора, если законом, иным нормативным правовым актом, уставом (положением) организации или иным локальным нормативным актом работодателя определен перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядок конкурсного избрания на эти должности.

5. Трудовые отношения возникают на основании акта о назначении на должность или утверждении в должности и трудового договора в случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации.

**Статья 14. Стороны и виды субъектов трудовых отношений**

1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

2. Работником может быть лицо, достигшее 16 лет. В исключительных случаях по согласованию с представительным органом работников организации либо уполномоченным государственным органом в сфере труда может приниматься на работу лицо, достигшее 15 лет.

3. Учащиеся, достигшие 14 лет, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

4. Согласие родителей (опекуна, попечителя) оформляется в письменной форме, при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают трудовой договор.

5. Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником

мамилелеринен келип чыгуучу милдеттенмелери боюнча менчик ээси (уюштуруучу) мыйзамда белгиленген тартипте кошумча жоопкерчиликти тартат.

6. Жеке эмгек мамилелеринин субъекттери төмөнкүлөр болуп саналат:

1) кызматкер;

2) иш берүүчү.

7. Жамааттык эмгек мамилелеринин субъекттери болуп төмөнкүлөр саналат:

1) кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы (кесиптик бирлик, бириккен өкүлчүлүктүү орган, кызматкерлер кеңеши жана башкалар);

2) иш берүүчүлөрдүн бирикмеси;

3) эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка мыйзамдарда каралган учурларда башка субъекттер.

**15-берене. Кызматкердин негизги укуктары жана милдеттери**

1. Кызматкер төмөнкүлөргө укуктуу:

1) ушул Кодексте жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка мыйзамдарда каралган тартипте жана шарттарда эмгек келишимин түзүүгө, өзгөртүүгө жана бузууга;

2) ага эмгек келишими менен шартталган жумуш жана эмгек акы берүүгө;

3) зыяндуу жана кооптуу факторлордун таасиринен корголгон жумуш ордуна, жумуш ордунда эмгекти коргоо шарттарынын жана талаптарынын абалы жөнүндө маалыматка;

4) өзүнүн квалификациясына, аткарылган иштин көлөмүнө жана сапатына ылайык эмгек акыны өз убагында жана толук өлчөмдө төлөөгө;

5) ушул Кодексте аныкталуучу төмөн эмес өлчөмдө анын күнөөсү боюнча эмес иштебей токтоп калууга акы төлөөгө;

6) бир катар кесиптер, иштер жана кызматкерлердин айрым категориялары үчүн жумуш убактысынын чектүү узактыгын, кыскартылган жумуш күнүн белгилөө, жума сайын дем алыш күндөрүн, жумуш эмес майрам күндөрүн, ошондой эле жыл сайын акы төлөнүүчү эмгек өргүүлөрдү берүү менен камсыз кылынуучу эс алууга;

7) биригүүгө, анын ичинде өздөрүнүн кызыкчылыктарын коргоо үчүн кесиптик бирликтерди жана кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органдарын түзүү укугуна;

8) өкүлдөр аркылуу жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык макулдашууларга кирүүгө;

9) ушул Кодексте жана билим берүү чөйрөсүндөгү башка ченемдик укуктук актыларда каралган тартипте кесиптик даярдоого, кайра даярдоого жана өзүнүн квалификациясын жогорулатууга;

10) эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтурууга;

11) Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда милдеттүү социалдык камсыздандырууга;

12) мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген кепилдиктердин жана компенсациялардын берилишине;

13) соттук коргоого укугун кошуп алганда, мыйзамдарда каралган ыкмаларды колдонуу менен өзүнүн эмгек укуктарын жана эркиндиктерин коргоого;



(учредителем), вытекающим из трудовых отношений, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

6. Субъектами индивидуальных трудовых отношений являются:

1) работник;

2) работодатель.

7. Субъектами коллективных трудовых отношений являются:

1) представительный орган работников (профессиональный союз, объединенный представительный орган, совет работников и другие);

2) объединение работодателей;

3) иные субъекты в случаях, предусмотренных иными законами, содержащими нормы трудового права.

**Статья 15. Основные права и обязанности работника**

1. Работник имеет право:

1) на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законами, содержащими нормы трудового права;

2) на предоставление ему работы и заработной платы, обусловленных трудовым договором;

3) на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на информацию о состоянии условий и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, объемом и качеством выполненной работы;

5) на оплату простоя не по своей вине в размере не ниже определяемого настоящим Кодексом;

6) на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;

7) на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников, для защиты своих интересов;

8) на ведение коллективных переговоров и вступление в коллективные соглашения через представителей;

9) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами в сфере образования;

10) на возмещение вреда здоровью, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;

11) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики;

12) на предоставление гарантий и компенсаций, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

14) жеке мүнөздөгү маалымат жөнүндө мыйзамдарда каралган тартипте жеке маалыматтарды коргоого.

2. Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

1) эмгек келишиминде ага жүктөлгөн өзүнүн эмгек милдеттерин ак ниет аткарууга;

2) уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;

3) белгиленген эмгек ченемдерин аткарууга;

4) эмгекти коргоо жана өндүрүштүн коопсуздугун камсыз кылуу талаптарын сактоого;

5) иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин мүлкүнө аяр мамиле жасоого;

6) эмгек келишимине ылайык ага ишенип берилген мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык сырды түзгөн маалыматтарды ачыкка чыгарбоого;

7) адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна, иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин мүлкүнүн сакталышына коркунуч туудурган кырдаал жөнүндө, ошондой эле иштебей токтоп туруп калуулардын келип чыгышы жөнүндө иш берүүчүгө билдирүүгө.

**16-берене. Иш берүүчүнүн негизги укуктары жана милдеттери**

1. Иш берүүчү төмөнкүлөргө укуктуу:

1) ушул Кодексте, башка мыйзамдарда белгиленген тартипте жана негиздер боюнча кызматкерлер менен эмгек келишимдерин түзүүгө, өзгөртүүгө жана бузууга;

2) эмгекти уюштурууга багытталган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алууга;

3) жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык келишимдерди түзүүгө;

4) өкүлчүлүк кылуу жана өз укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо максатында иш берүүчүлөрдүн бирикмелерин түзүүгө жана ага кирүүгө;

5) кызматкерлерди сыйлоого;

6) кызматкерлерден эмгек келишиминин жана уюмда иштеген эмгек тартибинин шарттарын аткарууну талап кылууга;

7) ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда белгиленген тартипте кызматкерлерди тартиптик жана материалдык жоопкерчиликке тартууга;

8) өзүнүн укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо максатында сотко кайрылууга.

2. Иш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

1) мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, локалдык ченемдик актыларды, жамааттык келишимдин, макулдашуулардын жана эмгек келишимдеринин шарттарын сактоого;

2) кызматкерге эмгек келишиминде шартталган ишти берүүгө;

3) кызматкерлерге бирдей баадагы эмгеги үчүн бирдей акы төлөөнү камсыз кылууга;

4) кызматкерге эмгек акыны өз убагында жана толук көлөмдө төлөп берүүгө;



13) на защиту своих трудовых прав и свобод с применением способов, предусмотренных законами, включая право на судебную защиту;

14) на защиту персональных данных в порядке, предусмотренном законодательством об информации персонального характера.

2. Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3) выполнять установленные нормы труда;

4) соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности производства;

5) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

6) не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым договором сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую тайну;

7) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя.

**Статья 16. Основные права и обязанности работодателя**

1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены настоящим Кодексом, иными законами;

2) принимать локальные нормативные акты, направленные на организацию труда;

3) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4) создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

5) поощрять работников;

6) требовать от работников выполнения условий трудового договора и действующего в организации трудового распорядка;

7) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами;

8) обращаться в суд в целях защиты своих прав и интересов.

2. Работодатель обязан:

1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2) предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечивать работникам равную оплату за равноценный труд;

4) своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату;

5) принимать в установленном порядке локальные нормативные акты, направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы) и другие акты, необходимые для нормальной работы организации;

5) эмгекти уюштурууга багытталган локалдык ченемдик актыларды (жоболорду, нускамаларды, буйруктарды) жана уюмдун нормалдуу иштеши үчүн зарыл болгон башка актыларды белгиленген тартипте кабыл алууга;

6) жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди түзүү, ошондой эле алардын аткарылышын контролдоо үчүн зарыл болгон маалыматтарды кызматкерлердин өкүлдөрүнө берүүгө;

7) ушул Кодексте белгиленген тартипте жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, ошондой эле жамааттык келишим түзүүгө;

8) уюмда эмгек коопсуздугун жана эмгекти коргоонун жана санитардык (гигиеналык) ченемдердин талаптарына жооп берген шарттарды камсыз кылууга;

9) кызматкерлерди эмгек милдеттерин аткаруу үчүн зарыл болгон жабдуулар, инструменттер, техникалык документтер жана башка каражаттар менен камсыз кылууга;

10) мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо органдарынын жазма буйруктарын өз убагында аткарууга, ошондой эле эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдарды, башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн салынган айып пулдарды төлөөгө;

11) Кыргыз Республикасынын социалдык камсыздандыруу жөнүндө мыйзамдарында белгиленген тартипте кызматкерлерди милдеттүү социалдык камсыздандырууну жүзөгө ашырууга;

12) ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген тартипте жана шарттарда эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкерлерге келтирилген зыяндын ордун толтырууга, ошондой эле моралдык зыянды компенсациялоого;

13) Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталуучу тартипте эмгек шарттарын жана эмгек акысын көрсөтүү менен ар бир жаңы түзүлгөн же бошогон жумуш орду (бош орун) жөнүндө кулактандырууну ишке орноштурууга көмөктөшүү чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын веб-сайтына жайгаштырууга;

14) ушул Кодексте, эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда жана эмгек келишимдеринде каралган башка милдеттерди аткарууга.

## ӨЗГӨЧӨ БӨЛҮК

## II БӨЛҮМ. ЭМГЕК МАМИЛЕЛЕРИ

### 3-глава. Эмгек келишими

#### 17-берене. Эмгек келишиминин мазмуну

1. Эмгек келишиминин мазмуну ушул Кодексте каралган талаптарды сактоо менен тараптардын макулдашуусу боюнча аныкталат.

2. Эмгек келишими милдеттүү катары төмөнкү маалыматтарды камтууга тийиш:

1) эмгек келишимин түзүү датасы жана орду;



6) предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

8) обеспечивать в организации безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и санитарных (гигиенических) норм;

9) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

10) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, а также уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством о социальном страховании Кыргызской Республики;

12) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами;

13) размещать на веб-сайте уполномоченного государственного органа в сфере содействия занятости объявление о каждом вновь созданном или освободившемся рабочем месте (вакансии) с указанием условий и оплаты труда в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики;

14) исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

## РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

### Глава 3. Трудовой договор

#### Статья 17. Содержание трудового договора

1. Содержание трудового договора определяется соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения:

1) дата и место заключения трудового договора;

2) реквизиты сторон:

а) полное наименование работодателя – юридического лица, его местонахождение, номер и дата государственной регистрации учредительных документов;

2) тараптардын реквизиттери:

а) иш берүүчүнүн – юридикалык жактын толук аталышы, анын жайгашкан жери, уюштуруу документтерин мамлекеттик каттоонун номери жана датасы;

б) эгерде иш берүүчү – жеке жак болгон учурда, иш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) фамилиясы, аты, атасынын аты жана кызмат орду, анын туруктуу жашаган жеринин дареги, анын инсандыгын күбөлөндүрүүчү документтин аталышы, номери, берилген күнү;

в) кызматкердин фамилиясы, аты, атасынын аты, анын, жеке идентификациялык номери;

3) иш аткарыла турган жумуш орду. Аралыктан иштөөдө жумуш орду көрсөтүлбөйт;

4) уюмдун штаттык ыраатгамасына ылайык квалификациясын көрсөтүү менен кызмат орду, адистигинин, кесибинин аталышы же конкреттүү эмгек функциясы;

5) иштин башталыш датасы;

6) эмгек келишиминин колдонулуу мөөнөтү;

7) иштөө режими;

8) кызматкердин жана иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;

9) эмгек акы төлөө шарттары (анын ичинде кызматкердин тарифтик ставкасынын же кызматтык маянасынын өлчөмү, кошумча акылар, үстөктөр жана кызыктыруучу төлөмдөр, оор, кооптуу жана зыяндуу эмгек шарттары үчүн компенсацияларды төлөө);

10) эмгек шарттарынын так мүнөздөмөлөрү, оор, зыяндуу же кооптуу шарттарда иштегендиги үчүн кызматкерлерге компенсациялар жана жеңилдиктер;

11) тараптардын кол тамгалары.

3. Эмгек келишиминде сыноо мөөнөтүн белгилөө жөнүндө, мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык жана мыйзам менен корголуучу башка сырды ачыкка чыгарбоо жөнүндө, эгерде окутуу иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен жана/же республикалык бюджеттин каражаттарынын эсебинен жүргүзүлсө жана эмгек келишими кызматкердин демилгеси боюнча белгиленген мөөнөт өткөнгө чейин токтотулса, анда ал окугандан кийин келишимде белгиленгенден кем эмес мөөнөт иштеп берүүгө же чыгымдардын ордун толтырууга милдеттүүлүгү жөнүндө, ошондой эле ушул Кодекске, мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге жана макулдашууларга салыштырмалуу кызматкердин абалын начарлатпаган башка шарттар каралышы мүмкүн.

4. Эгерде ушул Кодексте башкача каралбаса, эмгек келишиминин шарттары тараптардын макулдашуусу боюнча гана жана жазуу жүзүндө өзгөртүлүшү мүмкүн.

5. Мөөнөттүү эмгек келишими түзүлгөн учурда анын колдонулуу мөөнөтү жана аны түзүүнүн негизи көрсөтүлөт.

6. Тараптардын макулдашуусу боюнча уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы эсепчиси менен эмгек келишимин түзүүдө ушул Кодексте каралгандардан тышкары эмгек келишимин бузуунун кошумча негиздери белгилениши мүмкүн.

### 18-берене. Эмгек келишиминин мөөнөтү жана эмгек келишиминде шартталбаган иштерди аткаруунu талап кылууга тыюу салуу

1. Эмгек келишимдери төмөнкүдөй түзүлөт:

1) белгисиз мөөнөткө;



б) фамилия, имя, отчество и должность работодателя (его представителя), в случае если работодатель – физическое лицо, адрес его постоянного места жительства, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность;

в) фамилия, имя, отчество работника, его персональный идентификационный номер);

3) рабочее место, на котором должна выполняться работа. При дистанционной работе рабочее место не указывается;

4) должность, специальность, профессия с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

5) дата начала работы;

6) срок действия трудового договора;

7) режим работы;

8) права и обязанности работника и работодателя;

9) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, выплаты компенсаций за тяжелые, опасные и вредные условия труда);

10) достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;

11) подписи сторон.

3. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об установлении испытательного срока, о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока или о возмещении затрат, если обучение производилось за счет средств работодателя и/или за счет средств республиканского бюджета и трудовой договор прекращается по инициативе работника до истечения установленного срока, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

4. Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

5. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и основание для его заключения.

6. При заключении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером по соглашению сторон могут быть установлены дополнительные, помимо предусмотренных настоящим Кодексом, основания расторжения трудового договора.

### Статья 18. Срок трудового договора и запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

1. Трудовые договоры заключаются:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными законами.

2) эгерде ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда башка мөөнөт белгиленбесе, 5 жылдан ашпаган белгилүү мөөнөткө (мөөнөттүү эмгек келишими).

2. Мөөнөттүү эмгек келишими мыйзамдарда каралган учурларда, ошондой эле эмгек мамилелери белгисиз мөөнөткө белгилениши мүмкүн болбогон учурларда, алдыда боло турган иштин мүнөзүн жана шарттарын, анын ичинде төмөнкүлөрдү эске алуу менен түзүлөт:

1) уюштуруу-укуктук формасына жана менчигинин түрүнө карабастан уюмдардын жетекчилери, жетекчилеринин орун басарлары жана башкы эсепчилери менен;

2) мыйзамдарга ылайык жумуш орду сакталып турган убактылуу жок болгон кызматкерди алмаштыруу үчүн;

3) убактылуу (2 айга чейин), ошондой эле табигый шарттарга байланыштуу жумуш белгилүү бир мезгил убактысынын (сезонунун) ичинде гана жүргүзүлүүсү мүмкүн болгон мезгилдүү жумуштардын аткаруу убагына;

4) күтүлбөгөн кырсыктардын, авариялардын, кыйроолордун алдын алуу жана алардын кесепеттерин жана башка өзгөчө кырдаалдарды жоюу боюнча кечиктирилгис иштерди жүргүзүү үчүн;

5) уюмдун адаттагы ишинин алкагынан тышкары иштерди жүргүзүү үчүн (реконструкциялоо, монтаждоо жана ишке киргизүү-жөндөө иштери, аудит), ошондой эле өндүрүштү же көрсөтүлүүчү кызматтардын көлөмүн билип туруп убактылуу (1 жылга чейин) кеңейтүүгө байланыштуу иштерди жүргүзүү үчүн;

6) уюмдарга ишке кирген адамдар менен уюм түзүлгөн күндөн тартып 1 жылдын ичинде саны 15ке чейинки чакан жана орто ишкердиктин субъекттери, ошондой эле иш берүүчү-жеке жактарга карата;

7) чет өлкөгө ишке жиберилген адамдар менен;

8) белгилүү бир убакыт аралыгына же белгилүү бир ишти аткаруу үчүн түзүлгөн уюмдарга ишке орношуп жаткан адамдар менен;

9) эгерде аны аткаруу (аяктоо) конкреттүү бир дата менен аныкталышы мүмкүн болбогон учурларда, белгилүү бир жумушту аткаруу үчүн кабыл алынган адамдар менен;

10) кызматкердин такшалмасы жана кесиптик окуусу менен түздөн-түз байланышкан иштер үчүн;

11) окутуунун күндүзгү формасында окуп жаткан адамдар менен;

12) ошол уюмда айкалыштыруу боюнча иштеген адамдар менен;

13) мыйзамдарда же ченемдик актыларда белгиленген тартипте өткөрүлгөн сынактын жыйынтыгы боюнча белгилүү мөөнөткө иштөөнү караштырган, эмгек келишимдерин түзгөн илимий, педагогикалык жана башка кызматкерлер менен;

14) шайлануучу органдын курамына же шайлануучу кызмат ордуна, акы төлөнүүчү ишке белгилүү бир мөөнөткө шайланган, ошондой эле шайлануучу органдардын мүчөлөрүнүн же мамлекеттик органдарында жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында, ошондой эле саясий партияларда жана башка коомдук бирикмелерде кызмат адамдарынын ишин түздөн-түз камсыз кылуу менен байланышкан ишке кирген учурда;

15) курагы боюнча пенсионерлер, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалы боюнча убактылуу гана мүнөздөгү ишке уруксат берилген адамдар менен;



2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда это предусмотрено законами, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера и условий предстоящей работы, в том числе:

1) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

2) для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законами сохраняется место работы;

3) на время выполнения временных (до 2 месяцев), а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

4) для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф и устранения их последствий и других чрезвычайных обстоятельств;

5) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные и пуско-наладочные работы, аудит), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

6) с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого и среднего предпринимательства численностью до 15 работников в течение 1 года со дня создания организации, а также к работодателям-физическим лицам;

7) с лицами, направленными на работу за границу;

8) с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на определенный период времени или для выполнения определенной работы;

9) с лицами, принимаемыми для выполнения определенной работы в случаях, если ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

10) для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

11) с лицами, обучающимися на дневной форме обучения;

12) с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

13) с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры, предусматривающие работу на определенный срок по результатам конкурса, проведенного в порядке, установленном законодательством или нормативными актами;

14) в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в государственных органах и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

15) с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

16) для проведения общественных работ.

3. Если в трудовом договоре не оговорен письменно срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока,

16) коомдук иштерди жүргүзүү үчүн.

3. Эгерде эмгек келишиминде анын колдонуу мөөнөтү жазуу жүзүндө каралбаса, келишим белгисиз мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет. Эгерде тараптардын бири да мөөнөттүү эмгек келишиминин мөөнөтүнүн аякташына байланыштуу аны бузууну талап кылбаса, ал эми кызматкер эмгек келишиминин мөөнөтү аяктагандан кийин ишин уланта берсе, эмгек келишими белгисиз мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет.

4. Белгисиз мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими кызматкердин макулдугусуз белгилүү бир мөөнөткө кайра түзүлбөйт.

5. Кызматкерге ушул Кодексте каралган укуктарды жана кепилдиктерди берүүдөн баш тартуу максатында мөөнөттүү эмгек келишимдерин негизсиз түзүүгө тыюу салынат.

6. Эгерде ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда башкача белгиленбесе, иш берүүчү кызматкерден эмгек келишиминде шартталбаган ишти аткарууну талап кылууга укуксуз.

**19-берене. Эмгек келишиминин күчүнө кириши**

1. Эгерде келишимдин өзүндө башкача каралбаса, эмгек келишими кызматкер жана иш берүүчү кол койгон мөөнөттөн тартып күчүнө кирет.

2. Кызматкер келишимде аныкталган күндөн тартып эмгек милдеттерин аткарууга киришүүгө милдеттүү. Эгерде эмгек келишиминде иштин башталган күнү каралбаса, анда кызматкер келишим күчүнө киргенден кийинки жумуш күнү ишке киришүүгө тийиш.

3. Эгерде кызматкер белгиленген мөөнөттө жүйөлүү себептерсиз ишке киришпесе, эмгек келишими жокко чыгарылат.

4. Эгерде кызматкер жазуу жүзүндөгү эмгек келишими жок болгон учурда иш берүүчүнүн же анын өкүлүнүн кабардар болушу же тапшырмасы боюнча иш жүзүндө ишке киришсе, анда эмгек келишими ишке киришкен күндөн тартып түзүлдү деп эсептелет жана ага ушул Кодексте каралган бардык укуктар жайылтылат. Кызматкерди ишке иш жүзүндө киргизүү иш берүүчүнү аны менен жазуу жүзүндөгү эмгек келишимин түзүүгө милдеттендирет.

**20-берене. Эмгек келишимин түзүү жана ишке кабыл алууну тариздөө**

1. Эмгек келишими кагаз жүзүндө же электрондук (электрондук эмгек келишими) түрдө түзүлөт, эки нускада түзүлөт жана тараптар жеке өздөрү же электрондук санариптик кол тамгасы менен кол коюшат. Бир нускасы кызматкерге берилет, экинчиси иш берүүчүдө сакталат.

2. Түзүлгөн эмгек келишиминин негизинде үч күндүк мөөнөттө иш берүүчү тарабынан кызматкерди ишке кабыл алуу (лайындоо) жөнүндө буйрук (тескеме, токтом) таризделет. Иш берүүчү буйрук (тескеме, токтом) менен кызматкерге кол койдуруу менен кол койгон күндөн тартып үч күндүк мөөнөттө тааныштырат.

3. Эмгек келишимин түзүү ушул Кодекстин 13-беренесине ылайык белгилүү бир шарттарда жүзөгө ашырылышы мүмкүн.

4. Эгерде бул Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тыюу салынбаса, кызматкер айкалыштырып иштөө шартында бир нече иш берүүчү менен эмгек келишимин түзө алат.

5. Ишке кабыл алууда иш берүүчү кызматкерди уюмда колдонулуучу ички эмгек тартибинин эрежелери, кызматкердин эмгек функциясына тиешеси бар башка локалдуу



а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

4. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

5. Запрещается необоснованное заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления работнику прав и гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом.

6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, если иное не установлено настоящим Кодексом и иными законами.

**Статья 19. Вступление трудового договора в силу**

1. Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания работником и работодателем, если иное не оговорено в самом договоре.

2. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

3. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, трудовой договор аннулируется.

4. Если работник при отсутствии письменного трудового договора фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенным со дня приступления к работе и на него распространяются все, предусмотренные настоящим Кодексом права. Фактическое допущение работника к работе обязывает работодателя оформить с ним письменный трудовой договор.

**Статья 20. Заключение трудового договора и оформление приема на работу**

1. Трудовой договор заключается в бумажном или электронном (электронный трудовой договор) виде, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами лично или электронной цифровой подписью. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

2. На основании заключенного трудового договора в трехдневный срок работодателем оформляется приказ (распоряжение, постановление) о приеме (назначении) работника на работу. С приказом (распоряжением, постановлением) работодатель ознакамливает работника под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

3. Заключение трудового договора может осуществляться в определенных условиях в соответствии со статьей 13 настоящего Кодекса.

4. Работник может заключать трудовые договоры с несколькими работодателями на условиях совместительства, если это не запрещено законодательством Кыргызской Республики.

5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, соглашениями, инструктировать работника по

ченемдик актылар, жамааттык келишимдер, макулдашуулар менен тааныштырууга, кызматкерге эмгекти коргоо боюнча нускама берүүгө, белгиленген тартипте кызматкерге эмгек китепчесин жазууга (толтурууга) милдеттүү.

### 21-берене. Мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаранга эмгек же жарандык-укуктук келишим түзүүдө коюлуучу чектөөлөр

1. Эгерде бул уюмду мамлекеттик, муниципалдык (административдик) башкаруунун айрым функциялары мамлекеттик же муниципалдык кызматчынын кызматтык (кызмат) милдеттерине кирсе, мамлекеттик же муниципалдык кызматчылардын кызматтык жүрүм-турумуна карата талаптарды сактоо жана кызыкчылыктардын кагылышуусун жөнгө салуу боюнча тиешелүү комиссиянын макулдугу менен Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарынын реестрине киргизилген мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 2 жылдын ичинде уюмда эмгек келишиминин шарттарында кызмат ордун ээлөөгө жана (же) жарандык-укуктук келишимдин (жарандык-укуктук келишимдердин) шарттарында айына отуз эсептик көрсөткүчтөн ашык наркы бар жумушту ошол уюмда аткарууга (ушул уюмга кызмат көрсөтүүгө) укуктуу.

2. Комиссия эмгек келишиминин шарттарында уюмда кызмат ордун ээлөөгө жана (же) ошол уюмда ишти аткарууга (бул уюмга кызмат көрсөтүүгө) макулдук берүү жөнүндө жарандын жазуу жүзүндөгү кайрылуусун Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте аталган кайрылуу келип түшкөн күндөн тартып 7 күндүн ичинде кароого жана кабыл алынган чечим жөнүндө жаранга 1 жумуш күндүн ичинде жазуу жүзүндө билдирүү жиберүүгө жана 3 жумуш күндүн ичинде оозеки билдирүүгө милдеттүү.

3 Кыргыз Республикасынын мамлекеттик же муниципалдык кызмат орундарынын реестрине ылайык мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошогондон кийин 2 жылдын ичинде ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн иштерди аткарууга (кызматтарды көрсөтүүгө) эмгек же жарандык-укуктук келишимдерди түзүүдө иш берүүчүгө өзүнүн акыркы кызмат орду жөнүндө маалыматтарды билдирүүгө милдеттүү.

4. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик же муниципалдык кызмат орундарынын реестрине ылайык мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жарандын мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошогондон кийин ушул берененин 3-бөлүгүндө каралган талаптарды сактабоосу ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн иштерди аткаруу (кызмат көрсөтүү) боюнча аталган жаран менен түзүлгөн эмгек же жарандык-укуктук келишимдин токтотулушуна алып келет.

5. Иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мамлекеттик же муниципалдык кызмат орундарынын реестрине ылайык мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жарандын мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошогондон кийин ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн иштерди аткарууга (кызмат көрсөтүүгө) 2 жылдын ичинде мындай келишим түзүлгөндүгү жөнүндө мамлекеттик же муниципалдык кызматчынын акыркы кызмат орду боюнча иш берүүчүгө (анын өкүлүнө) 10 күндүк мөөнөттө билдирүүгө милдеттүү.

6. Иш берүүчү тарабынан ушул берененин 5-бөлүгүндө белгиленген милдеттерди аткарбоо укук бузуу болуп саналат жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчиликке алып келет.

7. Эгерде бул уюмду мамлекеттик башкаруунун айрым функциялары жарандык же муниципалдык кызматчынын кызматтык (кызмат) милдеттерине кирген болсо,



охране труда, в установленном порядке оформить (заполнить) работнику трудовую книжку.

### Статья 21. Ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора

1. Гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в Реестр государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики, в течение 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) стоимостью более тридцати расчетных показателей в месяц на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

2. Комиссия обязана рассмотреть письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора в течение 7 дней со дня поступления указанного обращения в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, и о принятом решении направить гражданину письменное уведомление в течение 1 рабочего дня и уведомить его устно в течение 3 рабочих дней.

3. Гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы согласно Реестру государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики, в течение 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в части 1 настоящей статьи, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

4. Несоблюдение гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы согласно Реестру государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики, после увольнения с государственной или муниципальной службы требования, предусмотренного частью 3 настоящей статьи, влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в части 1 настоящей статьи, заключенного с указанным гражданином.

5. Работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в части 1 настоящей статьи, с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, согласно Реестру государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщить о заключении такого договора работодателю (его представителю) по последнему месту службы государственного или муниципального служащего.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда эмгек келишиминин шарттарында уюмда кызмат ордун ээлөөгө жана (же) ошол уюмда ишти аткарууга (ушул уюмга кызмат көрсөтүүгө) тыюу салуунун ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн жаран тарабынан сакталышын жана иш берүүчү тарабынан эмгек келишимин түзүү шарттарынын же мындай жаран менен жарандык-укуктук келишим түзүүнүн шарттарынын сакталышын текшерүү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жүзөгө ашырылат.

### 22-берене. Айрым жарандарга эмгек келишимин түзүүдөн негизсиз баш тартуусуна жол бербөө

1. Төмөнкү жарандар менен эмгек келишимин түзүүдөн негизсиз баш тартууга тыюу салынат:

1) жумуш орундарын квоталоонун эсебинен ишке орноштуруу мамлекеттик кызматы тарабынан жиберилгендер;

2) ишке жазуу жүзүндө чакырылгандар;

3) окуу жайын аяктагандан кийин иш берүүчүнүн өтүнмөсүнө же аны менен түзүлгөн келишимге ылайык ишке келгендер.

2. Ушул берененин 1-бөлүгүндө каралган учурларда жарандын талабы боюнча иш берүүчү ага баш тартуунун жүйөлөрү жөнүндө кайрылгандан кийин 3 жумуш күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү. Негизсиз баш тартууга сот тартибинде даттанылышы мүмкүн.

### 23-берене. Эмгек келишиминин жана эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы

1. Эгерде эмгек келишими төмөнкүдөй түзүлсө, ал сот тарабынан жараксыз деп таанылат:

1) алдоонун, коркутуунун таасиринде, ошондой эле оор жагдайлардын келип чыгышынын кесепетинен кызматкер үчүн өтө пайдасыз шарттарда;

2) юридикалык кесепеттерди түзүүгө ниети жок, түр көрсөтүү үчүн (жалган эмгек келишими);

3) өз иш-аракеттеринин маанисин түшүнө албаган адам тарабынан;

4) акыл-эс ооруларынын жана акыл-эсинин кемтигинин кесепетинен аракетке жөндөмсүз деп таанылган жаран тарабынан.

2. Келишимди жараксыз деп таануу кызматкердин ар жылдык өргүүгө чыгуу укугун, иштен бошогондо пайдаланылбаган өргүү күндөрү үчүн акчалай компенсацияны, иштеген мезгилди эмгек стажына кошууну жана башка жеңилдиктерди жоготууга алып келбейт.

3. Эмгек келишиминин айрым шарттары жараксыз деп таанылат, эгерде алар:

1) ушул Кодексте, эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда же эмгек укугунун ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыларда каралган шарттарга салыштырмалуу кызматкердин абалын начарлатса;

2) басмырлоочу болсо.

4. Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы бүтүндөй эмгек келишиминин жараксыздыгына алып келбейт.



6. Неисполнение работодателем обязанности, установленной частью 5 настоящей статьи, является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

7. Проверка соблюдения гражданином, указанным в части 1 настоящей статьи, запрета на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) в случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики, если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гражданского или муниципального служащего, и соблюдения работодателем условий заключения трудового договора или соблюдения условий заключения гражданско-правового договора с таким гражданином осуществляется в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

### Статья 22. Недопущение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора

1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

1) направленными на работу государственной службой занятости в счет квотирования рабочих мест;

2) письменно приглашенными на работу;

3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой работодателя или заключенным с ним договором после окончания учебного заведения.

2. В случаях, предусмотренных в части 1 настоящей статьи, по требованию гражданина работодатель обязан известить его о мотивах отказа в письменной форме не позднее 3 рабочих дней после обращения. Необоснованный отказ может быть обжалован в судебном порядке.

### Статья 23. Недействительность трудового договора и отдельных условий трудового договора

1. Трудовой договор признается недействительным судом, если он заключен:

1) под влиянием обмана, угрозы, а также на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

2) для вида, без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);

3) лицом, не способным понимать значение своих действий;

4) гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия.

2. Признание договора недействительным не влечет за собой утрату работником права на ежегодный отпуск, денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска при увольнении, включение отработанного периода времени в трудовой стаж и иные льготы.

3. Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

**24-берене. Ишке кабыл алууда сыноо**

1. Эмгек келишимин түзүүдө тараптардын макулдашуусу менен кызматкердин ага тапшырылган ишке ылайыктуулугун текшерүү максатында сыноо шарттальшы мүмкүн. Сыноо жөнүндө шарт эмгек келишиминде каралууга тийиш.

2. Эмгек келишиминде сыноо шартынын жок болушу кызматкердин сыноосуз кабыл алынгандыгын билдирет.

3. Сыноо мезгилинде кызматкерге ушул Кодекстин, эмгек укугунун ченемдерин, локалдуу ченемдик актыларды, жамааттык келишимди, макулдашууларды камтуучу мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын ченемдери жайылтылат.

4. Эгерде Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында башкача белгиленбесе, сыноо мөөнөтү үч айдан ашпоого, ал эми уюмдардын жетекчилери жана алардын орун басарлары, башкы бухгалтерлер жана алардын орун басарлары, филиалдардын, өкүлчүлүктөрдүн жана уюмдун башка обочолонгон түзүмдүк бөлүмдөрүнүн жетекчилери үчүн 6 айдан ашпоого тийиш.

5. Убактылуу эмгекке жарамсыздык мезгили жана кызматкер иш ордунда жок болгон башка мезгилдер сыноо мөөнөтүнө эсептелбейт.

6. Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында каралган учурларды кошпогондо, 18 жаш куракка толо элек, акы төлөнүүчү ишке шайлануучу кызмат ордуна тандалган, эмгек мыйзамдарында жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген тартипте өткөрүлгөн тиешелүү кызмат ордун ээлөөгө конкурс боюнча тандалган адамдар, иш берүүчүлөрдүн ортосундагы макулдашуу боюнча башка иш берүүчүдөн которуу тартибинде ишке чакырылгандар, эки айга чейинки мөөнөткө, башка учурларда ченемдик укуктук актыларда каралган башка эмгек келишимин түзгөн адамдар үчүн ишке кабыл алуудагы сыноо белгиленбейт.

7. Сыноонун жыйынтыгы канааттандырарлык эмес болгон учурда иш берүүчү сыноо мөөнөтү аяктаганга чейин 3 жумуш күндөн кечиктирбестен кызматкерди жазуу жүзүндө эскертүү менен эмгек келишимин бузууга укуктуу. Мында иш берүүчү кызматкерди сыноодон өтпөй калды деп таануу үчүн негиз болгон себептерди көрсөтүүгө милдеттүү.

8. Эгерде сыноо мөөнөтү бүткөнгө чейин иш берүүчү эмгек келишимин бузуу жөнүндө чечим кабыл албаса, анда кызматкер сыноодон өттү деп эсептелет жана эмгек келишимин кийинки бузууга жалпы негиздерде жол берилет.

9. Эгерде сыноо мезгилинде кызматкер сунушталган иш өзү үчүн ылайыктуу эмес деген тыянакка келсе, анда ал иш берүүчүгө жазуу жүзүндө 3 жумуш күндөн мурда бул жөнүндө эскертип, эмгек келишимин өз каалоосу боюнча бузууга укуктуу.

**25-берене. Эмгек келишимин түзүүдө берилүүчү документтер**

1. Эмгек келишимин түзүүдө ишке орношуп жаткан адам иш берүүчүгө инсандыгын күбөлөндүрүүчү документин; эмгек китепчесин, жеке идентификациялык номерин, ошондой эле тиешелүү ишке орношуу учурунда аскердик каттоо документтерин (аскерге милдеттүүлөр жана аскердик кызматка чакырылууга тийиш болгон адамдар үчүн) жана билими жөнүндө документин; 18 жаш курагына чейинки адамдарды тарбиялоо, окутуу жана тейлөө менен байланышкан иш менен алектенүү үчүн соттолбогондугу жөнүндө маалымкатты көрсөтөт.



1) ухудшают положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

2) дискриминационны.

4. Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

**Статья 24. Испытание при приеме на работу**

1. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре.

2. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

3. В период испытания на работника распространяются нормы настоящего Кодекса, законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашений.

4. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации – 6 месяцев, если иное не установлено законодательством Кыргызской Республики.

5. В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста 18 лет, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, в других случаях, предусмотренных иными нормативными правовыми актами.

7. При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня. При этом работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

8. Если до истечения испытательного срока работодатель не принял решения о расторжении трудового договора, то работник считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается на общих основаниях.

9. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 рабочих дня.

2. Ишке орношуп жаткан адамдарга иш берүүчү эмгек китепчесин милдеттүү түрдө тариздейт.

3. Айрым учурларда ишке орношууда ушул Кодекске, башка мыйзамдарга ылайык аткарылуучу жумуштун өзгөчөлүгүн эске алуу менен кошумча документтер берилиши мүмкүн.

4. Ишке орношууда кызматкерден ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралгандардан тышкары документтерди талап кылууга тыюу салынат.

5. Кызматкердин саясий партияларга, кыймылдарга же диний уюмдарга таандыктыгы жөнүндө, ошондой эле кызматкердин жеке жашоосу жөнүндө маалыматтарды жыйноого тыюу салынат.

6. Эмгек келишимин түзүүдө 18 жашка чыга элек адамдар, ошондой эле ушул Кодексте жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда башка адамдар милдеттүү түрдө алдын ала медициналык күбөлөндүрүүдөн өтүүгө тийиш.

**26-берене. Эмгек китепчеси**

1. Белгиленген үлгүдөгү эмгек китепчеси кызматкердин эмгек иши жана эмгек стажы жөнүндө негизги документ болуп саналат. Эмгек китепчелеринин формасы, жүргүзүү жана сактоо тартиби, ошондой эле эмгек китепчелеринин бланктарын даярдоо жана иш берүүчүлөрдү алар менен камсыз кылуу тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

2. Эгерде ушул уюмдагы иш кызматкер үчүн негизги иш болсо, иш берүүчү уюмда 5 жумуш күндөн ашык иштеген бардык кызматкерлерге эмгек китепчесин жүргүзүүгө милдеттүү.

3. Эмгек китепчесине ишке кабыл алуу, башка туруктуу ишке которуу жана кызматкерди иштен бошотуу жөнүндө маалыматтар, ошондой эле эмгек келишимин токтотуунун негиздери жазылат.

4. Эмгек китепчесине эмгек келишимин токтотуунун себептери жөнүндө жазуулар ушул Кодекстин же башка мыйзамдын баяндоолоруна так ылайык жана тиешелүү беренеге жана анын пунктуна шилтеме жасоо менен жүргүзүлөт.

5. Эмгек келишими токтотулганда эмгек китепчеси кызматкерге иштен бошотулган күнү (иштин акыркы күнү) берилет. Эгерде эмгек китепчеси иш берүүчүгө көз каранды болбогон себептер боюнча иштин акыркы күнүндө берилбесе (кызматкердин жок болуусу же эмгек китепчесин алуудан баш тартуусу), иш берүүчү кызматкерге эмгек китепчесине келүү же болбосо аны почта аркылуу жөнөтүүгө макулдук берүү зарылдыгы жөнүндө почта же электрондук почта аркылуу кабарлама жиберет. Иш берүүчү кабарлоо жиберилген күндөн тартып эмгек китепчесин берүүнү кечиктиргендиги үчүн жоопкерчиликтен бошотулат.

6. Кызматкер иштен бошотулганда иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча эмгек китепчесин өз убагында бербегендиги үчүн ал кызматкерге эмгек китепчесин берүүнүн кечиктирилген ар бир күнү үчүн орточо бир күндүк эмгек акысын төлөйт.

7. Эмгек китепчеси иш берүүчү жана кызматкердин макулдашуусу боюнча кагаз жүзүндө жана/же электрондук түрдө жүргүзүлөт.



**Статья 25. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, персональный идентификационный номер, а также документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу) при поступлении на соответствующую работу, и документ об образовании; справку о несудимости для занятия деятельностью, связанной с воспитанием, обучением и обслуживанием лиц в возрасте до 18 лет.

2. Лицам, поступающим на работу, работодателем в обязательном порядке оформляется трудовая книжка.

3. В отдельных случаях при поступлении на работу могут представляться дополнительные документы с учетом специфики выполняемой работы в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами.

4. Запрещается при поступлении на работу требовать от работника документы, помимо предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

5. Запрещается сбор сведений о принадлежности работника к политическим партиям, движениям или религиозным организациям, а также сведений о частной жизни работника.

6. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

**Статья 26. Трудовая книжка**

1. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации свыше 5 рабочих дней, если работа в этой организации является для работника основной.

3. В трудовую книжку вносятся сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора.

4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного закона и со ссылкой на соответствующую статью и ее пункт.

5. При прекращении трудового договора трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (последний день работы). Если трудовая книжка не была выдана в последний день работы по причине, не зависящей от работодателя (отсутствие работника либо его отказ от получения трудовой книжки), работодатель направляет работнику почтовое или электронное почтовое уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправление по почте. Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки со дня направления уведомления.

**27-берене. Иш жана эмгек акы төлөөнүн өлчөмү жөнүндө документтерди берүү**

Иш берүүчү кызматкердин, анын ичинде мурдагы кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча 5 жумуш күндөн кечиктирбестен ишке байланыштуу документтердин (ишке кабыл алуу, башка ишке которуу, иштен бошотуу жөнүндө буйруктар, эмгек китепчесинен көчүрмөлөр, эмгек акысы жана ошол уюмдагы иштеген мезгили жөнүндө маалымкаттар жана башкалар) талаптагыдай күбөлөндүрүлгөн көчүрмөлөрүн берүүгө милдеттүү.

**28-берене. Мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кызмат орундарына дайындоо, кызмат өтөө жана кызмат орундарынан бошотуу тартиби**

1. Мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта кызмат орундарын ээлөө Конституцияда, мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте дайындоо же тандоо жолу менен жүзөгө ашырылат.

2. Мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын кызмат орундарына дайындоо, кызмат өтөө жана кызмат орундарынан бошотуу мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жүзөгө ашырылат.

3. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта жумуш орундарын квоталоо ушул Кодекстин 155-беренесине ылайык жүзөгө ашырылат.

**29-берене. Мамлекеттик же муниципалдык уюмдарда туугандардын бирге иштөөсүн чектөө**

Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган учурларды кошпогондо, эгерде алардын иши алардын биринин экинчисине түздөн-түз баш ийүүсүнө же контролдугуна байланыштуу болсо, өз ара жакын туугандыкта же кудалыкта турган адамдардын (ата-энелери, жубайлары, ага-инилери, эже-сиңдилери/карындаштары, уулдары, кыздары, ошондой эле жубайларынын ага-инилери, эже-сиңдилери/карындаштары, ата-энелери жана балдары) ошол эле мамлекеттик же муниципалдык уюмда бирге иштөөсүнө тыюу салынат.

**30-берене. Башка ишке которуу**

1. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча ошол эле уюмдагы башка туруктуу же убактылуу ишке которууга, башкача айтканда эмгек функциясын өзгөртүүгө же эмгек келишиминин олуттуу шарттарын өзгөртүүгө, ага тете эле башка уюмга же уюм менен кошо башка жерге туруктуу ишке которууга кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана жол берилет.

2. Кызматкерди ден соолугунун абалы боюнча ага каршы көрсөтүлгөн ишке которууга тыюу салынат.

3. Тиешелүү мыйзамдарда мамлекеттик жарандык кызматчыларды жана муниципалдык кызматчыларды тиешелүү мамлекеттик органда жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында мамлекеттик жарандык кызматты жана муниципалдык



6. За несвоевременную выдачу трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника он выплачивает работнику средний дневной заработок за каждый день задержки выдачи трудовой книжки.

7. Трудовая книжка ведется в бумажном и/или электронном виде по соглашению работодателя и работника.

**Статья 27. Выдача документов о работе и размере оплаты труда**

Работодатель обязан выдать не позднее 5 рабочих дней по письменному заявлению работника, в том числе бывшего, надлежаще заверенные копии документов, связанных с работой (приказы о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и периоде работы в данной организации и другое).

**Статья 28. Порядок назначения на должности, прохождения службы и освобождения от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы**

1. Занятие должностей на государственной гражданской службе и муниципальной службе осуществляется путем назначения или избрания в порядке, установленном Конституцией, законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы.

2. Назначение на должности, прохождение службы и освобождение от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы осуществляются в порядке, установленном нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы.

3. Квотирование рабочих мест в государственной гражданской службе и муниципальной службе для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно статье 155 настоящего Кодекса.

**Статья 29. Ограничение совместной работы родственников в государственных или муниципальных организациях**

Запрещается совместная работа в одной и той же государственной или муниципальной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за исключением случаев, определяемых Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 30. Перевод на другую работу**

1. Перевод на другую постоянную или временную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

2. Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

кызматты өтөөнүн өзгөчөлүктөрүн эске алган башка туруктуу же убактылуу ишке ротациялоонун өзгөчөлүктөрү белгилениши мүмкүн.

**31-берене. Которуу**

1. Иш берүүчүнүн башка жумуш ордунда, ошол эле жердеги ошол уюмдун башка түзүмдүк бөлүмүндөгү мурда иштеген ишин кызматкерге тапшыруусу, эгерде бул эмгек функциясын өзгөртүүгө жана эмгек келишиминин олуттуу шарттарын өзгөртүүгө алып келбесе, башка механизмде же агрегатта иштөөнү тапшыруусу которуу деп таанылат.

2. Которуу кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугусуз жүргүзүлбөйт. Которуу өндүрүштүк, уюштуруучулук же экономикалык себептер менен негизделиши керек.

**32-берене. Эмгектин олуттуу шарттарын өзгөртүү**

1. Технологиядагы, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруудагы өзгөрүүлөргө, жумуштун (продукциялардын, кызмат көрсөтүүлөрдүн) көлөмүнүн кыскаруусуна байланышкан себептер боюнча кызматкер ишин улантып жатканда эмгек функциясын (кесибин, адистигин, квалификациясын, кызмат ордун) өзгөртпөстөн эмгектин олуттуу шарттарын өзгөртүүгө жол берилет.

Эмгектин олуттуу шарттарынын (эмгек акы төлөө тутуму жана өлчөмү, иштөө режими, кесиптердин, жеңилдиктердин жана артыкчылыктардын ж.б. айкалышы) өзгөрүүсү жөнүндө кызматкерге жазуу жүзүндө 1 айдан кечиктирбестен жазуу жүзүндө билдирилүүгө тийиш. Эмгектин олуттуу шарттары өзгөргөндө эмгек келишимине тиешелүү өзгөртүүлөр жана толуктоолор киргизилет.

2. Кызматкер ишти жаңы шарттарда улантууга макул болбогон учурда иш берүүчү ага уюмдагы анын квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык келген башка ишти жазуу жүзүндө сунуштоого милдеттүү.

3. Көрсөтүлгөн иш жок болгондо, кызматкер сунушталган иштен баш тартканда, ошондой эле жаңы шарттарда иштөөдөн баш тарткан учурда эмгек келишими ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 8-пунктуна ылайык токтотулат.

4. Эгерде ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн жагдайлар кызматкерлерди массалык иштен бошотууга алып келиши мүмкүн болсо, иш берүүчү жумуш орундарын сактоо максатында уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча, ал эми ал жок болгон учурда кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ушул берененин 1-бөлүгүндө каралган эскертүү мөөнөтүн сактабастан 6 айга чейинки мөөнөткө толук эмес жумуш убактысынын режимин киргизүүгө укуктуу. Мында жумуш убактысынын узактыгы жумуш убактысынын бир айлык ченеминин жарымынан аз, ал эми эмгек акы төлөө тарифтик ставканын (маянанын) 1/2инен аз болушу мүмкүн эмес.

**33-берене. Өндүрүштүк зарылчылыкка байланыштуу башка ишке убактылуу которуу**

1. Өндүрүштүк зарылчылык болгон учурда иш берүүчү кызматкерлерди аткарган иши боюнча, бирок мурдагы иши боюнча орточо эмгек акысынан төмөн эмес эмгек акысы менен 1 айга чейинки мөөнөткө ошол эле уюмдагы же болбосо башка уюмдагы, бирок ошол эле жердеги эмгек келишиминде шартталбаган ишке которууга укуктуу.

2. Убактылуу которууга кыйроонун, өндүрүштүк авариянын алдын алуу же кыйроонун, авариянын же табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу үчүн; күтүлбөгөн кырсыктарды, мүлктү жок кылууну же бузууну болтурбоо үчүн жана калктын ченемдүү



3. Соответствующими законами могут быть установлены особенности ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих на другую постоянную или временную работу, учитывающие специфику прохождения государственной гражданской службы и муниципальной службы в соответствующем государственном органе и органе местного самоуправления.

**Статья 31. Перемещение**

1. Перемещением признается поручение работодателем работнику прежней работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

2. Перемещение не производится без письменного согласия работника. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

**Статья 32. Изменение существенных условий труда**

1. По причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объема работ (продукции, услуг), допускается изменение существенных условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (профессии, специальности, квалификации, должности).

Об изменении существенных условий труда (системы и размера оплаты труда, режима работы, совмещении профессий, льгот и преимуществ и других) работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее чем за 1 месяц. При изменении существенных условий труда в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

2. В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3. При отсутствии указанной работы, отказа работника от предложенной работы, а также в случае отказа от работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части 1 статьи 40 настоящего Кодекса.

4. В случае если обстоятельства, указанные в части 1 настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представительным органом работников организации, а в случае его отсутствия с письменного согласия работника ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда – меньше 1/2 тарифной ставки (оклада).

**Статья 33. Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью**

1. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работников на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации либо в другой организации, но в той же местности, с

жашоо шарттарына коркунуч туудурган башка өзгөчө учурларда жол берилет. Мында кызматкер ден соолугунун абалы боюнча ага каршы көрсөтүлгөн ишке которулушу мүмкүн эмес.

3. Убактылуу которуу буйрук (тескеме, токтом) менен таризделет, аны менен иш берүүчү кызматкерди кол койдуруу менен тааныштырат.

**34-берене. Жумуштун токтоп калышына байланыштуу убактылуу которуу**

1. Уюштуруу, экономикалык, табигый мүнөздөгү себептер боюнча же кызматкердин күнөөсү боюнча, ошондой эле жок кызматкердин ордун ээлөө боюнча ишти убактылуу токтото туруу бош туруп калуу деп таанылат.

2. Жумуштун токтоп калышына байланыштуу убактылуу которуу кызматкердин кесибин, адистигин, кызматын, квалификациясын эске алуу менен жүргүзүлөт.

3. Башка иш берүүчүгө убактылуу которуу кызматкердин макулдугусуз – 1 айга чейинки мөөнөткө, ал эми кызматкердин макулдугу менен – жумуштун токтоп калышынын бардык убактысына жүргүзүлөт.

4. Жумуштун токтоп калуусуна байланыштуу кызматкерди башка жерге, ошондой эле кызматкердин ден соолугунун абалы боюнча каршы көрсөтүлгөн ишке убактылуу которууга жол берилбейт.

5. Жумуштун токтоп калышына байланыштуу аз акы төлөнүүчү ишке убактылуу которууда иштеп чыгуу ченемдерин аткарган кызматкерлерге мурдагы иши боюнча эмгек акынын орточо өлчөмү сакталат, ал эми ченемди аткарбаган же убакыт боюнча төлөнүүчү ишке которулган кызматкерлерге алардын тарифтик ставкасы (маянасы) сакталат.

**35-берене. Убактылуу ордун ээлөө**

1. Өндүрүштүк зарылчылык тартибинде убактылуу жок болгон жетекчи кызматкердин кызмат ордунун милдеттерин аткаруучу штаттык орун басары болуп саналбаган башка кызматкерге жүктөөгө жол берилет.

2. Саясий мамлекеттик кызмат орундарын, атайын мамлекеттик кызмат орундарын жана саясий муниципалдык кызмат орундарын, ошондой эле тандоо, дайындоо же бекитүү Кыргыз Республикасынын Президенти, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин Төрагасы – Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын Жетекчиси тарабынан жүзөгө ашырылуучу кызмат орундарын кошпогондо, убактылуу ордун ээлөөнүн узактыгы 3 айдан ашпоого тийиш.

3. Кызматкерди бош кызмат орду боюнча милдетин аткаруучу кылып дайындоого жол берилбейт.

**36-берене. Ден соолугунун абалы боюнча башка ишке которуу**

1. Медициналык корутундуга ылайык башка иштин берилишине муктаж болгон кызматкерди иш берүүчү анын макулдугу менен ден соолугунун абалы боюнча ага каршы көрсөтүлбөгөн иш берүүчүдөгү башка ишке убактылуу же мөөнөтүн чектебестен которууга милдеттүү.



оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2. Временный перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества и в других исключительных случаях, ставящих под угрозу нормальные жизненные условия населения. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. Временный перевод оформляется приказом (распоряжением, постановлением), с которым работодатель ознакамливает работника под подпись.

**Статья 34. Временный перевод в связи с простоем**

1. Простоем признается временное приостановление работы по причинам организационного, экономического, природного характера или по вине работника, а также замещения отсутствующего работника.

2. Временный перевод в связи с простоем производится с учетом профессии, специальности, должности, квалификации работника.

3. Временный перевод к другому работодателю производится без согласия работника – на срок до 1 месяца, а с согласия работника – на все время простоя.

4. Не допускается временный перевод работника в связи с простоем в другую местность, а также на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

5. При временном переводе в связи с простоем на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний размер оплаты труда по прежней работе, а за работниками, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

**Статья 35. Временное заместительство**

1. В порядке производственной необходимости допускается возложение исполнения обязанностей должности временно отсутствующего руководящего работника на другого работника, не являющегося штатным заместителем.

2. Продолжительность временного заместительства не может превышать 3 месяцев, за исключением политических государственных должностей, специальных государственных должностей и политических муниципальных должностей, а также должностей, на которые избрание, назначение или утверждение осуществляются Президентом Кыргызской Республики, Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики – Руководителем Администрации Президента Кыргызской Республики.

3. Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не допускается.

**Статья 36. Перевод на другую работу по состоянию здоровья**

1. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую

2. Ден соолугунун абалы боюнча акы аз төлөнүүчү ишке которууда которулган адамга ал которулган күндөн тартып 1 айдан кем эмес мезгилге эмгекке акы төлөөнүн мурдагы орточо өлчөмү сакталат.

3. Кызматкер которуудан баш тарткан учурда же болбосо уюмда тиешелүү иш болбогон учурда эмгек келишими ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 7-пунктуна ылайык токтотулат.

4. Ишке байланыштуу мертинүүгө, кесиптик ооруга же ден соолугунун башка бузулуусуна байланыштуу аз акы төлөнүүчү ишке убактылуу которулган кызматкерлерге ден соолугунун бузулгандыгы үчүн жооптуу иш берүүчү мурдагы эмгек акысынын өлчөмү менен жаңы ишиндеги эмгек акысынын ортосундагы айырманы төлөп берет. Мындай айырма эмгекке жарамдуулугу калыбына келгенге же эмгекке жарамдуулугун туруктуу жоготкондугу же болбосо майыптыгы аныкталганга чейин төлөнөт.

5. Ишке байланыштуу мертинүүгө, кесиптик ооруга же ден соолугунун башка бузулушуна байланыштуу кызматкерди медициналык корутундуга ылайык башка ишке которуу жөнүндө маселе чечилгенге чейин ал мунун натыйжасында калтырган бардык жумуш күндөрү үчүн эмгек акысынын орточо өлчөмүн сактоо менен иштен бошотулат.

**37-берене. Иштен четтетүү**

1. Иш берүүчү төмөнкү учурларда кызматкерди тиешелүү мезгилге иштен четтетүүгө (ишке киргизбөөгө) милдеттүү:

1) мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдардын жана кызмат адамдарынын жүйөлүү жана незизделген расмий талабы боюнча;

2) ишке алкоголго, баңгизатка же уулуу заттарга мас болуу абалында келсе;

3) эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасынын эрежелерин билүү боюнча экзаменди тапшырбаса;

4) иш берүүчү тарабынан берилген талап кылынуучу жеке коргонуу каражаттарын пайдаланбаса;

5) медициналык кароодон өтпөсө, эгерде ал ушул Кодекске жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык милдеттүү болуп саналса;

6) ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 9 жана 10-пункттарында каралган учурларда, бузуулар аныкталган учурдан тартып ушул кызматкер менен эмгек келишимин токтотуу жөнүндө чечим кабыл алынганга чейин;

7) иштеген жеринде уурдап жаткан учурда кармалганда соттун өкүмү же болбосо компетенциясына Кыргыз Республикасынын укук бузуулар жөнүндө мыйзамдарына ылайык жаза колдонуу кирген органдын токтому мыйзамдуу күчүнө киргенге чейин;

8) Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген, иш берүүчүгө сот тарабынан белгиленген мүлктүк же мүлктүк эмес зыян келтирген башка учурларда;

9) кызматтык териштирүүнүн жыйынтыгы боюнча корутундунун негизинде.

2. Иш берүүчү аны четтетүү үчүн негиз болуп саналган жагдайлар жоюлганга чейинки убакыттын бүткүл мезгилине кызматкерди иштен четтетет.



имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, временно или без ограничения срока.

2. При переводе по состоянию здоровья на нижеоплачиваемую работу за переведенным сохраняется прежний средний размер оплаты труда на период не менее 1 месяца со дня перевода.

3. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 40 настоящего Кодекса.

4. Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, работодатель, ответственный за повреждение здоровья, выплачивает разницу между прежним размером оплаты труда и оплатой труда на новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

5. До решения вопроса о переводе работника в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую работу в соответствии с медицинским заключением он освобождается от работы с сохранением среднего размера оплаты труда за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

**Статья 37. Отстранение от работы**

1. Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе) на соответствующий период в следующих случаях:

1) по официальному мотивированному и обоснованному требованию уполномоченных государственных органов и должностных лиц в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами;

2) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

3) несдачи экзаменов на знание правил охраны труда и техники безопасности;

4) неиспользования предоставленных работодателем требуемых средств индивидуальной защиты;

5) непрохождения медицинского осмотра, если он является обязательным в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами;

6) в случаях, предусмотренных пунктами 9 и 10 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса, с момента выявления нарушения до принятия решения о прекращении с этим работником трудового договора;

7) задержания в момент совершения кражи по месту работы до вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение взыскания в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях;

8) в других случаях, установленных нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, повлекших установленный судом имущественный или неимущественный вред, причиненный работодателю;

9) на основании заключения по результатам служебного расследования.

3. Кызматкер иштен четтетилген учурда сотко кайрылууга укуктуу. Кызматкердин эмгек акысы иш берүүчү тарабынан коюлган укук бузуу фактылары сот тарабынан аныкталганга чейин мурдагы өлчөмүндө сакталат. Кызматкердин аракеттеринде (аракетсиздигинде) сот тарабынан тартип бузуулар белгиленген учурда иш берүүчү кызматкерге соттук териштирүүнүн убагында эмгек акы катары төлөнүп берилген акча каражаттарын өндүрүп алуу жөнүндө доо арызы менен сотко кайрылууга укуктуу.

**38-берене. Менчик ээси алмашкан жана уюм кайра уюштурулган учурдагы эмгек мамилелери**

1. Уюмдун менчик ээси алмашкан учурда жаңы менчик ээси анда менчик укугу пайда болгон күндөн тартып 3 айдан кечиктирбестен уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары жана уюмдун башкы бухгалтери менен эмгек келишимин бузууга же кайра түзүүгө укуктуу.

2. Уюмдун менчик ээсинин алмашуусу (аны ар кандай формада менчиктештирүү), ошондой эле уюмду ижарага берүү, ага барабар аны кайра уюштуруу (бириктирүү, кошуу, бөлүү, бөлүнүп чыгуу, өзгөртүп түзүү), баш ийүүчүлүгүн же аталышын өзгөртүү уюмдун башка кызматкерлери менен эмгек келишимин бузууга негиз болуп саналбайт.

3. Уюмдун менчик ээсинин алмашуусуна байланыштуу кызматкер ишти улантуудан баш тарткан учурда эмгек келишими ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 9-пунктуна ылайык токтотулат.

4. Уюмдун мүлкүнүн менчик ээси алмашкан учурда кызматкерлердин санын же штатын кыскартууга менчик укугунун өтүшүн мамлекеттик каттоодон кийин гана жол берилет.

**39-берене. Кызматкерлерди жумуштан жапырт бошотуунун алдын алуу боюнча иш берүүчүнүн милдеттери**

1. Кызматкерлерди жумуштан жапырт бошотуу коркунучу болгон учурда иш берүүчү кесиптик бирлик же уюмдун кызматкерлеринин башка өкүлчүлүктүү органы жана эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган менен макулдашуу боюнча төмөнкүлөрдү караган атайын чараларды көрүүгө милдеттүү:

1) жаңы кызматкерлерди кабыл алууну чектөөнү же убактылуу токтотууну, айкалыштырып иштегендерди бошотууну;

2) ченемден ашык иштөөнү колдонууну жоюуну;

3) ушул Кодекстин 32-беренесине ылайык эмгектин олуттуу шарттарын өзгөртүүнү;

4) кызматкерлерди этап-этабы менен бошотууну;

5) башка чараларды, эгерде алар жамааттык келишимде жана макулдашууда каралса.

2. Жапырт бошотуу болуп 2 айдын ичинде катары менен 50 адамга чейинки сандагы уюмдарда кызматкерлердин 25 пайызынан кем эмесин жана саны 50 адамдан ашык сандагы уюмдарда кызматкерлердин 15 пайызынан кем эмесин кыскартуу эсептелет.

3. Кызматкерлерди 1 жылдын ичинде жапырт жумуштан бошоткон же уюмдун же анын бөлүмүнүн кызматкерлеринин 30 пайыздан ашыгы иштин мүнөзүнө, кызматкерлердин макулдугуна же макул эместигине карабастан иштен бошотууга жол



2. Работодатель отстраняет работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для его отстранения.

3. В случае устранения от работы работник вправе обратиться в суд. Заработная плата сотрудника сохраняется в прежнем размере до установления судом фактов нарушений, предъявленных работодателем. В случае установления судом нарушений в действиях (бездействии) работника работодатель вправе обратиться в суд с исковым заявлением о взыскании денежных средств, выплаченных работнику в качестве заработной платы за время судебного разбирательства.

**Статья 38. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации организации**

1. При смене собственника организации новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности вправе расторгнуть или перезаключить трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации.

2. Смена собственника организации (ее приватизация, осуществленная в любой форме), а также передача организации в аренду, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), изменение подчиненности или наименования не являются основанием к расторжению трудового договора с другими работниками организации.

3. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 9 части 1 статьи 40 настоящего Кодекса.

4. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

**Статья 39. Обязанности работодателя по предотвращению массовых увольнений работников**

1. При угрозе массовых увольнений работников работодатель обязан по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников организации и уполномоченным государственным органом в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства принять специальные меры, предусматривающие:

1) ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;

2) отмену применения сверхурочных работ;

3) изменение существенных условий труда в соответствии со статьей 32 настоящего Кодекса;

4) поэтапное высвобождение работников;

5) иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным договором, соглашением.

2. Массовым увольнением является сокращение не менее 25 процентов работников в организациях численностью до 50 человек и не менее 15 процентов в организациях численностью более 50 человек в течение 2 месяцев подряд.

бербөө боюнча иш берүүчү тарабынан чаралар көрүлбөгөн учурда иш берүүчү мыйзамдарга ылайык жоопкерчилик тартат же уюмдун бөлүмүнүн жетекчилигине карата чараларды колдонот.

**40-берене. Эмгек келишимин токтотуунун негиздери**

1. Эмгек келишимин токтотуунун негиздери болуп төмөнкүлөр саналат:

1) тараптардын макулдашуусу (41-берене);

2) эмгек келишиминин мөөнөтүнүн бүтүшү (42-берене);

3) кызматкердин демилгеси (43-берене);

4) иш берүүчүнүн демилгеси (44-берене);

5) кызматкердин өтүнүчү же макулдугу боюнча аны башка иш берүүчүгө ишке которуу же шайлануучу (ишке) кызмат орунга өтүшү;

6) тараптардын эркинен көз каранды болбогон жагдайлар (49-берене);

7) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу башка ишке которуудан кызматкердин баш тартуусу (36-берененин 3-бөлүгү);

8) эмгектин олуттуу шарттарынын өзгөрүүсүнө байланыштуу кызматкердин ишти улантуудан баш тартуусу (32-берененин 3-бөлүгү);

9) уюмдун менчик ээсинин алмашуусуна, анын баш ийүүчүлүгүнүн (ведомстволук караштуулугунун) өзгөрүшүнө жана кайра уюштурулушуна (38-берененин 3-бөлүгү) байланыштуу кызматкердин уюмда ишти улантуудан баш тартуусу;

10) иш берүүчүнүн башка жерге которулушуна байланыштуу кызматкердин которуудан баш тартуусу (30-берененин 1-бөлүгү);

11) сыноо мөөнөтүнүн канааттандырарлык эмес натыйжалары (24-берененин 7-бөлүгү).

2. Эмгек келишими ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралган башка негиздер боюнча да токтотулушу мүмкүн.

3. Бошотуу датасы бошотуу жөнүндө буйрук менен белгиленет.

4. Эмгек келишимин токтотуу ушул Кодекстин же башка ченемдик укуктук актылардын тиешелүү беренесине, пунктуна шилтеме жасоо менен эмгек келишимин бузуунун негиздерин көрсөтүү аркылуу иш берүүчүнүн буйругу менен (тескеме, токтом) таризделет.

**41-берене. Тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишимин бузуу**

1. Белгисиз мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими, ошондой эле мөөнөттүү эмгек келишими тараптардын жазуу жүзүндөгү макулдашуусу боюнча кандай болбосун убакта бузулушу мүмкүн. Бул негиз боюнча эмгек келишимин бузуу датасы кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы тараптардын макулдашуусу боюнча аныкталат.

Ушул негиз боюнча эмгек келишимин бузуу ниетин билдирген эмгек келишиминин тарабы эмгек келишиминин экинчи тарабына жазуу жүзүндө сунуш жиберет. Сунушту алган тарап 3 жумуш күндүн ичинде экинчи тарапка кабыл алынган чечим жөнүндө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү.

2. Эмгек келишимин бузуу жөнүндөгү макулдашууну жокко чыгарууга эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу боюнча гана жол берилет.



3. В случае массового увольнения работников или неприменения работодателем мер по недопущению увольнения в течение 1 года более 30 процентов работников организации или его подразделения независимо от характера деятельности, согласия или несогласия работников работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством или применяет меры в отношении руководства подразделения организации.

**Статья 40. Основания прекращения трудового договора**

1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 41);

2) истечение срока трудового договора (статья 42);

3) инициатива работника (статья 43);

4) инициатива работодателя (статья 44);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную (работу) должность;

6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 49);

7) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть 3 статьи 36);

8) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (часть 3 статьи 32);

9) отказ работника от продолжения работы в организации в связи со сменой собственника, изменением ее подчиненности (подведомственности) и ее реорганизации (часть 3 статьи 38);

10) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть 1 статьи 30);

11) неудовлетворительные результаты испытательного срока (часть 7 статьи 24).

2. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

3. Дата увольнения устанавливается приказом об увольнении.

4. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя с указанием основания расторжения трудового договора со ссылкой на соответствующую статью, пункт настоящего Кодекса или иных нормативных правовых актов.

**Статья 41. Расторжение трудового договора по соглашению сторон**

1. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор могут быть расторгнуты в любое время по соглашению сторон в письменной форме. Дата расторжения трудового договора по данному основанию определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по данному основанию, направляет письменное предложение другой стороне трудового договора. Сторона, получившая предложение, обязана в течение 3 рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

**42-берене. Мөөнөттүү эмгек келишимин бузуу**

1. Мөөнөттүү эмгек келишими анын мөөнөтүнүн бүтүшү менен бузулат.

2. Белгилүү бир ишти аткаруу убактысына түзүлгөн эмгек келишими ошол иш бүткөндө бузулат.

3. Жок болгон кызматкердин милдеттерин аткаруу убагына түзүлгөн эмгек келишими бул кызматкер ишке чыккан күндөн тартып бузулат.

4. Сезондук жумуштарды аткаруу убагына түзүлгөн эмгек келишими аныкталган сезон аяктаганда бузулат.

**43-берене. Эмгек келишимин кызматкердин демилгеси боюнча (өз каалоосу боюнча) бузуу**

1. Кызматкер бул тууралуу иш берүүчүгө жазуу жүзүндө арыз берүү менен бир ай мурда эскертип, белгисиз мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишимин же мөөнөттүү эмгек келишимин бузууга укуктуу. Эскертүү мөөнөтү бүткөндө кызматкер ишти токтотууга укуктуу, ал эми иш берүүчү ага эмгек китепчесин берүүгө жана ага тийиштүү сумманы төлөөгө милдеттүү.

2. Тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишими эскертүү мөөнөтү бүткөнгө чейин да бузулушу мүмкүн.

3. Эгерде анын жумуш ордуна ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык эмгек келишимин түзүүдөн баш тартуу мүмкүн болбогон башка кызматкер жазуу жүзүндө чакырылбаса, эскертүү мөөнөтү ичинде кызматкер өз арызын чакыртып алууга укуктуу.

4. Кызматкердин демилгеси боюнча иштен бошотуу жөнүндө анын арызы анын ишти улантууга мүмкүн эместиги менен шартталган учурларда (билим берүү уюмуна тапшырышы, пенсияга чыгышы же башка жүйөлүү себептер), ошондой эле иш берүүчү тарабынан эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар, жамааттык келишимдин, макулдашуунун же эмгек келишиминин шарттары бузулган учурларда иш берүүчү кызматкердин арызында көрсөтүлгөн мөөнөттө эмгек келишимин бузууга милдеттүү. Эмгек мыйзамдарын, жамааттык келишимди, макулдашууну же эмгек келишимин бузуу фактысы эмгек мыйзамдарынын сактылышын мамлекеттик көзөмөлдөө органы, кесиптик бирлик органы же сот тарабынан белгиленет.

5. Иш берүүчү мөөнөттүү келишимди кызматкердин талабы боюнча бузуудан баш тарткан учурда кызматкер талаш-тартышты чечүү үчүн сотко кайрылууга укуктуу.

6. Мөөнөттүү эмгек келишими ушул берененин 4-бөлүгүндө көрсөтүлгөн жүйөлүү себептерсиз бузулган учурда иш берүүчү кызматкерден эмгек келишиминде каралган, бирок орточо айлык эмгек акынын өлчөмүнөн ашпаган өлчөмдө компенсацияны талап кылууга укуктуу.

**44-берене. Эмгек келишимин иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бузуу**

1. Белгисиз мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими, ошондой эле мөөнөттүү эмгек келишими анын колдонулуу мөөнөтү бүткөнгө чейин иш берүүчү тарабынан төмөнкүдөй учурларда бузулушу мүмкүн:

1) уюм (юридикалык жак) же анын филиалы (өкүлчүлүктөрү) жоюлганда, иш берүүчү (жеке жак) ишин токтотқондо;



2. Аннулирование договоренности о расторжении трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора.

**Статья 42. Расторжение срочного трудового договора**

1. Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока.

2. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

3. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается со дня выхода этого работника на работу.

4. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

**Статья 43. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменным заявлением за один месяц. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести выплату причитающихся ему сумм.

2. По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

3. В течение срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление, если на его рабочее место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие уважительные причины), а также в случаях нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Факт нарушения трудового законодательства, коллективного договора, соглашения или трудового договора устанавливается органом государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, профсоюзным органом или судом.

5. При отказе работодателя расторгнуть срочный договор по требованию работника последний имеет право обратиться за разрешением спора в суд.

6. При расторжении срочного трудового договора без уважительных причин, указанных в части 4 настоящей статьи, работодатель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы.

2) кызматкерлердин саны же штаты кыскарганда, анын ичинде уюмду кайра уюштурууга байланыштуу;

3) кызматкер ээлеген кызмат ордуна же аткарган ишине төмөнкүлөргө байланыштуу ылайык келбегенде:

а) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына;

б) аттестациянын натыйжалары, эмгек ченемдерин аткарбагандыгы тууралуу маалымкаттар, брак чыгаруу жөнүндө актылар жана башка маалыматтар менен тастыкталган квалификациясынын жетишсиздигине;

4) уюмдун мүлкүнүн ээсинин алмашуусуна (уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине карата);

5) кызматкер эмгек милдеттерин жүйөлүү себептерсиз бир нече жолу аткарбаганда, тартип жазасы бар болгондо;

6) кызматкер эмгек милдеттерин бир жолу төмөнкүдөй одоно бузганда:

а) ишке келбегенде (иште жүйөлүү себептерсиз бир жумуш күнү ичинде катары менен 3 сааттан ашуун жок болуу);

б) ишке алкоголго, баңги же уулуу заттарга мас болгон абалында келсе. Мындай абал медициналык корутунду, күбөлөрдүн көрсөтмөлөрү же иш берүүчүнүн кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен биргеликте түзгөн актысы менен тастыкталат;

в) иштеген жеринде уюмдун мүлкүн атайылап бүлдүрсө же уурдаса;

г) кызматкер оор кесепеттерге, анын ичинде жаракат жана аварияга алып келген эмгекти коргоо эрежелерин бузса;

д) кызматкерге эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу белгилүү болгон жана аны сактоо жөнүндө шарт эмгек келишиминде каралган мамлекеттик, кызматтык, банктык, коммерциялык же мыйзам менен корголуучу башка сырды ачыкка чыгарса.

Кызматкерлердин айрым категорияларына карата ченемдик укуктук актылар, уюмдардын уставдары же локалдуу ченемдик актылар менен эмгек макулдашууларынын башка шарттары каралышы мүмкүн;

7) акча же товардык баалуулуктарды, электрондук эсептөө машиналарын, программалык камсыздоону түздөн-түз тейлөөчү кызматкер сот тарабынан белгиленген күнөөлүү иш-аракеттерди жасаганда, эгерде бул иш-аракеттер иш берүүчүнүн ага болгон ишенимин жоготуу үчүн негиз болсо;

8) тарбиялык функцияларды аткарган кызматкер бул ишти улантууга ылайык келбеген моралга жат жорук, жасаганда;

9) уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн) жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери уюмдун мүлкүнүн сактальшын бузууга, укук ченемсиз колдонууга же башка зыян алып келүүчү негизсиз чечимди кабыл алганда;

10) эмгек келишимин түзүүдө кызматкер иш берүүчүгө жасалма документтерди же атайылап жалган маалыматтарды бергенде, эгерде алар эмгек келишимин түзүүдөн баш тартуу үчүн негиз болуп саналышы мүмкүн болсо;

11) уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн) жетекчиси, анын орун басарлары ушул уюмдун уставында жана жобосунда каралган өз эмгек милдеттерин бир жолу одоно бузганда;

12) ушул Кодексте жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка учурларда.



**Статья 44. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

1. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты работодателем в случаях:

1) ликвидации организации (юридического лица) или ее филиала (представительства), прекращения деятельности работодателя (физического лица);

2) сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда, актами о выпуске брака и другими данными;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличия дисциплинарного взыскания;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствие на работе более 3 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Такое состояние подтверждается медицинским заключением, свидетельскими показаниями или актом, составленным работодателем совместно с представительным органом работников;

в) совершения по месту работы умышленной порчи или хищения имущества организации;

г) нарушения работником правил охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

д) разглашения государственной, служебной, банковской, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и, если условие о ее сохранении предусмотрено в трудовом договоре.

Нормативными правовыми актами, уставами или локальными нормативными актами организаций могут предусматриваться другие условия трудовых соглашений в отношении некоторых категорий работников;

7) совершения установленных судом виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, электронные вычислительные машины, программное обеспечение, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой

2. Саясий мамлекеттик кызмат орундарын, атайын мамлекеттик кызмат орундарын жана саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеген адамдарга, ошондой эле шайлоо, дайындоо же бекитүү Кыргыз Республикасынын Президенти, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин Төрагасы – Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын Жетекчиси тарабынан жүзөгө ашырылуучу кызмат адамдары да төмөнкү учурларда бошотулушу мүмкүн:

1) алардын иши кабыл алынган чечимдерге жана саясий жетекчилик тарабынан жүргүзүлгөн саясатка ылайык келбеген учурда;

2) саясий жетекчиликтин ишенимин жоготкондо.

3. Ишкердик субъекти тарабынан Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын бузгандыгы жөнүндө текшерүүлөрдүн натыйжаларынын сот тартибинде ырасталбашы жана текшерүү жүргүзгөн кызмат адамынын күнөөсүнүн сот тартибинде аныкталышы аны ээлеген кызмат ордунан бошотууга алып келет.

### 45-берене. Кесиптик бирлик уюмунун же болбосо кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органынын алдын ала макулдугу менен иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуу

1. Ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 2-пунктуна, 3-пунктунун “б” пунктчасына, 5-пунктуна, 6-пунктунун “г” пунктчасына ылайык кесиптик бирлик уюмунун же болбосо кызматерлердин башка өкүлчүлүктүү органынын мүчөлөрү болуп саналган кызматкерлерди кесиптик бирлик уюмунун же болбосо ошол уюмдун кызматкерлеринин башка өкүлчүлүктүү органынын алдын ала жазуу жүзүндөгү макулдугусуз бошотууга жол берилбейт. Жамааттык келишим менен иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузууга кесиптик бирлик уюмунун же болбосо башка өкүлчүлүктүү органдын алдын ала макулдугу талап кылынуучу бошотуунун дагы башка негиздери каралышы мүмкүн.

2. Эмгек келишимин бузууга кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу төмөнкүдөй учурларда талап кылынбайт:

1) кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы жок уюмдан бошотууда;

2) уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары, мамлекеттик бийлик же башкаруу органдары, ошондой эле коомдук уюмдар жана жарандардын башка бирикмелери тарабынан шайлануучу, бекитилүүчү же дайындалуучу жетекчилик кызмат орундарындагы кызматкерлер Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган башка учурларда бошотулганда.

3. Кызматкерди бошотууга иш берүүчүнүн өтүнүчү өкүлчүлүктүү орган тарабынан жети күндүк мөөнөттө каралууга тийиш.

4. Иш берүүчү тиешелүү өкүлчүлүктүү органдын макулдугун алган күндөн тартып бир айдан кечиктирбестен эмгек келишимин бузууга укуктуу.

### 46-берене. Эмгек келишимин иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бузуу тартиби

1. Уюмдун кызматкерлеринин санын же штатын кыскартууда иште калтыруунун артыкчылыктуу укугу эмгек өндүрүмдүүлүгү жана квалификациясы кыйла жогору, ошондой эле жамааттык келишимде, макулдашууда же эмгек келишиминде белгиленген иштин натыйжалуулугунун критерийлерине жооп берген кызматкерлерге берилет.



нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации;

10) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, если они могли являться основанием для отказа в заключении трудового договора;

11) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей, предусмотренных уставом или положением этой организации;

12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

2. Лица, занимающие политические государственные должности, специальные государственные должности и политические муниципальные должности, а также должностные лица, в отношении которых избрание, назначение или утверждение осуществляются Президентом Кыргызской Республики, Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики – Руководителем Администрации Президента Кыргызской Республики, также могут быть освобождены:

1) в случае несоответствия их деятельности принятым решениям и проводимой политике политического руководства;

2) утраты доверия политического руководства.

3. Неподтверждение в судебном порядке результатов проверки о нарушениях субъектом предпринимательства законодательства Кыргызской Республики и установление в судебном порядке вины должностного лица, проводившего проверку, влекут освобождение его от занимаемой должности.

### Статья 45. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с предварительного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа работников

1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3, пунктом 5, подпунктом «г» пункта 6 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса без предварительного письменного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа работников данной организации не допускается. Коллективным договором могут быть предусмотрены и иные основания увольнения, которые также требуют предварительного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа на расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

2. Согласие представительного органа работников на расторжение трудового договора не требуется в случаях:

1) увольнения из организации, где отсутствует представительный орган работников;

2) увольнения руководителя организации, его заместителей, работников на руководящих должностях, избираемых, утверждаемых или назначаемых органами государственной власти или управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан, в иных случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

2. Ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 8-пункту жана 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 2, 3-пункттары менен каралган негиздер боюнча эмгек келишими бузулганда кызматкер башка кызмат ордуна которулушу мүмкүн.

3. Ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2-пункттарына ылайык эмгек келишими бузулганда иш берүүчү кызматкерди иштен бошотконго чейин кеминде 1 ай мурда кызматкерге кол койдуруп жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

4. Эскертүү мөөнөтү бүткөнгө чейин кызматкер өзүнүн эмгек милдеттерин аткарат, ички эмгек тартибинин эрежелерине баш иет, ага башка кызматкерлер менен бирдей эле эмгек шарттары жана эмгек акы кепилденет, ошондой эле орточо эмгек акысын сактоо менен жумуш издөө үчүн жумасына бир бош жумуш күнү берилет.

5. Кызматкер ээлеген кызмат ордуна же аткарган ишине ылайык келбегендигине байланыштуу, анын ишке тоскоол болгон ден соолугунун абалынын же квалификациясынын жетишсиздигинин натыйжасында иштен бошотууда, иш берүүчү кызматкерге кеминде 2 жума мурда эскертүүгө милдеттүү.

6. Уюмдун кызматкерлеринин санын же штатын кыскартууга же болбосо уюмдун жоюлушуна байланыштуу кызматкерди бошотууда тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишими ушул берененин 3-бөлүгү менен белгиленген мөөнөт бүткөнгө чейинки калган ар бир күн үчүн орточо эмгек акынын өлчөмүнөн төмөн эмес өлчөмдө компенсация төлөө менен эскертүү мөөнөтү бүткөнгө чейин бузулушу мүмкүн.

7. Ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1-пунктун кошпогондо, кызматкерди убактылуу эмгекке жарамсыз жана өргүүдө жүргөн мезгилдерде иштен бошотууга жол берилбейт.

**47-берене. Иштен бошотуу жөлөкпулу**

1. Ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2-пункттарында көрсөтүлгөн негиздер боюнча эмгек келишимин бузууда эки орточо айлык эмгек акынын өлчөмүнөн төмөн эмес өлчөмдө иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнөт.

2. Ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 10-пунктуна, 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 3-пунктунун "а" пунктчасына жана 49-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2-пункттарына ылайык эмгек келишимин бузууда орточо айлык эмгек акынын өлчөмүндө иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнөт.

3. Эмгек келишиминде же жамааттык келишимде иштен бошотуу жөлөкпулдарын төлөөнүн башка учурлары каралышы, ошондой эле иштен бошотуу жөлөкпулдарынын жогорулатылган өлчөмдөрү белгилениши мүмкүн.

4. Анын иштен бошотулушу мыйзамсыз деп таанылган учурда мурдагы ишине калыбына келтирилген кызматкердин пайдасына орточо эмгек акыны өндүрүүдө ага төлөнгөн иштен бошотуу жөлөкпулу чегерилүүгө тийиш.

**48-берене. Бошотулган кызматкерлерге жеңилдиктер жана компенсациялар**

1. Уюмду жоюуга же кайра уюштурууга же болбосо санын же штатын кыскартууга байланыштуу эмгек келишимин бузууда бошотулган кызматкердин жумуштан бошогондон кийин ишке орноштуруу мамлекеттик кызматында 10 жумуш күндүн ичинде жумуш издөөчү катары катталган шартта иштен бошонуу жөлөкпулун эске алуу менен 3 айга чейинки жумуш издөө мезгилинде орточо айлык эмгек акысы сакталат. Бошотулган күндөн тартып биринчи ай үчүн кызматкерге орточо эки айлык



3. Ходатайство работодателя на увольнение работника должно быть рассмотрено представительным органом в семидневный срок.

4. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия соответствующего представительного органа.

**Статья 46. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

1. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также отвечающим критериям эффективности работы, установленным в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре.

2. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 40 и пунктами 2, 3 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса, работник может быть переведен на другую должность.

3. При расторжении трудового договора согласно пунктам 1, 2 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме предупредить работника под расписку не менее чем за 1 месяц до увольнения.

4. До истечения срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками, а также предоставляется один свободный рабочий день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда.

5. При увольнении в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие его состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих работе, работодатель обязан предупредить работника не менее чем за 2 недели.

6. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников организации либо в связи с ликвидацией организации по соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере не ниже среднего размера оплаты труда за каждый день, оставшийся до истечения срока, установленного частью 3 настоящей статьи.

7. Не допускается увольнение работника в периоды его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске, за исключением пункта 1 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса.

**Статья 47. Выходное пособие**

1. При расторжении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса, выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

2. При расторжении трудового договора согласно пункту10 части 1 статьи 40, подпункту «а» пункта 3 части 1 статьи 44 и пунктам 1, 2 части 1 статьи 49 настоящего Кодекса выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного размера оплаты труда.

эмгек акыдан кем эмес өлчөмдө иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнөт, жумуш издөөнүн экинчи жана үчүнчү айлары үчүн кызматкердин орточо айлык эмгек акысы сакталат.

2. Эгерде үч айлык мөөнөт аяктагандан кийин бошотулган кызматкерге ылайыктуу жумуш берилбесе, же ал сунушталган эки жумушунан баш тартса, ал жумушсуз статусуна ээ болот.

### 49-берене. Эмгек келишимин тараптардын эркинен көз каранды болбогон жагдайлар боюнча токтотуу

1. Эмгек келишими тараптардын эркинен көз каранды болбогон төмөнкүдөй жагдайлар боюнча токтотулууга тийиш:

1) кызматкердин аскердик же альтернативдик кызматка чакырылуусу, ошондой эле жубайынын башка жерге кызматка которулгандыгына байланыштуу;

2) кызматкердин мурда аткарган ишине эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын же соттун чечими боюнча калыбына келтирилиши;

3) ишке кабыл алуунун белгиленген эрежелеринин бузулушу;

4) кызматкердин мыйзамдуу күчүнө кирген соттун өкүмүнө ылайык мурдагы ишин улантууга мүмкүндүк бербеген жазага тартылышы;

5) шайлануучу кызмат ордуна шайланбай калышы;

6) кызматкердин же иш берүүчүнүн – жеке жактын өлүмү, ошондой эле кызматкердин же иш берүүчүнүн – жеке жактын сот тарабынан өлдү же дайынсыз жоголду деп таанылышы;

7) эгерде мындай жагдай Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин чечими менен киргизилсе, эмгек мамилелерин улантууга тоскоолдук кылуучу өзгөчө жагдайлардын (согуштук иш-аракеттер, кыйроолор, табигый кырсыктар жана башка өзгөчө кырдаалдар) жаралышы.

2. Эгерде кызматкерди анын макулдугу менен башка ишке которууга мүмкүн болбосо, ушул берененин 1-бөлүгүнүн 2-пунктунда көрсөтүлгөн негизде эмгек келишимин токтотууга жол берилет.

## 4-глава. Жумуш убактысы

### 50-берене. Жумуш убактысын ченемдөө

Жумуш убактысы календардык жума (иш жумасы) жана сутка ичиндеги (жумуш күнү, жумуш кезмети) анын узактыгын белгилөө жолу менен ченемделет.

### 51-берене. Жумуш убактысынын узактыгы

1. Жумуш убактысынын ченемдеги узактыгы, ушул Кодексте каралган учурларды кошпогондо жумасына 40 сааттан ашпайт.

2. Тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишимдеринде жумуш убактысынын азыраак узактыгы каралышы мүмкүн.

3. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн жумуш убактысынын



3. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены другие случаи выплаты выходных пособий, а также установлены повышенные размеры выходных пособий.

4. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

### Статья 48. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам

1. За работником, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или реорганизацией организации либо сокращением численности или штата, сохраняется на период поиска работы до 3 месяцев среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия при условии, что он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в государственной службе занятости в качестве ищущего работу. За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда.

2. Если по истечении трехмесячного срока высвобождаемому работнику не будет предоставлена подходящая работа или он откажется от двух предложений работы, он приобретает статус безработного.

### Статья 49. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную или альтернативную службу, а также в связи с переводом супруга (супруги) на службу в другую местность;

2) восстановление работника, который ранее выполнял эту работу, по решению уполномоченного государственного органа в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суда;

3) нарушение установленных правил приема на работу;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) неизбрание на выборную должность;

6) смерть работника либо работодателя – физического лица, а также признание судом работника или работодателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофы, стихийные бедствия и другие чрезвычайные ситуации), если данное обстоятельство введено решением Кабинета Министров Кыргызской Республики.

2. Прекращение трудового договора на основании, указанном в пункте 2 части 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

төмөнкүдөй кыскартылган узактыгы белгиленет:

1) 14төн 16 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн – жумасына 24 сааттан ашык эмес, 16дан 18 жашка чейинкилер үчүн – жумасына 36 сааттан ашык эмес;

2) оор кара жумуштарда, зыяндуу же кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлер үчүн – жумасына 36 сааттан ашык эмес;

3) майыштуулуктун I жана II топторундагы ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар болуп саналган кызматкерлер үчүн – жумасына 36 сааттан ашык эмес.

4. Иши жумуш убактысынын кыскартылган узактыгына укук берген өндүрүштөрдүн, цехтердин, кесиптердин жана кызмат орундарынын тизмеси, ошондой эле зыяндуу же оор, кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштардын тизмеси Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

5. Иши жогорку акыл-эстин, нервдик, эмоционалдык чыналуу менен байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларына (врачтарга, педагогдорго жана башкаларга) жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленет.

6. Иши өзгөчө мүнөзгө ээ кызматкерлердин категориялары жана алардын жумуш убактысынын узактыгы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

**52-берене. Толук эмес иш убактысы**

1. Кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча ишке кабыл алууда да, андан кийин да толук эмес жумуш күнү же толук эмес иш жумасы белгилениши мүмкүн. Иш берүүчү кош бойлуу аялдын, 14 жашка чейинки курактагы баласы, 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баласы бар ата-эненин (камкорчунун, көзөмөлчүнүн) биринин, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталган тартипте медициналык корутундуга ылайык үй-бүлөнүн оорулуу мүчөсүн баккан адамдын кат жүзүндөгү арызы боюнча толук эмес жумуш күнүн же толук эмес иш жумасын белгилөөгө милдетүү.

2. Толук эмес жумуш убактысынын шарттарында иштөөдө кызматкерге эмгек акы иштеген убактысына пропорциялуу же өндүргөнүнө жараша төлөнөт.

3. Толук эмес жумуш убактысынын шарттарында иштөөдө ар жылдык негизги төлөнүүчү өргүүнүн узактыгына, эмгек стажын эсептөөгө жана башка эмгек укуктарына таасирин тийгизбейт.

**53-берене. Беш күндүк жана алты күндүк иш жумасы**

1. Эки дем алыш күнү менен беш күндүк же бир дем алыш күнү менен алты күндүк иш жумасы кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча иш берүүчү тарабынан бекитилүүчү ички эмгек тартибинин эрежелери же кезметтүүлүк графиктери менен аныкталат.

2. Алты күндүк иш жумасында күнүмдүк иштин (кезметтин) узактыгы 40 сааттык жумалык ченемде 7 сааттан, 36 сааттык жумалык ченемде – 6 сааттан жана 24 сааттык жумалык ченемде – 4 сааттан ашпоого тийиш.

**54-берене. Күнүмдүк иштин (кезметтин) узактыгы**

1. Күнүмдүк иштин (кезметтин) узактыгы төмөнкүлөрдөн ашпайт:

1) 14төн 16 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн – 5 сааттан, 16дан 18 жашка чейинкилер үчүн – 7 сааттан;



**Глава 4. Рабочее время**

**Статья 50. Нормирование рабочего времени**

Рабочее время нормируется путем установления его продолжительности в течение календарной недели (рабочая неделя) и суток (рабочий день, рабочая смена).

**Статья 51. Продолжительность рабочего времени**

1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. В трудовых договорах по согласованию сторон может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени.

3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

1) для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;

2) для работников, занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю;

3) для работников, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности, – не более 36 часов в неделю.

4. Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень работ с вредными или тяжелыми, опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

5. Отдельным категориям работников (врачам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным умственным, нервным, эмоциональным напряжением, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

6. Категории работников, имеющих особый характер работы, и продолжительность их рабочего времени определяются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 52. Неполное рабочее время**

1. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка с ограниченными возможностями здоровья до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и другие трудовые права.

2) жалпы билим берүү уюмдарынын (мектептердин), башталгыч жана орто кесиптик билим берүү уюмдарынын окуу жылы ичинде окуусун иш менен айкалыштырган 14төн 16 жашка чейинки курактагы окуучулары үчүн – 2,5 сааттан, 16дан 18 жашка чейинки курактагылар үчүн – 3,5 сааттан;

3) ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн – медициналык корутундуга ылайык.

2. Эгерде Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында башкача каралбаса, жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленген оор кара жумуштарда, зыяндуу же коотуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлер үчүн күндөлүк иштин (кезметтин) узактыгы 36 сааттык иш жумасында – 6 сааттан ашпайт.

3. Кинематография уюмдарынын, теле жана видео тартуу жамааттарынын, театрлардын, театр жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлери, кесипкөй спортчулар үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилүүчү бул кызматкерлердин категорияларынын тизмегине ылайык күнүмдүк жумуштун иштин (кезметтин) узактыгы ченемдик укуктук актыларга, локалдуу ченемдик актыларга, жамааттык келишимдерге, эмгек келишимдерине ылайык белгилениши мүмкүн.

**55-берене. Жумуш эмес майрам күндөрүнүн алдындагы жана жумуш майрам күндөрүндөгү иштин узактыгы**

1. Түздөн-түз жумуш эмес майрам күнүнүн алдындагы жумуш күнүнүн (кезметинин) узактыгы, ошондой эле жумуш майрам күнүнүн (кезметинин) узактыгы 1 саатка кыскартылат.

2. Жумуш эмес майрам күнүнүн алдындагы жумуш күнүнүн (кезметтин) узактыгын кыскартуу кызматкерлерге кыскартылган жумуш күнү ага чейин белгиленген учурларда жүргүзүлбөйт.

3. Үзгүлтүксүз иштөөчү уюмдарда жана өндүрүштүн (иштин) шарттары боюнча майрам алдындагы күнү же жумуш майрам күнү иштин (кезметтин) узактыгын кыскартууга мүмкүн болбогон иштердин айрым түрлөрүндө ашыкча иштетүү кошумча эс алуу убактысын берүү же кызматкердин макулдугу менен ченемден ашык иштөө үчүн белгиленген ченемдер боюнча акы төлөө менен компенсацияланат.

**56-берене. Түнкү убактагы иш**

1. Түнкү убактагы иш деп кечки саат 22ден эртең мененки саат 6га чейинки убакыт эсептелет.

2. Түнкү убактагы иштин (кезметтин) узактыгы 1 саатка кыскартылат.

3. Эгерде жамааттык келишимде башкача каралбаса, кыскартылган иш убактысынын узактыгы белгиленген кызматкерлер үчүн, ошондой эле атайын түнкү убакта иштөө үчүн кабыл алынган кызматкерлер үчүн түнкү убактагы иштин (кезметтин) узактыгы кыскартылбайт.

4. Түнкү убактагы иштин узактыгы эмгектин шарттары боюнча зарыл болгон учурларда (үзгүлтүксүз иштөөчү өндүрүштөрдө, уюмдарда), ошондой эле бир дем алыш күнү менен алты күндүк иш жумасындагы кезметтик иштерде күндүзгү иш менен теңештирилет. Көрсөтүлгөн иштердин тизмеси жамааттык келишим, локалдуу ченемдик актылар менен аныкталышы мүмкүн.



**Статья 53. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя**

1. Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников.

2. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов – при недельной норме 36 часов и 4 часов – при недельной норме 24 часа.

**Статья 54. Продолжительность ежедневной работы (смены)**

1. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

1) для работников в возрасте от 14 до 16 лет – 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов;

2) для учащихся общеобразовательных организаций (школ), образовательных организаций начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 3,5 часа;

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья – в соответствии с медицинским заключением.

2. Для работников, занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 6 часов, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

3. Для творческих работников организаций кинематографии, коллективов теле- и видеосъемки, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым договором.

**Статья 55. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие праздничные дни**

1. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, а также продолжительность рабочего праздничного дня (смены) сокращается на 1 час.

2. Сокращение продолжительности рабочего дня (смены) перед нерабочим праздничным днем не производится в тех случаях, когда работникам уже установлено сокращенное рабочее время.

3. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где по условиям производства (работы) невозможно сокращение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день или рабочий праздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5. Эгерде мындай жумуш медициналык көрсөткүчтөр боюнча аларга тыюу салынбаса, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар жана кош бойлуу аялдар түнкү убакта иштөөгө тартылышы мүмкүн.

6. 3 жашка чейинки куraктагы балдары, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар кызматкерлер түнкү убактагы жумушка алардын макулдугу боюнча гана тартылат.

7. Түнкү убакта иштөөгө 18 жашка чейинки куraктагы адамдарга жол берилбейт.

8. Кинематография уюмдарынын, теле жана видеого тартуу жамааттарынын, театрлардын, театралдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлеринин жана кесипкөй спортчулардын түнкү убакта иштөө тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилүүчү бул кызматкерлердин категорияларынын тизмегине ылайык жамааттык келишим, локалдуу ченемдик актылар же болбосо эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталышы мүмкүн.

**57-берене. Жумуш убактысынын ченемдеги узактыгынан тышкаркы иш**

1. Кызматкердин арызы боюнча иш берүүчү ага башка эмгек келишими боюнча ошол эле уюмда башка кесип, адистик же кызмат орду боюнча жумуш убактысынын ченемдеги узактыгынын чегинен тышкары ички айкалыштыруу тартибинде иштөөгө уруксат берүүгө укуктуу.

Эгерде ушул Кодексте же башка ченемдик укуктук актыларда башкача каралбаса, кызматкер башка иш берүүчү менен тышкы айкалыштыруу шартында иштөө үчүн эмгек келишимин түзүүгө укуктуу.

Жумуш убактысынын ченемдеги узактыгынан тышкаркы иш күнүнө 4 сааттан жана жумасына 20 сааттан ашпоого тийиш.

Ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралган учурларды кошпогондо, кыскартылган жумуш убактысынын узактыгы белгиленген учурларда ички айкалыштырууга уруксат берилбейт.

2. Ченемден ашык иштөөгө тартуу иш берүүчүнүн сунушу, тескемеси боюнча же анын иш берүүчүгө билдирүү аркылуу жана кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана жүзөгө ашырылат.

3. Оор кара жумуштарда, зыяндуу же коотуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерди ченемден ашык иштөөгө тартууга төмөнкүлөрдөн башка учурларда тыюу салынат:

1) өлкөнү коргоо үчүн, ошондой эле өндүрүштүк авариянын алдын алуу же болбосо өндүрүштүк авариянын же табигый кырсыктын кесепеттерин жоюу үчүн зарыл болгон иштерди аткарууда;

2) суу менен камсыздоо, газ менен камсыздоо, жылытуу, жарыктандыруу, канализация, транспорт, байланыш боюнча коомдук зарыл иштерди жүзөгө ашырууда – алардын ченемде иштөөсүн бузган күтүлбөгөн жагдайларды четтетүү үчүн;

3) эгерде бул иштин аткарылбай (бүткөрүлбөй) калышы иш берүүчүнүн мүлкүнүн, мамлекеттик же муниципалдык мүлктүн бузулушуна же жок болушуна алып келүүсү же болбосо адамдардын өмүрүнө жана саламаттыгына коркунуч келтирүүсү мүмкүн болсо, өндүрүштүн техникалык шарттары боюнча күтүлбөгөн кечигүүнүн натыйжасында жумуш иш сааттарынын ченемдеги убактысынын ичинде бүтпөй калган башталган ишти бүткөрүү зарыл болгондо;



**Статья 56. Работа в ночное время**

1. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

2. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час.

3. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (в непрерывно действующих производствах, организациях), а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальными нормативными актами.

5. Лица с ограниченными возможностями здоровья и беременные женщины могут привлекаться к работе в ночное время, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

6. Работники, имеющие детей в возрасте до 3 лет, детей с ограниченными возможностями здоровья, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.

7. Не допускаются к работе в ночное время лица в возрасте до 18 лет.

8. Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, коллективов теле- и видеосъемки, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики, может определяться коллективным договором, локальными нормативными актами либо соглашением сторон трудового договора.

**Статья 57. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**

1. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работать по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными нормативными правовыми актами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается при установлении сокращенного рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

2. Привлечение к сверхурочным работам осуществляется по предложению, распоряжению или с ведома работодателя и только с письменного согласия работника.

4) бузулушу кызматкерлердин олуттуу саны үчүн иштин токтоп калышына алып келүүсү мүмкүн болгон учурларда механизмдерди же курулмаларды оңдоп-түзөө жана калыбына келтирүү боюнча убактылуу иштерди аткарууда;

5) эгерде иш тыныгууга жол бербесе, алмаштыруучу кызматкер келбей калган учурда ишти улантуу үчүн. Мындай учурларда иш берүүчү алмаштыруучуну дароо башка кызматкер менен алмаштырууга чара көрүүгө милдеттүү.

4. Ченемден ашык иштөө ар бир кызматкер үчүн катары менен 2 күн ичинде 4 сааттан ашпоого тийиш.

5. Эгерде медициналык көрсөткүчтөр боюнча ченемден ашык иштөөгө тыюу салынбаса, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жана кош бойлуу аялдарды мындай жумушка тартууга жол берилет. 18 жашка чейинки куректагы кызматкерлерге ченемден ашык иштөөгө жол берилбейт.

6. Иш берүүчү ар бир кызматкер аткарган ченемден ашык иштөөнүн так эсебин камсыз кылууга милдеттүү. Алардын саны жөнүндө маалымат кызматкерге анын талабы боюнча берилет.

**58-берене. Жумуш убактысынын режими**

1. Жумуш убактысынын режими иш жумасынын узактыгын (2 дем алыш күнү менен беш күндүк, 1 дем алыш күнү менен алты күндүк, өзгөрүлмө график боюнча дем алыш күндөрүн берүү менен иш жумасы), кызматкерлердин айрым категориялары үчүн ченемделбеген жумуш күндөгү жумушту, күндөлүк (кезметтик) иштин узактыгын, жумуштун башталган жана бүткөн убактысын, жумуштагы тыныгуулардын убактысын, суткадагы кезметтин санын, жумуш жана жумуш эмес күндөрдүн кезектешүүсүн кароого тийиш, булар ушул Кодексте белгиленген жумуш убактысынын узактыгын сактоо менен жамааттык келишимде же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелеринде белгиленет.

2. Транспорт, байланыш кызматкерлеринин жана иши өзгөчө мүнөзгө ээ болгон башка чөйрөлөрдүн кызматкерлеринин жумуш убактысынын режиминин жана эс алуу убактысынын өзгөчүлүктөрү ушул Кодекс жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин ченемдик укуктук актылары менен аныкталат.

3. Жумуш убактысынын белгиленген режими колдонууга киргизилгенге чейин 2 жумадан кечиктирилбестен кызматкерлерге маалымдалат.

4. Кезметтик иштеги жумуш убактысынын режими кезметтүүлүк графиги менен аныкталат. Кызматкерлер кезметтери боюнча бирдей алмашып турат.

5. Кезметтер ортосундагы күнүмдүк эс алуунун минималдуу узактыгы (биринин аягынан, кийинки кезметтин башталышына чейин) эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу убактысы менен бирге кезметтин мурунку эс алуусундагы иш убактысынын эки эселенген узактыгынан кем болбоого тийиш.

6. Кызматкерди анын макулдугусуз катары менен эки кезмет ичинде жумушка дайындоого тыюу салынат.

**59-берене. Жумуш убактысын суммалык эсепке алуу**

1. Кызматкерлердин ушул категориясы үчүн белгиленген жумуш убактысынын күндөлүк же жумалык узактыгынын ченемин өндүрүштүн (жумуштун) шарттары боюнча сактоого мүмкүн болбогон же экономикалык жактан максатка ылайыксыз болгон уюмдарда эсепке алуу мезгилиндеги (ай, квартал жана башкалар) жумуш



3. Запрещается привлечение к сверхурочным работам работников, занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда, за исключением следующих случаев:

1) при выполнении работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при осуществлении общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не была закончена в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при выполнении временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд.

5. Допускается привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья и беременных женщин к сверхурочным работам, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. К сверхурочным работам не допускаются работники в возрасте до 18 лет.

6. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию.

**Статья 58. Режим рабочего времени**

1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с 2 выходными днями, шестидневная с 1 выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, соблюдением установленной настоящим Кодексом продолжительности рабочего времени.

2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других сфер, имеющих особый характер работы, определяются настоящим Кодексом и нормативными правовыми актами Кабинета Министров Кыргызской Республики.

убактысынын узактыгы жумуш сааттарынын ченемдеги санынан ашпаган шартта жумуш убактысынын суммалык эсеби колдонулушу мүмкүн. Эсепке алуу мезгили 1 жылдан ашпоого тийиш.

2. Суммалык эсепке алууда жумуш убактысынын күндөлүк же жумалык узактыгы жумуш күнүнүн же иш жумасынын сааттарынын ченеминен көп же аз болушу мүмкүн.

3. Жумуш убактысын суммалык эсепке алууда эсепке алуу мезгили болуп анын чегинде кызматкерлердин ошол категориясы үчүн жумуш күнүнүн же иш жумасынын орточо белгиленген узактыгы сакталууга тийиш болгон мезгил эсептелет. Эсепке алуу мезгили календардык мезгилдер же белгилүү бир ишти аткаруу мезгили менен аныкталышы мүмкүн.

4. Эсепке алуу мезгилиндеги жумуш убактысынын сааттарынын ченеми жумуш күнүнүн (кезметинин) сааттарынын ченемдерин графикке же иштөө тартибине ылайык майрам алдындагы күндөрдө жана түнкү убакытта жумуш убактысын кыскартууну эске алуу менен эсепке алуу мезгилиндеги жумуш күндөрүнүн санына көбөйтүү жолу менен эсептелет.

5. Жумуш убактысын суммалык эсепке алууну киргизүү тартиби уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен белгиленет.

**60-берене. Жумуш күнүн бөлүктөргө бөлүү**

1. Эмгектин өзгөчө мүнөзү бар жумуштарда, ошондой эле жумуш күнүнүн (кезметтин) ичинде интенсивдүүлүгү бирдей болбогон иштерди аткарууда жумуш күнү күнүмдүк иштин белгиленген узактыгынан иш убактысынын жалпы узактыгынан ашып кетпөөсү үчүн бөлүктөргө бөлүнүшү мүмкүн.

2. Жумуш күнүн бөлүктөргө бөлүү киргизилген иштердин түрлөрү, тыныгуулардын саны жана узактыгы, ошондой эле мындай иште иштеген кызматкерлерге берилүүчү компенсациянын түрлөрү жана өлчөмдөрү жамаатттык келишим, макулдашуулар же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуусу боюнча иш берүүчү тарабынан аныкталат.

3. Жумуш күнү ичиндеги тыныгуулардын убактысы жумуш убактысына киргизилбейт.

**61-берене. Ийкемдүү жумуш убактысынын режими. Ченемделбеген жумуш күнү**

1. Ийкемдүү жумуш убактысынын режими жумушта милдеттүү түрдө болуу убактысын (белгиленген убакыт) жана ал убакыттын ичинде кызматкер жумушка өзүнүн каалоосу боюнча келүүгө жана кетүүгө укуктуу болгон ийкемдүү (өзгөрүлмө) убакытты белгилейт.

2. Белгиленген убакыттын жана ийкемдүү убакыттын ар бир бөлүгүнүн узактыгы тараптардын макулдашуусу боюнча аныкталат.

3. Жумуш күнү ичинде ийкемдүү убакыттын максималдуу узактыгы 10 сааттан ашпоого тийиш, эсепке алуу мезгилинде жумуш убактысынын сааттарынын суммасы ошол мезгилдеги сааттардын ченемине барабар болууга тийиш.

4. Иш берүүчү тийиштүү эсепке алуу мезгилдери (жумуш күнү, жума, ай жана башкалар) ичинде кызматкердин жумуш сааттарынын суммалык санын иштөөсүн камсыз кылат.



3. Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее чем за 2 недели до введения в действие.

4. Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. Работники чередуются по сменам равномерно.

5. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей смены) должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

6. Назначение работника на работу в течение двух смен подряд без его согласия запрещается.

**Статья 59. Суммированный учет рабочего времени**

1. В организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдать установленную для данной категории работников норму ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, может применяться суммированный учет рабочего времени при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и т.д.) не будет превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 года.

2. Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше нормы часов рабочего дня или рабочей недели.

3. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Учетный период может определяться календарными периодами или периодом выполнения определенной работы.

4. Норма часов рабочего времени за учетный период рассчитывается путем умножения норм часов рабочего дня (смены) согласно графику или распорядку работы с учетом сокращения рабочего времени в предпраздничные дни и ночное время на число рабочих дней в учетном периоде.

5. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**Статья 60. Разделение рабочего дня на части**

1. На работах с особым характером труда, а также при выполнении работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части во избежание превышения общей продолжительности рабочего времени установленной продолжительности ежедневной работы.

2. Виды работ, на которые вводится разделение рабочего дня на части, количество и продолжительность перерывов, а также виды и размеры компенсаций работникам на такой работе определяются коллективным договором, соглашениями или работодателем по согласованию с представительным органом работников.

3. Время перерывов в течение рабочего дня не включается в рабочее время.

5. Ченемделбеген жумуш күнү – иштин өзгөчө режими, анда айрым кызматкерлер иш берүүчүнүн тескемеси боюнча зарыл болгон учурларда өздөрүнүн эмгек функцияларын жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан тышкары аткарууга тартылышы мүмкүн.

6. Ченемделбеген жумуш күнү менен иштеген кызматкерлердин кызмат орундарынын тизмеги жамааттык келишим, макулдашуулар же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен белгиленет.

**62-берене. Жумуш убактысын эсепке алуу**

1. Иш берүүчү кызматкердин ошол иш берүүчүдө иш жүзүндө иштеген жумуш убактысын эсепке алууну уюштурууга милдеттүү.

2. Ишке келүүнүн жана кетүүнүн эсеби статистика жаатындагы ыйгарым укуктуу орган тарабынан бекитилүүчү белгиленген формадагы жумуш убактысын пайдалануунун табелдеринде, жылдык табелдик карточкаларда жана башка документтерде жүргүзүлөт.

3. Иш жүзүндөгү жумуш убактысы эсепке алынууга тийиш, ага иштелген жана иштелбеген убакыт кирет. Иштелген убакыттын курамында ченемден ашыкча иштөөнүн, өзүнчө иштөөчүлөрдүн убакыт боюнча иштеген ишинин, иш сапарларынын убактысы өзүнчө эске алынат. Иштелбеген убакыттын курамында акы төлөнүүчү жана акы төлөнбөөчү убакыттар, ошондой эле кызматкердин күнөөсү боюнча жана анын күнөөсү жок жумуш убактысынын текке кетиши бөлүп көрсөтүлөт.

4. Иш жүзүндөгү убакыт кызматкер иш тартибине, кезметтүүлүк графигине ылайык же иш берүүчүнүн өзгөчө көрсөтмөсү боюнча ишти аткаруу ордуна келген учурдан тартып ошол күнү жумуштан (кезметтен) иш жүзүндө бошотулганга чейин эске алынат.

5. Жумуштун токтоп калуу убактысы токтоп туруу жөнүндө баракчалардын жана башка документтердин негизинде эске алынат.

## 5-глава. Эс алуу убактысы

**63-берене. Эс алуу убактысынын түрлөрү**

Эс алуу убактысынын түрлөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

1) жумуш күнү (кезмет) ичиндеги тыныгуулар;

2) күндөлүк (кезмет ортосундагы) эс алуу;

3) дем алыш күндөрү (жума сайын үзгүлтүксүз эс алуу);

4) жумуш эмес майрам күндөрү;

5) өргүүлөр.

**64-берене. Жумуш күнүнүн (кезмет) ичиндеги эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу, атайын тыныгуулар**

1. Кызматкерге күндөлүк иш (кезмет) ичинде эс алуу жана тамактануу үчүн узактыгы 30 мүнөттөн кем эмес жана жалпысынан 1 сааттан ашпаган тыныгуу берилүүгө тийиш, ал жумуш убактысына киргизилбейт.



**Статья 61. Режим гибкого рабочего времени. Ненормированный рабочий день**

1. Режим гибкого рабочего времени устанавливает время обязательного присутствия на работе (фиксированное время) и гибкое (переменное) время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению приходить на работу и уходить с работы.

2. Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется по соглашению сторон.

3. Максимальная продолжительность гибкого времени на протяжении рабочего дня не должна превышать 10 часов, за учетный период сумма часов рабочего времени должна быть равной норме часов за этот период.

4. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и т.п.).

5. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, когда отдельные работники могут по распоряжению работодателя в необходимых случаях привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

**Статья 62. Учет рабочего времени**

1. Работодатель обязан организовать учет рабочего времени, фактически отработанного работником у данного работодателя.

2. Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, утверждаемых уполномоченным органом в области статистики, в годовых табельных карточках и других документах.

3. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное время. В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, командировок. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени, как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

4. Фактическое время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно распорядку, графику сменности или особому указанию работодателя и до момента фактического освобождения от работы в этот день (смену).

5. Время простоев учитывается на основании листков о простое и других документов.

## Глава 5. Время отдыха

**Статья 63. Виды времени отдыха**

Видами времени отдыха являются:

1) перерывы в течение рабочего дня (смены);

2. Тыныгуу убактысы жана анын узактыгы уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен же кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча белгиленет.

3. Тыныгууну эки бөлүккө бөлүүгө жол берилет. Түшкү тамактануу үчүн тыныгуу убактысы бардык кызматкерлер үчүн жалпысынан же түзүмдүк бөлүмдөр, бригадалар же кызматкерлердин айрым топтору үчүн өзүнчө белгилениши мүмкүн.

4. Өндүрүштүн (иштин) шарттары боюнча эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу берүүгө мүмкүн болбогон жумуштарда иш берүүчү кызматкер үчүн жумуш убактысында эс алуу жана тамактануу мүмкүндүгүн камсыз кылууга милдеттүү.

5. Мындай жумуштардын тизмеги, ошондой эле эс алуу жана тамактануу үчүн жайлар уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат.

6. Жумуштун айрым түрлөрүндө кызматкерлерге жумуш убактысы ичинде өндүрүштүн технологиясы жана уюштурулушу жана эмгек шарттары менен шарттанган атайын тыныгууларды берүү каралат. Бул жумуштардын түрлөрү, мындай тыныгууларды берүүнүн узактыгы жана тартиби уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат.

7. Жылдын суук мезгилинде ачык жерде же жабык жылытылбаган жайларда иштеген кызматкерлерге, ошондой эле жүктөө-түшүрүү жумуштарында иштеген жүк түшүрүүчүлөргө жана башка кызматкерлерге мыйзамдарда жана жамааттык келишимде каралган учурларда жылынуу жана эс алуу үчүн атайын тыныгуулар берилет, ал жумуш убактысына киргизилет. Иш берүүчү кызматкерлердин жылынуусу жана эс алуусу үчүн жайларды жабдууну камсыз кылууга милдеттүү.

**65-берене. Дем алыш күндөрү**

1. Бардык кызматкерлерге дем алыш күндөрү берилет (ар жумалык үзгүлтүксүз эс алуу). Ар жумалык эс алуу күндөрү дем алыш деп таанылат.

2. Беш күндүк иш жумасында 2 дем алыш күнү берилет, алты күндүк иш жумасында 1 дем алыш күнү берилет.

3. Жекшемби жалпы дем алыш күнү болуп саналат. Жумуштун мүнөзүнө жараша экономиканын белгилүү бир секторлорунда жамааттык келишимде, жамааттык макулдашууда же эмгек келишиминде жуманын башка күнү дем алыш күнү катары аныкталышы мүмкүн. Эгерде тараптардын макулдашуусу боюнча башкача аныкталбаса, беш күндүк иш жумасында экинчи дем алыш күнү ички эмгек тартибинин эрежелери же иштөө графиги менен белгиленет. Эки дем алыш күнү тең катары менен берилет.

4. Өндүрүштүк-техникалык жана уюштуруу шарттары боюнча дем алыш күндөрү ишин токтотууга мүмкүн болбогон уюмдарда дем алыш күндөрү жуманын ар кайсы күндөрүндө уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерине ылайык кызматкерлердин ар бир тобуна кезек менен берилет.

**66-берене. Майрам күндөрү**

1. Кыргыз Республикасында мамлекеттик майрам күндөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

1) 1-январь – Жаңы жыл;

2) 23-февраль – Мекенди коргоочулардын күнү;

3) 8-март – Аялдардын эл аралык күнү;



2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

4) нерабочие праздничные дни;

5) отпуска.

**Статья 64. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания, специальные перерывы**

1. В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 1 часа в совокупности, который в рабочее время не включается.

2. Время перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

3. Допускается разделение перерыва на две части. Время обеденного перерыва может устанавливаться в целом для всех работников или отдельно для структурных подразделений, бригад и отдельных групп работников.

4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

6. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и условиями труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

7. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

**Статья 65. Выходные дни**

1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходными признаются дни еженедельного отдыха.

2. При пятидневной рабочей неделе предоставляются 2 выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе предоставляется 1 выходной день.

3. Общим выходным днем является воскресенье. В определенных секторах экономики в зависимости от характера работы в коллективном договоре, коллективном соглашении или трудовом договоре может быть определен как выходной день другой день недели. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы, если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются подряд.

4) 21-март – Элдик Нооруз майрамы;

5) 7-апрель – Элдик Апрель революциясынын күнү;

6) 1-май – Эмгек майрамы;

7) 5-май – Кыргыз Республикасынын Конституциясынын күнү;

8) 9-май – Жеңиш күнү;

9) 31-август – Кыргыз Республикасынын Көз карандысыздыгынын күнү;

10) 7 жана 8-ноябрь – Тарых жана ата-бабаларды эскерүү күндөрү.

2. Кыргыз Республикасында жумуш эмес майрам күндөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

1) 1, 2, 3, 4, 5, 6-январь – жаңы жылдык каникулдар;

2) 8-март – Аялдардын эл аралык күнү;

3) 21-март – Элдик Нооруз майрамы;

4) 1, 2, 3 ,4, 6, 7, 8-май – май каникулдары;

5) 5-май – Кыргыз Республикасынын Конституциясынын күнү;

6) 9-май – Жеңиш күнү;

7) 31-август – Кыргыз Республикасынын Көз карандысыздыгынын күнү.

3. Ай календары боюнча аныкталуучу мусулмандардын майрамдары "Орозо айт", "Курман айт" жана 7-январь – "Ыйса Пайгамбардын туулган күнү" (православное рождество) жумуш эмес майрам күндөрү болуп саналат.

**67-берене. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү иштөө**

1. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү иштөөгө тыюу салынат.

2. Кызматкерлерди дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартуу алардын жазуу жүзүндөгү макулдуктары менен төмөнкүдөй учурларда жүзөгө ашырылат:

1) өндүрүштүк авариялардын, кыйроонун же табигый кырсыктын кесепеттерин алдын алуу же жоюу үчүн;

2) күтүлбөгөн кырсыктардын, мүлктөрдүн жок болушун же бузулушун алдын алуу үчүн;

3) бүтүндөй уюмдун же анын айрым бөлүмдөрүнүн андан аркы ченемдеги ишинин тез арада аткарылышынан көз каранды болгон күтүлбөгөн жумуштарды аткаруу үчүн.

3. Жумуш эмес майрам күндөрү өндүрүштүк-техникалык шарттар боюнча токтотуп турууга мүмкүн болбогон жумуштарга (үзгүлтүксүз иштөөчү уюмдарга), калкты тейлөө зарылдыгынан улам келип чыккан иштерге, ошондой эле кечиктирилгис оңдоп-түзөө жана жүктөө-түшүрүү иштерине уруксат берилет.

4. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү кинематография уюмдарынын, теле жана видеого тартуу жамааттарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлерин, кесипкөй спортчуларды бюджеттен каржылануучу уюмдардагы ушул кызматкерлердин категорияларынын тизмектерине ылайык Кыргыз Республикасынын



4. В организациях, приостановление работы которых в выходные дни невозможно по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

**Статья 66. Праздничные дни**

1. Государственными праздничными днями в Кыргызской Республике являются:

1) 1 января – Новый год;

2) 23 февраля – День защитника Отечества;

3) 8 марта – Международный женский день;

4) 21 марта – Народный праздник Нооруз;

5) 7 апреля – День народной Апрельской революции;

6) 1 мая – Праздник труда;

7) 5 мая – День Конституции Кыргызской Республики;

8) 9 мая – День Победы;

9) 31 августа – День независимости Кыргызской Республики;

10) 7 и 8 ноября – Дни истории и памяти предков.

2. Нерабочими праздничными днями в Кыргызской Республике являются:

1) 1, 2, 3, 4, 5, 6 января – новогодние каникулы;

2) 8 марта – Международный женский день;

3) 21 марта – Народный праздник Нооруз;

4) 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 мая – майские каникулы;

5) 5 мая – День Конституции Кыргызской Республики;

6) 9 мая – День Победы;

7) 31 августа – День независимости Кыргызской Республики.

3. Мусульманские праздники «Орозо айт», «Курман айт», определяемые по лунному календарю, и 7 января – «Рождество Христово» (православное рождество) являются нерабочими праздничными днями.

**Статья 67. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни**

1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с их письменного согласия в следующих случаях:

1) для предотвращения или устранения последствий производственных аварий, катастроф или стихийных бедствий;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

3) для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Министрлер Кабинети белгилеген тартипте, башка уюмдарда – жамааттык келишимде белгиленген тартипте ишке тартууга жол берилет.

5. Башка учурларда дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартууга кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу жана ошол уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу менен жол берилет.

6. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды, кош бойлуу аялдарды дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартууга, эгерде медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалы боюнча аларга мындай жумушка тыюу салынбаган учурда гана жол берилет.

7. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү иш тараптардын макулдашуусу боюнча башка эс алуу күнүн берүү же эмгек өргүүсүнүн күндөрүнө кошуп берүү менен, же эки эседен кем эмес өлчөмдө акчалай түрдө компенсацияланышы мүмкүн.

**68-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги эмгек өргүүсүнүн узактыгы**

1. Кызматкерлерге жумуш ордун (кызмат ордун) жана орточо эмгек акысын сактоо менен ар жылдык өргүүлөр берилет.

2. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү кызматкерлерге узактыгы 28 календардык күнгө берилет.

3. Кызматкерлерге узактыгы 28 календардык күндөн ашкан акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү (узартылган негизги өргүү) ушул Кодекске жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык берилет.

4. Узактыгы 28 календардык күндөн ашкан узартылган негизги өргүү төмөнкүдөй белгиленет:

1) Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө мыйзамына ылайык мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга;

2) 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерге (анын ичинде өндүрүштүк окуудан өтүү үчүн кабыл алынгандарга) жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга – 30 календардык күнгө. Эгерде ага узартылган негизги өргүү берилген жумушчу жылы ичинде кызматкер 18 жашка толсо же анын майыптыгы алып салынса, өргүүнүн узактыгы азайтылбайт;

3) Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген айрым категориядагы кызматкерлерге – 30 календардык күн. Узартылган негизги өргүүгө укук берүүчү өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызмат орундарынын тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

**69-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүлөр**

1. Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүлөр зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерге, иши өзгөчө мүнөзгө ээ кызматкерлерге, ченемделбеген жумуш күнү менен иштеген кызматкерлерге, бийик тоолуу, алыскы жана жетүүгө кыйын болгон зоналарда иштеген кызматкерлерге, ошондой эле мыйзамдарда каралган башка учурларда берилет.

2. Эгерде мыйзамдарда башкача каралбаса, уюмдар өздөрүнүн өндүрүштүк жана финансылык мүмкүнчүлүктөрүн эске алуу менен кызматкерлери үчүн кошумча



3. В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановление которых невозможно по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

4. Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, коллективов теле- и видеосъемки, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из государственного бюджета, в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики, в иных организациях – в порядке, установленном коллективным договором.

5. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с согласия представительного органа работников данной организации.

6. Привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья, беременных женщин к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или присоединением к дням трудового отпуска, или в денежной форме не менее чем в двойном размере.

**Статья 68. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска**

1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

4. Удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 календарных дней устанавливается:

1) государственным гражданским служащим и муниципальным служащим в соответствии с законом о государственной гражданской службе и муниципальной службе Кыргызской Республики;

2) работникам в возрасте до 18 лет (в том числе принятым для прохождения производственного обучения) и лицам с ограниченными возможностями здоровья – 30 календарных дней. Если работнику исполнилось 18 лет или его инвалидность снята в течение рабочего года, за который предоставлен удлиненный основной отпуск, продолжительность последнего не уменьшается;

3) работникам отдельных категорий, установленных Кабинетом Министров Кыргызской Республики – 30 календарных дней. Перечень производств, работ, профессий и должностей, предоставляющий право на удлиненный основной отпуск, определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

өргүүлөрдү өз алдынча белгилей алат. Мындай өргүүлөрдү берүүнүн тартиби жана шарттары жамааттык келишимдер же уюмдун локалдуу ченемдик актылары менен аныкталат.

3. Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда: жер алдындагы кен казуу жумуштарында жана ачык кен казуу жумуштарында, кен чыккан жерлерде жана карьерлерде, радиоактивдүү булганган зоналарда, адамдын ден соолугуна зыяндуу физикалык, химиялык, биологиялык жана башка факторлорду жоюуга мүмкүн болбогон жагымсыз таасири менен байланышкан башка жумуштарда иштеген кызматкерлерге берилет.

4. Зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы иши үчүн акы төлөнүүчү кошумча өргүү алууга укук берүүчү өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызмат орундарынын тизмеги, ошондой эле мындай өргүүнү берүүнүн узактыгы жана шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилет.

5. Иштин өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү эмгеги жумушту аткаруунун өзгөчөлүктөрүнө байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларына берилет.

6. Иштин өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү белгиленген кызматкерлердин категорияларынын тизмегин, ошондой эле мындай өргүү берүүнүн узактыгы жана шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

7. Ченемделбеген жумуш күнү менен иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү берилет, анын узактыгы жамааттык келишим же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат, бирок 3 календардык күндөн кем болбойт. Мындай өргүү берилбеген учурда, жумуш убактысынын ченемдеги узактыгынан ашык иштөө кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ченемден ашыкча иштөө катары компенсацияланат.

8. Республикалык бюджеттен каржылануучу уюмдарда ченемделбеген жумуш күнү менен иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү берүүнүн тартиби жана шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан, жергиликтүү бюджеттен каржылануучу уюмдарда – жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан белгиленет.

### 70-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдүн узактыгын эсептөө

1. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги жана акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүлөрдүн узактыгы календардык күндөр менен эсептелет. Өргүү мезгилине туш келген жумуш эмес майрам күндөрү өргүүнүн календардык күндөрүнүн санына киргизилбейт жана төлөнбөйт.

2. Ушул Кодексте, эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда, макулдашууларда, жамааттык жана эмгек келишимдеринде каралган учурларда акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүнүн узактыгы график боюнча жумуш күндөрү менен эсептелет.

3. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнүн жалпы узактыгын эсептөөдө акы төлөнүүчү кошумча өргүүлөр акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүгө кошулат.



### Статья 69. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в высокогорных, отдаленных и труднодоступных зонах, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

2. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законами. Порядок и условия предоставления таких отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации.

3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

4. Перечень производств, работ, профессий и должностей, предоставляющий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также продолжительность и условия предоставления такого отпуска утверждаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы предоставляется отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

6. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также продолжительность и условия предоставления такого отпуска определяются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, но не менее 3 календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

8. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из республиканского бюджета, устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики, в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

### Статья 70. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

**71-берене. Жумуш жылы**

1 Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү алууга укук берүүчү жумуш жылына төмөнкүлөр кирет:

1) иш жүзүндө иштеген убактысы;

2) кызматкер иш жүзүндө иштебеген, бирок мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга ылайык анын жумуш орду (кызмат орду) сакталган убактысы, анын ичинде ар жылдык өргүү убактысы;

3) иштен мыйзамсыз бошотулган же четтетилген жана кийин мурдагы жумушуна калыбына келтирилген ишке аргасыз келбеген убактысы;

4) жамааттык келишимде, эмгек келишиминде же уюмдун локалдуу ченемдик актысында каралган убакыттын башка мезгилдери.

2. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү алууга укук берүүчү жумуш жылына төмөнкүлөр кирбейт:

1) кызматкер жүйөлүү эмес себептер менен (анын ичинде ушул Кодекстин 37-беренесинде каралган учурларда анын иштен четтетилгендигинин натыйжасында) жумушка келбеген убактысы;

2) бала мыйзамда белгиленген жашка толгонго чейин аны багуу боюнча өргүүнүн убактысы;

3) кызматкердин өтүнүчү боюнча берилүүчү узактыгы 14 календардык күндөн ашкан эмгек акысы сакталбаган өргүүлөрдүн убактысы.

3. Зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы иш үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүлөргө укук берүүчү иш жылына мындай шарттарда иш жүзүндө иштеген убактысы гана киргизилет.

**72-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн тартиби**

1. Акы төлөнүүчү өргүү ар жылы жыл сайын берилет.

2. Иштеген ишинин биринчи жылы үчүн өргүүнү пайдалануу укугу кызматкердин ошол уюмда үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай толгондо пайда болот. Тараптардын макулдашуусу боюнча кызматкерге акы төлөнүүчү өргүү 11 ай өткөнгө чейин да берилиши мүмкүн.

3. Үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай болгонго чейин акы төлөнүүчү өргүү кызматкердин арызы боюнча берилет:

1) аялдарга – кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүүсүнүн алдында же түздөн-түз андан кийин;

2) 18 жашка чейинки кызматкерлерге;

3) айкалыштырып иштегендерге, эгерде негизги жумуш орду боюнча эмгек өргүүсү айкалыштырып иштегенине 11 ай толгонго чейинки мезгилге туура келсе;

4) 3 айга чейинки курактагы баланы (балдарды) асырап алган кызматкерлерге;

5) мыйзамдарда каралган башка учурларда.

4. Ишинин экинчи жана андан кийинки жылдары үчүн өргүү ошол уюмда белгиленген акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн кезегине ылайык жумуш жылынын каалаган убактысында берилиши мүмкүн.



2. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска рассчитывается в рабочих днях по графику.

3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**Статья 71. Рабочий год**

1. В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

1) время фактической работы;

2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного отпуска;

3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4) другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

2. В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин (в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 37 настоящего Кодекса);

2) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

3) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

3. В рабочий год, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в таких условиях время.

**Статья 72. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

1. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно.

2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 11 месяцев.

3. До истечения 11 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

2) работникам до 18 лет;

5. Ушул берененин 3-бөлүгүнүн 1 жана 3-пункттарында баяндалган учурларды кошпогондо, өргүүнү жумуш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу, бирок 14 календардык күндөн кем эмес берүүгө жол берилет.

6. Эгерде жамааттык же эмгек келишиминде башкача каралбаса, негизги өргүүнү биринчи жумуш жылында 11 ай өткөнгө чейин аванс менен берүүдө кызматкер алууга укуктуу болгон кошумча эмгек өргүүлөрү жумуш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу берилет.

7. Кызматкер бир айдан кем эмес иштеген учурда, ал пайдаланылбаган эмгек өргүүсү үчүн компенсация алуу укугуна ээ болот.

### 73-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү тариздөө, эсепке алуу жана берүүнүн кезектүүлүгү

1. Өргүү буйрук (тескеме, токтом) же өргүү жөнүндө кат менен таризделет, ага иш берүүчүнүн атынан кол коюлат.

2. Иш берүүчү өргүүлөрдү эсепке алууну камсыз кылууга милдеттүү.

3. Өргүү жөнүндө каттын формасы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

4. Акы төлөнүүчү өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгү жыл сайын кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуудан кийин календардык жыл жаңырганга чейин 2 жумадан кечиктирбестен иш берүүчү тарабынан бекитилүүчү өргүүлөрдүн графигине ылайык аныкталат. Өргүүлөрдүн графиги иш берүүчү үчүн да, кызматкер үчүн да милдеттүү болуп саналат.

5. Кызматкерге өргүүнүн башталган датасы жөнүндө ал башталганга чейин 2 жумадан кечиктирилбестен билдирилүүгө тийиш. Кызматкерге өргүүнү төлөө ал башталганга чейин 3 жумуш күндөн кечиктирилбестен жүргүзүлүүгө тийиш.

6. Кызматкерлердин айрым категорияларына ушул Кодексте, башка мыйзамдарда каралган учурларда акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү алардын каалоосу боюнча өздөрүнө ыңгайлуу убакта берилет.

### 74-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү узартуу же которуу

1. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү төмөнкүдөй учурларда узартылууга тийиш:

1) кызматкердин убактылуу эмгекке жарамсыздыгы;

2) эгерде мыйзамдарда каралган болсо, кызматкер акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү убагында мамлекеттик милдеттерди аткарса;

3) мыйзамдарда, жамааттык келишимде же уюмдун локалдуу ченемдик актыларында каралган башка учурларда.

2. Эгерде ушул берененин 1-бөлүгүндө саналып өткөн себептер өргүү башталганга чейин келип чыкса, өргүү кызматкердин каалоосу боюнча кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталуучу учурдагы жумуш жылынын башка мезгилине которулат.

3. Кызматкер иш берүүчүгө өргүүнү пландалган мөөнөттө пайдаланууга тоскоол болгон себептер жөнүндө жана өргүүнү узартуу жөнүндө жазуу жүзүндө кабарлоого милдеттүү.



3) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;

4) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

4. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

5. Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах 1 и 3 части 3 настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

6. При авансировании основного отпуска до истечения 11 месяцев в первом рабочем году дополнительные трудовые отпуска, на которые имеет право работник, предоставляются пропорционально отработанной части рабочего года, если иное не предусмотрено коллективным или трудовым договорами.

7. Право на компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск у работника возникает в случае, если он проработал не менее одного месяца.

### Статья 73. Оформление, учет и очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Отпуск оформляется приказом (распоряжением, постановлением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени работодателя.

2. Работодатель обязан обеспечить учет отпусков.

3. Форма записки об отпуске устанавливается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем после согласования с представительным органом работников, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5. О дате начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска работнику должна быть произведена не позднее чем за 3 рабочих дня до его начала.

6. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

### Статья 74. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) выполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если это предусмотрено законодательством;

3) в других случаях, предусмотренных законами, коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

4. Эгерде кызматкерге өргүү мезгилинде акысы өз убагында төлөнбөсө же болбосо ага өргүүнүн башталган датасы жөнүндө ал башталганга чейин 2 жума мурда эскертилбесе, өргүү кызматкердин арызы боюнча башка мөөнөткө которулат.

5. Кызматкерге учурдагы жумуш жылы өргүү берүү уюмдун ишинин ченемде жүрүшүнө терс таасир этиши мүмкүн болгон өзгөчө учурларда, кызматкердин макулдугу менен өргүүнү кийинки жумуш жылына которууга жол берилет.

6. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү катары менен 2 жыл ичинде бербей коюуга, ошондой эле 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерге жана зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү бербей коюуга жол берилбейт.

7. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү берилбеген учурда кызматкер аны пайдалануу укугун же берилбеген өргүүлөрдүн бардык жылдары үчүн акчалай компенсация алуу укугун жоготпойт.

**75-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү бөлүктөргө бөлүү. Өргүүдөн чакыртып алуу**

1. Кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү бөлүктөргө бөлүнүшү мүмкүн. Мында бир бөлүгү 14 календардык күндөн кем эмес болууга тийиш.

2. Кызматкерди өргүүдөн анын макулдугу менен гана чакыртып алууга жол берилет. Өргүүнүн ушуга байланыштуу пайдаланылбай калган бөлүгү кызматкердин тандоосу боюнча учурдагы жумуш жылы ичинде ага ыңгайлуу болгон убакта берилүүгө же кийинки жумуш жылы үчүн өргүүгө кошулууга тийиш.

3. 18 жашка чейинки кызматкерлерди, кош бойлуу аялдарды жана эмгектин зыяндуу жана (же) кооптуу шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерди өргүүдөн чакыртып алууга жол берилбейт.

4. Өргүүнүн 14 календардык күнүнөн ашкан бөлүгү кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча акчалай компенсацияга алмаштырылышы мүмкүн.

5. 18 жашка чейинки кызматкерлерге, ошондой эле оор кара жумуштарда жана зыяндуу жана(же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерге карата акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүнү акчалай компенсация менен алмаштырууга жол берилбейт.

**76-берене. Кызматкерди бошотууда өргүүгө болгон укугун ишке ашыруу**

1. Кызматкерди бошотууда ал пайдаланбаган бардык өргүүлөрдүн күндөрү үчүн акчалай компенсация төлөнүп берилет.

2. Кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча пайдаланылбаган өргүү күндөрү ага андан ары иштен бошотуу менен (күнөөлүү иш-аракеттери үчүн бошотулганды кошпогондо) берилиши мүмкүн. Мында бошотулган күн болуп өргүүнүн акыркы күнү эсептелет.

3. Эмгек келишиминин мөөнөтү бүткөндүгүнө байланыштуу бошотууда андан ары бошотуу менен өргүү өргүүнүн убактысы келишимдин мөөнөтүнүн толук же жарым-жартылай бүткөнүнөн ашып кетсе да берилиши мүмкүн. Бошотулган күн болуп өргүүнүн акыркы күнү эсептелет.

4. Эмгек келишими кызматкердин демилгеси боюнча бузулган учурда андан ары бошотуу менен өргүү берүүдө, эгерде анын ордуна башка кызматкер, ошондой эле ушул



2. Если причины, перечисленные в части 1 настоящей статьи, наступили до начала отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по соглашению между работником и работодателем.

3. Работник обязан письменно уведомить работодателя о причинах, препятствующих использованию отпуска в запланированный срок, и о продлении отпуска.

4. Отпуск переносится по заявлению работника на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата отпуска либо он не был предупрежден о дате начала отпуска за 2 недели до его начала.

5. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

6. Не допускается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. В случае непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работник не теряет права на его использование или денежную компенсацию за все годы не предоставленных отпусков.

**Статья 75. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска**

1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3. Не допускается отзыв из отпуска работников до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Часть отпуска, превышающая 14 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5. Не допускается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией в отношении работников до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**Статья 76. Реализация права на отпуск при увольнении работника**

1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им дни отпусков.

2. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпусков могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Кодексте жана башка мыйзамдарга ылайык эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга мүмкүн болбогон кызматкер жазуу жүзүндө чакырылбаса, ал өргүү аяктаган күнгө чейин өзүнүн бошотуу жөнүндө арызын кайра чакыртып алууга укуктуу.

**77-берене. Эмгек акысы сакталбаган өргүүлөр**

1. Үй-бүлөлүк жагдайлар жана башка жүйөлүү себептер боюнча кызматкерге анын жазуу жүзүндөгү арызы боюнча эмгек акысы сакталбаган өргүү берилиши мүмкүн, анын узактыгы кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталат.

2. Иш берүүчү кызматкердин арызынын негизинде төмөнкү учурларда эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

1) Улуу Ата Мекендик согуштун катышуучуларына жана жеңилдиктер боюнча аларга теңештирилген адамдарга, Чернобыль АЭСиндеги аварияны жоюунун катышуучуларына – жылына 14 календардык күнгө чейин;

2) өлкөнү коргоодо алган жаракаттын, контузиянын же майып болуунун натыйжасында же болбосо фронтто болуусуна байланышкан оорусунан улам курман болгон аскер кызматчыларынын ата-энелерине жана жубайларына – жылына 30 календардык күнгө чейин;

3) иштеп жаткан ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга – жылына 60 календардык күнгө чейин;

4) кызматкерлерге бала төрөлгөн, никеси катталган, жакын туугандары каза болгон учурларда – 5 календардык күнгө чейин;

5) ушул Кодексте, башка мыйзам актыларында же болбосо жамааттык келишимде каралган учурларда башка адамдарга.

3. Кызматкер эмгек акысы сакталбаган өргүүдө жүргөн мезгилде анын жумуш орду (кызмат орду) сакталат.

4. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерди эмгек акысы сакталбаган өргүүгө жиберүүгө жол берилбейт.

**78-берене. Кызматкерлердин айрым категорияларынын ар жылдык эмгек өргүүсүн өздөрүнө ыңгайлуу каалаган убакта же белгилүү бир мезгилде пайдалануу укугу**

1. Кызматкер үчүн каалаган ыңгайлуу убакта ар жылдык эмгек өргүүсүн пайдалануу укугу төмөнкүлөргө берилет:

1) 14 жашка чейинки эки же андан ашык балдары бар же 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баласы бар кызматкерлерге;

2) кызматкерлерге – Улуу Ата Мекендик согуштун жана ооруктун катышуучуларына, ошондой эле аларга теңештирилген адамдарга;

3) чернобыль апаатындагы кыйроонун кесепетинен жапа чеккен кызматкерлерге;

4) ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга.

2. Эмгек өргүүсүн белгилүү мезгилде кезексиз пайдалануу укугу жылдын өздөрүнө ыңгайлуу каалаган убагында төмөнкүлөргө берилет:

1) 18 жашка чейинки кызматкерлерге – жай мезгилинде (июнь-август);



3. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы истечения срока договора. Днем увольнения считается последний день отпуска.

4. При отпуске с последующим увольнением в случае расторжения трудового договора по инициативе работника он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня окончания отпуска, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, а также работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

**Статья 77. Отпуска без сохранения заработной платы**

1. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

2. Работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС – до 14 календарных дней в году;

2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите страны, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, – до **30** календарных дней в году;

3) работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья – до 60 календарных дней в году;

4) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

5) другим лицам в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законодательными актами либо коллективным договором.

3. В период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы за ним сохраняется место работы (должность).

4. Не допускается отправление работника в отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя.

**Статья 78. Право отдельных категорий работников на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для них время или в определенный период**

1. Право на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для работника время предоставляется:

1) работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья до 18 лет;

2) работникам – участникам Великой Отечественной войны и тыла, а также приравненным к ним лицам;

3) работникам, пострадавшим вследствие чернобыльской катастрофы;

4) лицам с ограниченными возможностями здоровья.

2) өндүрүштөн ажыратылбастан жалпы билим берүү, башталгыч, орто кесиптик жана жогорку окуу жайларында окуп жаткан кызматкерлерге – негизги сабактар өтөөр алдында же өтүп жаткан убакта, окуу иштерин аткаруу, экзамендерди жана зачетторду тапшыруу убагында;

3) аялдары кош бойлуулук же төрөт боюнча өргүүдө жүргөн кызматкерлерге – ошол өргүү мезгилинде;

4) айкалыштырып иштегендерге – негизги иши боюнча өргүүсү менен бир убакта;

5) кош бойлуу аялдарга;

6) 14 жашка чейинки баласы бар жалгыз бой энелерге/аталарга.

**79-берене. Эмгек өргүүсүнүн узактыгын иштеген убактысына пропорционалдуу эсептөө тартиби**

1. Жумуш жылындагы пропорционалдуу иштеген убактысына эмгек өргүүсүнүн узактыгы 1 айга туура келүүчү өргүүнүн чоңдугун жумуш жылындагы иштеген айлардын санына көбөйтүү жолу менен жүргүзүлөт.

2. Иштеген убакыттын үлүшүнө пропорциялуу өргүү күндөрүнүн жалпы узактыгындагы 0,5ке барабар болгон жана андан ашык онунчу үлүштөр 1 күнгө чейин тегеректелет, ал эми 0,5тен азы эсептен чыгарылат.

3. Жумуш жылындагы иштелген толук айлардын эсеби төмөнкүдөй чыгарылат:

1) жумуш жылына киргизилген күндөр эсептелет;

2) алынган сумма жыл ичиндеги жумуш күндөрүнүн орточо айлык санына бөлүнөт;

3) 13 жана андан ашык жумуш күнүн түзгөн күндөрдүн калдыгы толук айга чейин тегеректелет, ал эми 13 жумуш күндөн аз күндөр эсептен чыгарылат.

**80-берене. Кош бойлуулук жана төрөт боюнча, бала багуу боюнча жана жаңы төрөлгөн балдарды (баланы) асырап алууга байланыштуу өргүүлөр**

1. Аялдарга медициналык корутундунун негизинде алардын арызы боюнча ушул Кодекстин 148-беренесинде каралган тартипте кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү берилет.

2. Кызматкерге анын арызы боюнча баласы 3 жашка толгонго чейин бала багуу боюнча эмгек акысы сакталбаган кошумча өргүү берилет. Тараптардын макулдашуусу боюнча мындай өргүү каалаган убакта жана ар кандай узактыкта берилиши мүмкүн.

3. Кызматкер баласы үч жашка толгонго чейин бала багуу боюнча өргүүнү толук же бөлүп-бөлүп пайдалана алат. Бала багуу боюнча өргүү баланын атасы, чоң энеси, чоң атасы, башка тууганы же баланы багууну иш жүзүндө жүзөгө ашырып жаткан камкорчусу тарабынан да толук же бөлүп-бөлүп пайдаланылышы мүмкүн.

4. Аялдын же ушул берененин 3-бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдардын арыздары боюнча бала багуу боюнча өргүүдө жүргөн убакта алар толук эмес жумуш убактысы шартында же үйүндө иштей алат.

5. Көрсөтүлгөн кызматкерлерге бала багуу боюнча өргүү убагында иштеген орду (кызмат орду) сакталат.



2. Право на внеочередное использование трудового отпуска в определенный период предоставляется в любое удобное для них время года:

1) работникам до 18 лет – в летнее время (июнь-август);

2) работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных, начальных, средних профессиональных и высших учебных заведениях, – перед проведением или во время проведения установочных занятий, выполнения учебных работ, сдачи экзаменов и зачетов;

3) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, – в период этого отпуска;

4) работающим по совместительству – одновременно с отпуском по основной работе;

5) беременным женщинам;

6) одиноким матерям/отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет.

**Статья 79. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени**

1. Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на 1 месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году.

2. В общей продолжительности дней отпуска, пропорциональной доле отработанного времени, десятые доли, равные 0,5 и больше, округляются до 1 дня, а меньше 0,5 исключаются из подсчета.

3. Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;

2) полученная сумма делится на среднемесячное число рабочих дней за год;

3) остаток дней, составляющий 13 и больше рабочих дней, округляется до полного месяца, а составляющий меньше 13 рабочих дней из подсчета исключается.

**Статья 80. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком и в связи с усыновлением (удочерением) новорожденных детей (ребенка)**

1. Женщинам по их заявлению на основании медицинского заключения предоставляется отпуск по беременности и родам в порядке, предусмотренном статьей 148 настоящего Кодекса.

2. Работнику по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 3 лет. По соглашению сторон такой отпуск может быть предоставлен в любое время и любой продолжительности.

3. Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет полностью или по частям. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

6. Бала багуу боюнча өргүү жалпы эмгек стажына, ошондой эле адистиги боюнча иш стажына кошулуп эсептелет (жеңилдетилген шартта, иштеген жылдары үчүн пенсия дайындалгандан тышкаркы учурларда жана ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка учурларда).

7. 3 айга чейинки баланы асырап алган кызматкерлерге ушул Кодекстин 149-беренесинде каралган тартипте ошол мезгил үчүн кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпул төлөө менен кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү берилет.

8. 3 айга чейинки баланы асырап алган кызматкердин арызы боюнча ушул Кодекстин ушул беренесинде каралган бала багуу боюнча кошумча өргүү берилет.

**81-берене. Жогорку кесиптик билим берүү уюмдарында билим алуу менен ишин айкалыштырган кызматкерлер үчүн окуу өргүүлөрү**

1. Уюштуруу-укуктук формаларына карабастан, жогорку кесиптик билим берүүнүн аккредитациясы бар билим берүү уюмдарына сырттан жана күндүзгү-сырттан (кечки) окутуу формалары боюнча окууга иш берүүчү тарабынан жиберилген, бул уюмдарда ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү орточо эмгек акысын сактоо менен төмөнкүдөй кошумча өргүүлөрдү берет:

1) биринчи жана экинчи курстарда зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн – 40 календардык күн, кийинки курстарда – 50 календардык күн;

2) дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана жыйынтыктоочу мамлекеттик экзамендерди тапшыруу үчүн – 4 ай;

3) жыйынтыктоочу мамлекеттик экзамендерди тапшыруу үчүн – 1 ай.

2. Иш берүүчү төмөнкүлөргө эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

1) жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарына кирүү сыноолоруна киргизилген кызматкерлерге – 15 календардык күнгө;

2) кызматкерлерге – жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарына караштуу даярдоо бөлүмдөрүнүн угуучуларына бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 15 календардык күнгө;

3) кызматкерлерге – жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарынын күндүзгү окутуу формасында окуган, окууну иш менен айкалыштырган студенттерге зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн – окуу жылында 15 календардык күн; дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 4 ай; мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 1 ай.

3. Жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында сырттан окутуу формасы боюнча окууга иш берүүчү тарабынан жиберилген кызматкерлерге иш берүүчү окуу жылында бир жолу лабораториялык иштерди аткаруу, зачетторду жана экзамендерди тапшыруу, ошондой эле мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу, дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо үчүн жогорку окуу жайы жайгашкан жерге баруу жана келүү жол киресин төлөп берет.

4. Окууга өз алдынча (иш берүүчүнүн жолдомосуз) тапшырган жана ишти жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар жамааттык келишим же эмгек келишими менен белгиленет.



4. По заявлению женщины или лиц, указанных в части 3 настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

5. За указанными работниками за время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

6. Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях, за выслугу лет и иных случаях, установленных нормативными правовыми актами).

7. Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев, предоставляется отпуск по беременности и родам в порядке, предусмотренном статьей 149 настоящего Кодекса, с выплатой за этот период пособия по беременности и родам.

8. По заявлению работника, усыновившего ребенка в возрасте до 3 месяцев, предоставляется дополнительный отпуск по уходу за ребенком, предусмотренный настоящей статьей настоящего Кодекса.

**Статья 81. Учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования**

1. Работникам, направленным на обучение работодателем в образовательные организации высшего профессионального образования, имеющие аккредитацию, 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:

1) сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах – 40 календарных дней, на последующих курсах – 50 календарных дней;

2) подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

3) сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего профессионального образования, – 15 календарных дней;

2) работникам – слушателям подготовительных отделений при образовательных организациях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

3) работникам – студентам образовательных организаций высшего профессионального образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов – 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи выпускных государственных экзаменов – 4 месяца; для сдачи выпускных государственных экзаменов – 1 месяц.

3. Работникам, направленным работодателем на обучение по заочной форме обучения в образовательные организации высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи выпускных государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

**82-берене. Орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн окуу өргүүлөрү**

1. Орто кесиптик билим берүүнүн аккредитациясы бар билим берүү уюмдарына алардын сырттан жана күндүзгү-сырттан (кечки) окутуу формалары боюнча уюштуруу-укуктук формаларына карабастан, иш берүүчү тарабынан окууга жиберилген, ошол уюмдарда ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү орточо эмгек акысын сактоо менен төмөнкүдөй кошумча өргүүлөрдү берет:

1) биринчи жана экинчи курстарда зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн 30 календардык күн, кийинки курстарда 40 календардык күн;

2) дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 2 ай;

3) мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 1 ай.

2. Иш берүүчү төмөнкүлөргө эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

1) орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарына кирүү сыноолоруна жиберилген кызматкерлерге – 10 календардык күнгө;

2) орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында күндүзгү окутуу формасында окуган кызматкерлерге зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн – окуу жылында 10 календардык күн; дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 2 ай; мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 1 ай.

2) күндүзгү орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн окуу жылында тесттерди жана экзамендерди тапшыруу үчүн – 10 календардык күн, дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 2 ай; мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн – 1 ай.

3. Орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында сырттан окутуу формасына иш берүүчү тарабынан окууга жиберилген кызматкерлерге иш берүүчү окуу жылында бир жолу лабораториялык иштерди аткаруу, зачетторду жана экзамендерди тапшыруу, ошондой эле мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу, дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо үчүн башталгыч жана орто кесиптик билим берүү уюму жайгашкан жерге баруу жана келүү жол киресин төлөп берет.

4. Окууга өз алдынча (иш берүүчүнүн жолдомосуз) тапшырган жана ишти орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарындагы окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар жамааттык келишим же эмгек келишими менен белгиленет.

**83-берене. Башталгыч кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн кепилдиктер жана компенсациялар**

Башталгыч кесиптик билим берүүнүн аккредитациясы бар билим берүү уюмдарына, алардын уюштуруу-укуктук формаларына карабастан окууга жиберилип, ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге экзамендерди тапшыруу үчүн жыл ичинде орточо эмгек акысын сактоо менен 30 календардык күнгө кошумча өргүүлөр берилет.



4. Гарантии и компенсации работникам, поступившим самостоятельно (без направления работодателя) и совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Статья 82. Учебные отпуска для работников, обучающихся в образовательных организациях среднего профессионального образования**

1. Работникам, направленным на обучение работодателем в образовательные организации среднего профессионального образования, имеющие аккредитацию, 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:

1) сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах – 30 календарных дней, на последующих курсах – 40 календарных дней;

2) подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи государственных выпускных экзаменов – 2 месяца;

3) сдачи государственных выпускных экзаменов – 1 месяц.

2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательных организациях среднего профессионального образования, – 10 календарных дней;

2) работникам, обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального образования очной формы обучения, для сдачи зачетов и экзаменов – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи выпускных государственных экзаменов – 2 месяца; для сдачи выпускных государственных экзаменов – 1 месяц.

3. Работникам, направленным работодателем на заочную форму обучения в образовательных организациях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения организации начального и среднего профессионального образования и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи выпускных государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

4. Гарантии и компенсации работникам, самостоятельно поступившим (без направления работодателя) и совмещающим работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Статья 83. Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в образовательных организациях начального профессионального образования**

Работникам, направленным на обучение, успешно обучающимся в имеющих аккредитацию образовательных организациях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение года.

**84-берене. Кечки (кезметтик) жалпы билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн окуу өргүүлөрү**

Аккредитациясы бар кечки (кезметтик) жалпы билим берүү уюмдарында алардын уюштуруу-укуктук формаларына карабастан ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү орточо эмгек акысын сактоо менен бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн IX класста – 9 календардык күн, XI (XII) класста – 22 календардык күн кошумча өргүүлөрдү берет.

**85-берене. Ишин окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктерди жана компенсацияларды берүүнүн тартиби**

1. Ишин окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар биринчи жолу тиешелүү деңгээлдеги билим алууда берилет.

2. Ишин бир эле убакта эки билим берүү уюмунда окуу менен айкалыштырган кызматкердин билим алуусунда кепилдиктер жана компенсациялар ошол билим берүү уюмдарынын бири боюнча гана берилет (кызматкердин тандоосу боюнча).

## 6-глава. Эмгектенүү тартиби. Эмгек тартиби

**86-берене. Уюмдун эмгектенүү тартиби. Тартип жөнүндө уставдар жана жоболор**

1. Уюмдагы ички эмгек тартиби уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашылгандан кийин иш берүүчү тарабынан бекитилүүчү ички эмгек тартибинин эрежелери же жамааттык келишим менен аныкталат.

2. Уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери – кызматкерлерди кабыл алуунун жана бошотуунун тартибин, эмгек келишиминин тараптарынын негизги укуктарын, милдеттерин жана жоопкерчилигин, уюмдун иш режимин, эс алуу убактысын, кызматкерлерге карата колдонулуучу сыйлоо жана жазалоо чараларын жана уюмдагы эмгек мамилелерин жөнгө салуунун башка маселелерин ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык регламенттөөчү уюмдун ченемдик акты.

3. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилген тартип жөнүндө уставдар жана жоболор колдонулат.

**87-берене. Эмгеги үчүн сыйлоо**

1. Иштеги ийгиликтери үчүн иш берүүчү уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелеринде каралган сыйлоо чараларын колдонот (алкыш жарыялайт, сыйлык берет, баалуу белектер, ардак грамота менен сыйлайт, наамдарга көрсөтөт ж.б.).

2. Кызматкерлерди эмгеги үчүн сыйлоонун башка түрлөрү жамааттык келишим же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери, ошондой эле тартип жөнүндө уставдар жана жоболор менен аныкталат. Коомдун жана мамлекеттин алдында өзгөчө сиңирген эмгеги үчүн кызматкерлер, ошондой эле иш берүүчүлөр иш берүүчүлөрдүн бирикмелери аркылуу мамлекеттик сыйлыктарга көрсөтүлүшү мүмкүн.



**Статья 84. Учебные отпуска для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях**

Работникам, успешно обучающимся в имеющих аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных организациях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе – 9 календарных дней, в XI (XII) классе – 22 календарных дня.

**Статья 85. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением**

1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

2. При обучении работника, совмещающего работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только по одному из этих образовательных организаций (по выбору работника).

## Глава 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

**Статья 86. Трудовой распорядок организации. Уставы и положения о дисциплине**

1. Внутренний трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором, утверждаемыми работодателем после согласования с представительным органом работников организации.

2. Правила внутреннего трудового распорядка организации – нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы организации, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

3. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 87. Поощрение за труд**

1. За успехи в работе работодатель применяет меры поощрения, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка организации (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званиям и т.п.).

2. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники, а также работодатели через объединения работодателей могут быть представлены к государственным наградам.

**88-берене. Тартиптик жазалар**

1. Эмгектенүү тартибин бузгандыгы үчүн, атап айтканда кызматкер ага жүктөлгөн эмгек милдеттерин анын күнөөсү боюнча укукка каршы аткарбагандыгы же талаптагыдай эмес аткаргандыгы үчүн иш берүүчү төмөнкүдөй тартиптик жазаларды колдонууга укуктуу:

1) эскертүү;

2) сөгүш;

3) катуу сөгүш;

4) тиешелүү негиздер боюнча иштен бошотуу.

2. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн тартип жөнүндө уставдар жана жоболор менен башка дагы тартиптик жазалар каралышы мүмкүн.

3. Тартип жөнүндө мыйзамдарда, уставдарда же жоболордо каралбаган тартиптик жаза чараларын колдонууга жол берилбейт.

**89-берене. Тартип жазаларын колдонуу жана даттануу тартиби. Тартип жазасын колдонуу мөөнөтү**

1. Тартип жазалары уюмдун жетекчиси, ыйгарым укуктуу кызмат адамдары тарабынан колдонулат.

2. Тартип жазасы колдонулганга чейин кызматкерден жазуу жүзүндөгү түшүнүк талап кылынууга тийиш. Мындай түшүнүк берүүдөн баш тартуу акт менен таризделет, ал иш берүүчү тарабынан катталууга тийиш жана жаза колдонуу үчүн тоскоолдук боло албайт.

3. Тартип жазасы жорук түздөн-түз аныкталгандан кийин, бирок кызматкер ооруган же өргүүдө болгон убакытты эсепке албаганда, аныкталган күндөн тартып 1 айдан кечиктирбестен колдонулат.

4. Тартип жазасы – жорук жасалган күндөн тартып 6 айдан кеч, ал эми ревизиянын, финансы-чарбалык иште текшерүүнүн же аудитордук текшерүүнүн натыйжасы боюнча – жорук жасалган күндөн тартып 2 жылдан кеч колдонулушу мүмкүн эмес. Көрсөтүлгөн мөөнөттөргө кылмыш иши боюнча өндүрүштүн убактысы киргизилбейт.

5. Тартип жазасын колдонууда жасалган жоруктун оордугу, ал жасалган жагдайлар, мурдагы иштери эске алынат.

6. Ар бир тартип жоругу үчүн бир гана тартип жазасы колдонулушу мүмкүн.

7. Тартип жазасын колдонуу жөнүндө буйрук (тескеме, токтом) ал чыгарылган күндөн тартып 3 жумуш күндүн ичинде кызматкерге кол койдуруу менен жарыяланат. Кызматкер көрсөтүлгөн буйрукка (тескемеге, токтомго) кол коюудан баш тарткан учурда тиешелүү акт түзүлөт.

8. Тартип жазасы белгиленген тартипте доо мүнөзүндөгү жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо үчүн белгиленген тартипте же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан даттанылышы мүмкүн.

9. Доо мүнөзүндөгү жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча орган жана эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тартип жазасынын жасалган тартип жоругунун оордугуна



**Статья 88. Дисциплинарные взыскания**

1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) увольнение по соответствующим основаниям.

2. Законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

3. Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законами, уставами или положениями о дисциплине.

**Статья 89. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий. Срок действия дисциплинарного взыскания**

1. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем организации, уполномоченными должностными лицами.

2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ представить такое объяснение оформляется актом, который подлежит регистрации работодателем, и не может служить препятствием для применения взыскания.

3. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее 1 месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни работника или его пребывания в отпуске.

4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5. При применении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующая работа.

6. За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7. Приказ (распоряжение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение, постановление) составляется соответствующий акт.

8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров искового характера или уполномоченным государственным органом в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

9. Орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров искового характера и уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства учитывают соответствие дисциплинарного взыскания

ылайыктуулугун, ошондой эле ал жасалган жагдайды, кызматкердин мурдагы жүрүм-турумун, эмгекке болгон мамилесин эске алат.

10. Тартип жазасы ал колдонулган күндөн тартып 1 жылдын ичинде күчүндө болот. Эгерде бул мөөнөттүн ичинде кызматкерге жаңы тартиптик жаза берилбесе, анда ал тартиптик жазаны алган эмес деп эсептелет.

11. Тартип жазасын колдонгон иш берүүчү аны бир жыл өткөнгө чейин жеке демилгеси боюнча, кызматкердин өтүнүчү боюнча, кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын же кызматкердин түздөн-түз жетекчисинин расмий өтүнүчү боюнча алып салууга укуктуу.

### 90-берене. Уюмдун жетекчисин, анын орун басарларын кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын талабы боюнча тартиптик жоопкерчиликке тартуу

1. Иш берүүчү (мүлктүн менчик ээси) уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, жамааттык келишимдин, макулдашуулардын шарттарын бузгандыгы тууралуу кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын арызын кароого жана кароонун жыйынтыктары жөнүндө кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органына билдирүүгө милдеттүү.

2. Эгерде мындай бузуу фактылары ырасталса, иш берүүчү уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына иштен бошотууга чейинки тартип жазасын колдонууга милдеттүү.

## 7-глава. Эмгек акы төлөө жана ченемдөө

### 91-берене. Кызматкерлерге эмгек акы төлөө. Эмгек акы төлөөнүн формалары

1. Иш берүүчү ушул Кодекске, башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге жана эмгек келишимине ылайык кызматкерге эмгек акы төлөөгө милдеттүү.

2. Кызматкерлерге убакыт боюнча эмгек акы аткарылганына жараша же эмгек акы төлөөнүн башка тутумдары боюнча төлөнөт. Акы жекече жана (же) жамааттык эмгектин натыйжалары боюнча төлөнүшү мүмкүн. Эмгек акы төлөөнүн өлчөмү мыйзамдарда белгиленген эмгек акынын төмөнкү өлчөмүнөн төмөн болбойт.

3. Кызматкерлерге эмгек акы төлөө аткарылган иштин көлөмүнө, сапатына жана татаалдыгына жараша аныкталат.

4. Кызматкерлерге квалификациялык талаптар жана иштердин белгилүү бир түрлөрүнүн татаалдыгы иштердин жана кызматкерлердин кесиптеринин квалификациялык маалымдамасынын, кызматчылардын кызмат орундарынын квалификациялык маалымдамасынын негизинде белгиленет. Аталган маалымдамаларды иштеп чыгуу жана колдонуу тартиби эмгек чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан аныкталат. Аткарылуучу иштерди белгилүү бир татаалдыкка таандык кылуу жана кызматкерлерге квалификациялык разряддарды ыйгаруу иш берүүчү тарабынан иштердин жана кызматкерлердин кесиптеринин квалификациялык маалымдамасына, кызматчылардын кызмат орундарынын квалификациялык маалымдамасына ылайык кесиптик стандарттардын негизинде өз алдынча жүргүзүлөт.



тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а также обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее проступку поведение работника, отношение к труду.

10. Дисциплинарное взыскание действует в течение 1 года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11. Работодатель, применяющий дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представительных органов работников или непосредственного руководителя работника.

### Статья 90. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников

1. Работодатель (собственник имущества) обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

2. В случае если факты таких нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

## Глава 7. Оплата и нормирование труда

### Статья 91. Оплата труда работников. Формы оплаты труда

1. Работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами, коллективным договором и трудовым договором.

2. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться по индивидуальным и (или) коллективным результатам труда. Размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера заработной платы.

3. Оплата труда работников определяется в зависимости от объема, качества и сложности выполняемой работы.

4. Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей служащих. Разработка и порядок применения указанных справочников определяется уполномоченным государственным органом в сфере труда. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производится работодателем самостоятельно в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих на основе профессиональных стандартов.

5. Перечень вознаграждений, относящихся к оплате труда, определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

5. Эмгек акы төлөөгө тийиштүү сый акылардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

6. Эмгек акы төлөө Кыргыз Республикасынын валютасы (сом) менен акчалай түрдө жүргүзүлөт.

7. Карыздык милдеттенме, тил кат, азык-түлүктүн же өнөр жай товарларынын карточкалары жана ушул сыяктуу акчаны алмаштыруучулар түрүндө эмгек акы төлөөгө тыюу салынат.

8. Ал жеткис кырдаал пайда болгон, өзгөчө абал же өзгөчө кырдаал жарыяланган учурларды кошпогондо, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан каралган учурларда, иш берүүчү – юридикалык жак тарабынан эмгек акыны төлөө накталай эмес формада жүргүзүлүүгө тийиш. Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети иш берүүчүлөргө – иштин айрым түрлөрүндөгү уюмдарга же өлкөнүн белгилүү бир аймактарында эмгек акыны накталай формада төлөөгө уруксат берүүгө укуктуу.

**92-берене. Төмөнкү эмгек акыны белгилөө**

1. Эмгек акы төлөөнүн төмөнкү өлчөмү аны эмгекке жарамдуу адамдын жашоо минимумунун чондугуна чейин этап-этабы менен жогорулатуу принцибинин негизинде, бир эле учурда Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында тиешелүү жылга республикалык бюджет жөнүндө Кыргыз Республикасынын Мыйзамы менен квалификациялуу эмес эмгек үчүн белгиленет.

2. Бир айлык мезгил үчүн жумуш убактысынын ченемин иштеп болгон жана эмгек ченемин (эмгек милдеттерин) аткарган кызматкердин аталган мезгилге эмгек акысы мыйзамда белгиленген минималдуу эмгек акынын өлчөмүнөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

3. Тарифтик тутумдун негизинде эмгек акы төлөөдө тарифтик торчонун биринчи разрядынын тарифтик ставкасынын (маянанын) өлчөмү эмгек акынын минималдуу өлчөмүнөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

4. Минималдуу эмгек акынын өлчөмүнө кошумча төлөмдөр жана үстөктөр, сый акылар жана башка дем берүүчү төлөмдөр, ошондой эле ченемден четтеген шарттарда иштегендиги үчүн, өзгөчө климаттык шарттарда жана радиоактивдүү булгануу дуушар болгон аймактарда иштегендиги үчүн төлөмдөр, башка компенсациялык жана социалдык төлөмдөр киргизилбейт.

5. Жашоо минимумун эсептөөнүн тартиби жана анын чондугу Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

6. Минималдуу эмгек акынын өлчөмү кошумча төлөмдөрдү жана үстөктөрдү, сый акыларды жана башка социалдык төлөмдөрдү эсептөө үчүн пайдаланылбайт, буга мамлекеттик пенсиялык социалдык камсыздандыруу чөйрөсүндөгү мыйзамдарга ылайык пенсияларды эсептөө үчүн орточо айлык эмгек акынын өлчөмүн аныктоо кирбейт.

**93-берене. Эмгек акыны белгилөө**

1. Эмгек акы акы төлөө тутуму, тарифтик ставкалардын, маяналардын өлчөмдөрү, кызматкерлердин айрым категорияларынын ортосундагы алардын өлчөмдөрүндөгү катыш, сыйлоо тутуму, жыл ичиндеги иштин жыйынтыгы боюнча, иштеген жылдары үчүн акы төлөөнүн, сый акыларынын тартиби жана шарттары, материалдык сыйлоонун



6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Кыргызской Республики (в сомах).

7. Запрещается оплата труда в форме долговых обязательств, расписок, продовольственных или промтоварных карточек и иных подобных заменителей денежных средств.

8. Выплата заработной платы работодателем – юридическим лицом должна производиться в безналичной форме, за исключением случаев возникновения непреодолимой силы, объявления чрезвычайного положения или чрезвычайной ситуации, а также в случаях, предусмотренных Кабинетом Министров Кыргызской Республики. Кабинет Министров Кыргызской Республики вправе разрешить выплату заработной платы в наличной форме работодателям – организациям отдельных видов деятельности или на определенных территориях страны.

**Статья 92. Установление минимальной заработной платы**

1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается за неквалифицированный труд одновременно на всей территории Кыргызской Республики Законом Кыргызской Республики о республиканском бюджете на соответствующий год, исходя из принципа поэтапного повышения его до величины прожиточного минимума трудоспособного человека.

2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

3. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

5. Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

6. Минимальная заработная плата не используется для расчета доплат и надбавок, премий и других социальных выплат, за исключением определения размера среднемесячной заработной платы для исчисления пенсий в соответствии с законодательством в сфере государственного пенсионного социального страхования.

**Статья 93. Установление заработной платы**

1. Система оплаты платы, размеры тарифных ставок, окладов, соотношение их размеров между отдельными категориями работников, системы премирования, порядок и условия выплаты вознаграждения по итогам работы за год, за выслугу лет, другие формы материального поощрения определяются соглашениями, коллективным договором (если коллективный договор не заключен – работодателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом), нормативными актами организации, трудовыми договорами.

башка түрлөрү макулдашууларда, жамааттык келишимде (эгерде жамааттык келишим кесиптик бирликтердин же башка өкүлчүлүктүү органдар менен кеңешкенден кийин иш берүүчү тарабынан түзүлбөсө), уюмдун ченемдик актылары, эмгек келишимдери менен аныкталат.

2. Мамлекеттик бюджеттик уюмдардын кызматкерлеринин акы төлөө тутуму жана өлчөмдөрү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларда аныкталган тартипте белгиленет.

3. Эмгек келишими боюнча эмгек акы төлөөнүн шарттары колдонуудагы мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, макулдашууларга жана жамааттык келишимдерге салыштырмалуу начарлашы мүмкүн эмес.

4. Макулдашууда, жамааттык келишимде, уюмдардын ченемдик актыларында аныкталган эмгек акы төлөөнүн шарттары колдонуудагы мыйзамдарга салыштырганда начарлашы мүмкүн эмес.

**94-берене. Эмгек акы төлөөнүн мөөнөттөрү**

1. Эмгек акы айына 1 жолудан кем эмес төлөнөт. Эмгек акы төлөөнүн мөөнөттөрү жамааттык келишим же уюмдун ченемдик актылары менен белгиленет.

2. Эмгек акы төлөө күнү дем алыш же майрам күнгө туш келгенде, ал төлөм ошол күндүн алдында жүргүзүлөт.

3. Эмгек келишими токтотулганда кызматкерге тиешелүү бардык сумманы төлөө иштин акыркы күнүнөн кечиктирилбестен жүргүзүлөт. Эгерде кызматкер бошотулган күнү иштебесе, анда ага тиешелүү сумма бошотулган кызматкер эсептешүү жөнүндө жазуу жүзүндөгү талабын бергенден кийинки күндөн кечиктирилбестен төлөнүүгө тийиш.

4. Иш берүүчү эмгек акы төлөөнүн, өргүү төлөмүн, бошотулган учурда эсептешүү төлөмүн жана башка төлөмдөрүн төлөөнүн мөөнөтүн бузганда, иш жүзүндө эсептешкен күнгө карата ар бир мөөнөтү кечиктирилген календардык күн үчүн төлөнбөгөн акчалай сумманын 0,25 пайызын кошумча төлөөгө милдеттүү.

5. Кызматкер каза болгон күнгө карата алынбай калган эмгек акысы анын үй-бүлө мүчөлөрүнө же ал каза болгон күнгө карата анын багуусунда турган адамга берилет. Эмгек акысын берүү иш берүүчүгө тиешелүү документтери тапшырылган күндөн тартып бир жумалык мөөнөттөн кечиктирилбестен жүргүзүлөт.

**95-берене. Орточо эмгек акыны эсептөө**

1. Орточо эмгек акынын өлчөмүн аныктоонун ушул Кодексте каралган бардык учурлары үчүн аны эсептөөнүн бирдей тартиби белгиленет.

2. Орточо эмгек акыны эсептөө үчүн конкреттүү уюмда колдонулуучу, эмгек акы төлөө тутумунда каралган төлөмдөрдүн бардык түрлөрү эсепке алынат.

3. Орточо эмгек акыны эсептөө иш жүзүндө эсептелген эмгек акыга жана бардык иш режиминде иш жүзүндө иштелген убакытка жараша жүргүзүлөт.

4. Орточо эмгек акы төлөгөн учурга чейинки 12 айга эсептелет. Жамааттык келишимде эсептөө үчүн кызматкердин абалын начарлатпаган башка мезгилдер каралышы мүмкүн.

5. Өргүүлөрдү төлөө жана пайдаланылбаган өргүүгө компенсация төлөө үчүн бир күндүк орточо эмгек акы эсептелген эмгек акынын суммасын 3кө жана 29,6га



2. Система и размеры оплаты платы работников государственных бюджетных организаций устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики и иными нормативными правовыми актами.

3. Условия оплаты труда по трудовому договору не могут быть ухудшены по сравнению с действующими законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями и коллективным договором.

4. Условия оплаты труда, определенные соглашением, коллективным договором, нормативными актами организаций, не могут быть ухудшены по сравнению с действующими законами.

**Статья 94. Сроки выплаты заработной платы**

1. Заработная плата выплачивается не реже 1 раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективным договором или нормативными актами организации.

2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

3. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее последнего дня работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником письменного требования о расчете.

4. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты расчета при увольнении и других выплат работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,25 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета.

5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

**Статья 95. Исчисление среднего заработка**

1. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

2. Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, применяемые в конкретной организации.

3. Расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени при любом режиме работы.

4. Средняя заработная плата рассчитывается из 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Коллективным договором могут быть предусмотрены другие периоды для расчета, не ухудшающие положение работника.

5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

(календардык күндөрдүн орточо айлык саны) бөлүү жолу менен акыркы 3 календардык ай үчүн эсептелет.

6. Ушул Кодексте каралган учурларда жумуш күндөрдө берилүүчү өргүүлөрдү төлөө үчүн, ошондой эле мындай учурларда пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсация төлөө үчүн бир күндүк орточо эмгек акы эмгек акынын эсептелген суммасын алты күндүк иш жумасынын календары боюнча жумуш күндөрүнүн санына бөлүү жолу менен аныкталат.

7. Ушул берене менен белгиленген орточо эмгек акыны эсептөө тартибинин өзгөчөлүктөрү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

**96-берене. Эмгек акыдан кармап калуу. Эмгек акыдан кармап калуу өлчөмүн чектөө**

1. Эмгек акыдан кармап калуу ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралган учурларда гана жүргүзүлөт.

2. Иш берүүчүгө кызматкердин карызын жоюу үчүн анын эмгек акысынан кармап калуу иш берүүчүнүн тескемеси боюнча төмөнкүдөй жүргүзүлөт:

1) кызматкерге эмгек акынын эсебинен берилген аткарылбаган иш үчүн аванстын ордун толтуруу үчүн; эсептеги жаңылыштыктардан улам ашыкча төлөнгөн суммаларды кайтаруу үчүн; иш сапарына же башка жердеги башка ишке которулууга байланыштуу берилген сарпталбаган жана өз убагында кайтарылбаган авансты төлөө үчүн; эгерде кызматкер кармап калуунун негизин жана өлчөмүн талашпаса, чарбалык муктаждыктарга;

2) кызматкер ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүнү алган иш жылы аяктаганга чейин бошотулганда өргүүнүн иштебеген күндөрү үчүн. Эгерде кызматкер ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2-пункттарында, 3-пунктунун "а" пунктчасында жана 4-пунктунда, 49-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2, 6 жана 7-пункттарында көрсөтүлгөн негиздер боюнча бошотулган болсо, бул күндөр үчүн кармап калуу жүргүзүлбөйт;

3) иш берүүчүгө кызматкердин күнөөсү боюнча келтирилген зыяндын ордун анын орточо айлык эмгек акысынан ашпаган өлчөмдө толтурууда.

Ушул Кодексте белгиленген учурларды кошпогондо, эгерде кызматкер кармап калуунун негиздерин жана өлчөмдөрүн талашпаса, мындай учурларда иш берүүчү авансты кайтаруу, карызды тындыруу үчүн белгиленген мөөнөт аяктаган күндөн тартып же туура эмес эсептелип төлөнгөн күндөн тартып 1 айдан кечиктирбестен эмгек акыдан кармап калуу жөнүндө чечим кабыл алууга укуктуу. Көрсөтүлгөн бир айлык мөөнөттү өткөрүп жибергенде кармап калуу сот тартибинде гана жүргүзүлүшү мүмкүн.

3. Иш берүүчү тарабынан кызматкерге ашыкча төлөнгөн, анын ичинде мыйзам туура эмес колдонулган учурда андан эмгек акы өндүрүп алынбайт, буга эсептеги жаңылыштыктар кирбейт.

4. Ар бир эмгек акы төлөөдө бардык кармап калуулардын жалпы өлчөмү кызматкерге тийиштүү эмгек акынын 20 пайызынан, ал эми мыйзамдарда каралган учурларда 50 пайызынан ашпоого тийиш.

5. Бир нече аткаруу документтери боюнча эмгек акыдан кармап калууда кызматкерде эмгек акынын 50 пайызынан кем эмеси сакталып калууга тийиш.

6. Ушул беренеде белгиленген чектөөлөр түзөтүү жумуштарын өтөөдөгү, жашы жете элек балдарга алименттерди өндүрүүдөгү, ден соолукка келтирилген зыяндын ордун толтуруудагы, багуучусунун өлүмүнө байланыштуу залал тарткан адамдарга



6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск в этих случаях, определяется путем деления начисленной суммы заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

7. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 96. Удержания из заработной платы. Ограничение размера удержания из заработной платы**

1. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

2. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться по распоряжению работодателя:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность; на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размеры удержания;

2) при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте «а» пункта 3 и пункте 4 части 1 статьи 44, пунктах 1, 2, 6 и 7 части 1 статьи 49 настоящего Кодекса;

3) при возмещении ущерба, причиненного работодателю по вине работника, в размере, не превышающем его среднемесячную заработную плату.

В этих случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы не позднее 1 месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты, за исключением случаев, установленных настоящим Кодексом, если работник не оспаривает основания и размеры удержания. При пропуске указанного месячного срока удержание может быть произведено только в судебном порядке.

3. Заработная плата, излишне выплаченная работнику работодателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законодательством, 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

5. При удержаниях из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должны быть сохранены не менее 50 процентов заработной платы.

6. Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении

зыяндын ордун толтуруудагы жана кылмыштан келтирилген залалдын ордун толтуруудагы кармап калууларга колдонулбайт. Бул учурларда эмгек акыдан кармоонун өлчөмү эмгек акынын 70 пайызынан ашпоого тийиш.

7. Иштен бошотуу жөлөкпулунан, компенсациялык төлөөдөн жана мыйзамдарга ылайык өндүрүп алынбаган башка төлөөлөрдөн кармап калууга жол берилбейт.

### 97-берене. Эмгек акыны төлөөнүн тартиби жана орду. Банкроттук учурда эмгек акы төлөө

1. Эмгек акы төлөгөн учурда иш берүүчү ар бир кызматкерге ушул мезгил үчүн ага тиешелүү эмгек акынын курамдык бөлүктөрү, жүргүзүлгөн кармап калуулардын өлчөмдөрү жана негиздери, алууга тийиштүү акчалай сумма жөнүндө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү. Эсептешүү баракчасынын формасы иш берүүчү тарабынан бекитилет.

2. Эмгек акы кызматкерге, эреже катары, ал иштеген жерде берилет же кызматкер көрсөткөн банктагы эсепке жамааттык келишимде же эмгек келишиминде аныкталган шарттарда которулат.

3. Төлөөнүн башка ыкмасы мыйзамда же эмгек келишиминде каралган учурларды кошпогондо, эмгек акы түздөн-түз кызматкерге төлөнөт.

4. Уюм банкрот деп жарыяланган учурда кызматкерлердин эмгек акысын төлөө боюнча талаптарын канааттандыруу банкроттук чөйрөдөгү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган кезектүүлүк тартибинде жүргүзүлөт.

5. Эмгек акы боюнча карыз иш берүүчү тарабынан 3 айдан кем эмес мөөнөттө төлөнүүгө тийиш.

### 98-берене. Уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине эмгек акы төлөө

1. Мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдарда кызматкерлерге эмгек акы төлөө Кыргыз Республикасынын Президенти жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталган тартипте жана өлчөмдөрдө жүргүзүлөт.

2. Башка уюмдарда уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерлерине эмгек акы төлөөнүн шарттары эмгек келишимин түзүүдө тараптардын макулдашуусу боюнча аныкталат.

### 99-берене. Өзгөчө шарттарда эмгек акы төлөө

Эмгектин өзгөчө шарттарында (оор жумуштарда, зыяндуу, коркунучтуу, эмгектин башка өзгөчө шарттарындагы жумуштарда, өзгөчө климаттык шарттардагы жумуштарда) иштеген кызматкерлерге эмгек акы төлөө Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актылары менен белгиленген тартипте жана өлчөмдөрдө жүргүзүлөт. Иштердин тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

### 100-берене. Ченемдүү иштен четтеген шарттарда иштерди аткарууда эмгек акы төлөө

Ченемдүү иштен четтеген эмгек шарттарында иштерди аткарууда (ар түрдүү квалификациядагы иштерди аткарууда, кесиптерди айкалыштырууда, жумуш



ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов заработной платы.

7. Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

### Статья 97. Порядок и место выплаты заработной платы. Выплата заработной платы при банкротстве

1. При выплате заработной платы работодатель обязан письменно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за данный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, денежной суммы, причитающейся к получению. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

2. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

4. При объявлении организации банкротом удовлетворение требований работников по выплате заработной платы производится в порядке очередности, предусмотренном законодательством Кыргызской Республики в сфере банкротства.

5. Задолженность по заработной плате должна быть погашена работодателем не менее чем за 3 месяца.

### Статья 98. Оплата труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

1. Оплата труда работников организаций, финансируемых из государственного бюджета, производится в порядке и размерах, определяемых Президентом Кыргызской Республики и Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера иных организаций определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора.

### Статья 99. Оплата труда в особых условиях

Оплата труда работников, занятых в особых условиях труда (на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, на работах с особыми климатическими условиями) производится в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Кыргызской Республики. Перечень работ определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### Статья 100. Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работы различной квалификации, совмещение профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в полевых условиях, разъездной и подвижный характер работ

убактысынын нормалдуу узактыгынын чегинен сырткары иштегенде, түнкү убакта, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү иштегенде, талаа шартында иштегенде, кыдырма жана кыймылдуу мүнөздөгү жумуштарда иштегенде жана башкалар) кызматкерге жамааттык келишимде, эмгек келишиминде каралган тийиштүү кошумча акылар төлөнөт. Кошумча акылардын өлчөмү ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленгенден төмөн болушу мүмкүн эмес.

**101-берене. Кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырууда жана убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарууда эмгек акы төлөө**

1. Бир эле иш берүүчүдө эмгек келишими менен шартташкан кызматкер негизги жумушу менен катар башка адистик, квалификация боюнча же кызмат ордунда негизги ишинен бошотулбастан кошумча иш аткарган кызматкерге кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырганы же убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарганы үчүн кошумча акы төлөнөт.

2. Кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырганы же убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарганы үчүн кошумча акылардын өлчөмдөрү иш берүүчү тарабынан кызматкер менен макулдашуу боюнча аныкталат, бирок айкалыштырылган иш боюнча ставканын (маянанын) отуз пайызынан төмөн болушу мүмкүн эмес.

**102-берене. Ар түрдүү квалификациядагы иштерди аткарууда эмгек акы төлөө**

1. Кызматкер убакыт боюнча эмгек акы менен ар түрдүү квалификациядагы иштерди аткарган учурда анын эмгек акысы бир топ жогору квалификациядагы иши боюнча төлөнөт.

2. Кызматкер аткарылганына жараша эмгек акы менен ар түрдүү квалификациядагы иштерди аткарган учурда анын эмгек акысы ал аткарган иштердин баалары боюнча төлөнөт.

3. Өндүрүштүн мүнөзүн эске алуу менен аткарылганына жараша эмгек акы менен кызматкерге аларга берилген разряддардан төмөн тарифтелүүчү иштерди аткаруу тапшырылган учурда, иш берүүчү аларга разряддардын ортосундагы айырманы төлөөгө милдеттүү.

**103-берене. Түнкү убактагы жумушка акы төлөө**

1. Түнкү убактагы жумуштун ар бир саатына жогорулатылган, бирок бир жарым эседен кем эмес өлчөмдө төлөнөт. Түнкү убактагы жумуш үчүн жогорулатылган эмгек акы тарифтик ставкаларга (маяналарга) киргизилбейт.

2. Акы төлөөнү жогорулатуунун конкреттүү өлчөмдөрү иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен консультациялардан кийин жамааттык келишимде, макулдашууларда же эмгек келишиминде белгиленет.

**104-берене. Эмгек ченемдери (кызматтык милдеттер) аткарылбаганда эмгек акы төлөө**

1. Иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча эмгек ченемдери (кызматтык милдеттер) аткарылбаганда эмгек акы иш жүзүндө иштелген убакыт же аткарылган иш үчүн, бирок



и другие), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

**Статья 101. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника**

1. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой специальности, квалификации или должности без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником, но не могут быть ниже тридцати процентов ставки (оклада) по совмещаемой работе.

**Статья 102. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации**

1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемых им работ.

3. В случаях когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

**Статья 103. Оплата работы в ночное время**

1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере. Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (оклады).

2. Конкретные размеры повышения оплаты устанавливаются работодателем после консультаций с представительным органом работников, коллективным договором, соглашениями или трудовым договором.

**Статья 104. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)**

1. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

2. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

ошол эле убакытка же аткарылган ишке эсептелген кызматкердин орточо эмгек акысынан төмөн эмес төлөнөт.

2. Эмгек ченемдери (кызматтык милдеттер) иш берүүчүгө жана кызматкерге көз каранды болбогон себептер боюнча аткарылбаганда, кызматкерге тарифтик ставканын (маянанын) үчтөн экисинен кем эмеси сакталат.

3. Эмгек ченемдери (кызматтык милдеттер) кызматкердин күнөөсү боюнча аткарылбаганда эмгек акынын ченемделүүчү бөлүгүн төлөө аткарылган иштин көлөмүнө ылайык жүргүзүлөт.

**105-берене. Жараксыз болуп чыккан продукцияны даярдоодо эмгек акы төлөө**

1. Кызматкердин күнөөсү боюнча эмес жараксыз болсо, жарактуу буюмдар менен барабар төлөнөт.

2. Кызматкердин күнөөсү боюнча толук жараксыз болсо, акы төлөнүүгө тийиш эмес.

3. Кызматкердин күнөөсү боюнча жарым-жартылай жараксыз болсо, продукциянын жарактуулук даражасына жараша төмөндөтүлгөн баалар боюнча акы төлөнөт.

**106-берене. Токтоп турган убакытка эмгек акы төлөө**

1. Иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча токтоп турган убакытка кызматкердин орточо эмгек акысынын үчтөн экисинен кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт.

2. Иш берүүчүгө жана кызматкерге көз каранды болбогон себептер боюнча токтоп турган убакытка тарифтик ставканын (маянанын) үчтөн экисинен кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт.

3. Кызматкердин күнөөсү моюнга алынган же сот тарабынан белгиленген учурда анын күнөөсү боюнча токтоп турган убакытка төлөнбөйт.

**107-берене. Жаңы өндүрүштү (продукцияны) өздөштүрүүдө эмгек акы төлөө**

Жамааттык келишимде же эмгек келишиминде жаңы өндүрүштү (продукцияны) өздөштүрүү мезгилинде кызматкерге мурдагы эмгек акысын сактоо каралышы мүмкүн.

**108-берене. Ченемден ашык иштөө үчүн эмгек акы төлөө**

1. Ченемден ашык аткарылган иштин алгачкы 2 сааты үчүн бир жарым эседен кем эмес, кийинки сааттары үчүн эки эседен кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт. Ченемден ашык иштегендиги үчүн акы төлөөнүн конкреттүү өлчөмдөрү жамааттык келишим же эмгек келишими менен аныкталышы мүмкүн. Кызматкердин каалоосу боюнча жогорулатылган эмгек акынын ордуна ченемден ашык иштөө кошумча эс алуу убактысын берүү менен компенсацияланышы мүмкүн, бирок ченемден ашык иштөөдөн кем эмес.

**109-берене. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөргө эмгек акы төлөө**

1. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү ишке эки эседен кем эмес акы



3. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

**Статья 105. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком**

1. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

2. Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

3. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

**Статья 106. Оплата времени простоя**

1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

3. Время простоя по вине работника не оплачивается в случае признания им своей вины или установления его вины судом.

**Статья 107. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)**

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

**Статья 108. Оплата труда за сверхурочную работу**

1. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного сверхурочно.

2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

**Статья 109. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – не менее двойной дневной или часовой ставки;

3) работникам, получающим месячный оклад, – не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере не менее

төлөнөт:

1) баалап иштегендерге – жасалган иштин эки эсе баасынан кем эмес;

2) эмгек акысы күндүк жана сааттык ставкалар боюнча төлөнүүчү кызматкерлерге – күндүк же сааттык эки эсе ставкадан кем эмес;

3) айлык маяна алган кызматкерлерге – эгерде дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү иш жумуш убактысынын бир айлык чеминин чегинде жүргүзүлсө, айлык маянадан ашык бир күндүк же сааттык ставкадан кем эмес өлчөмүндө, эгерде иш айлык чеминен ашыкча жүргүзүлсө, айлык маянадан ашык эки сааттык же күндүк ставкадан кем эмес өлчөмдө.

2. Дем алыш же жумуш эмес майрам күнү иштеген кызматкердин каалоосу боюнча ага башка дем алыш күн берилиши мүмкүн. Мындай учурда дем алыш же жумуш эмес майрам күндөгү ишине бир эсе өлчөмдө акы төлөнөт, ал эми дем алыш күнгө акы төлөнбөйт.

3. Кинематография уюмдарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин чыгармачыл кызматкерлеринин жана чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдардын, кесипкөй спортчулардын дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү эмгек акысын төлөө Социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча республикалык үч тараптуу комиссиянын пикирин эске алуу менен Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген кесиптердин тизмегине ылайык эмгек келишимине, жамааттык келишимге же уюмдун ченемдик актысынын негизинде аныкталышы мүмкүн.

**110-берене. Эмгекти ченемдөө**

1. Кызматкерлерге төмөнкүлөргө кепилдик берилет:

1) эмгекти ченемдөөнү тутумдуу уюштурууга мамлекеттик көмөк көрсөтүүгө;

2) иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын катышуусу менен аныкталуучу же жамааттык келишим менен белгиленүүчү эмгекти ченемдөө тутумдарын колдонууга.

2. Эмгек ченемдери – аткарылган иштин, убакыттын, тейлөөнүн ченемдери техниканын, технологиянын, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруунун жетишилген деңгээлине ылайык кызматкерлер үчүн белгиленет.

3. Эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн өсүшүн камсыз кылуучу жаңы техниканын, технологиянын, уюштуруучулук, же болбосо башка иш-чаралардын өркүндөтүлүшүнө же киргизилишине жараша, ошондой эле заманбап талаптарга ылайык келбеген жабдуулар пайдаланылган учурда эмгек ченемдери кайра каралышы мүмкүн.

4. Айрым кызматкерлердин алардын демилгеси боюнча эмгектин жаңы ыкмаларын колдонуунун жана жумуш орундарын өркүндөтүүнүн эсебинен продукция иштеп чыгуунун (кызмат көрсөтүүнүн) жогорку деңгээлине жетишүүсү мурда белгиленген эмгектин ченемдерин кайра кароого негиз боло албайт.

**111-берене. Эмгектин типтүү ченемдерин иштеп чыгуу жана бекитүү. Эмгек ченемдерин киргизүү, алмаштыруу, кайра кароо**

1. Бир өңчөй иштер үчүн эмгектин типтүү (тармактар аралык, кесиптик жана башкалар) ченемдери иштелип чыгышы жана белгилениши мүмкүн.



двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Кабинетом Министров Кыргызской Республики с учетом мнения Трехсторонней республиканской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или нормативного акта организации.

**Статья 110. Нормирование труда**

1. Работникам гарантируются:

1) государственное содействие системной организации нормирования труда;

2) применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с участием представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

2. Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

3. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случаях использования оборудования, не соответствующего современным требованиям.

4. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

**Статья 111. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена, пересмотр норм труда**

1. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.

2. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем после консультаций с представительным органом работников.

4. Работники должны быть извещены о введении новых норм труда не позднее чем за 1 месяц.

2. Эмгектин типтүү ченемдери Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте иштелип чыгат жана бекитилет.

3. Эмгек ченемдерин киргизүүнү, алмаштырууну жана кайра кароону караган ченемдик актылар кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен кеңешкенден иш берүүчү тарабынан кийин кабыл алынат.

4. Эмгектин жаңы ченемдери киргизилгендиги жөнүндө кызматкерлер 1 айдан кечиктирбестен кабардар кылынууга тийиш.

5. Иш берүүчү кызматкерлердин аткарылган иштин ченемдерин аткарышы үчүн шарттарды камсыз кылууга милдеттүү. Мындай шарттарга төмөнкүлөр кирет:

1) имараттын, курулмалардын, машиналардын, технологиялык жабдыктардын жана башка жабдуулардын оң абалда болушу;

2) иштөө үчүн техникалык жана башка зарыл болгон документтер менен өз убагында камсыз кылуу;

3) ишти аткаруу үчүн зарыл болгон материалдардын, инструменттердин, башка каражаттардын жана предметтердин талаптагыдай сапаты, аларды кызматкерге өз убагында берүү;

4) эмгекти коргоонун жана өндүрүштүк коопсуздуктун талаптарына ылайык келген эмгек шарттары.

## 8-глава. Кепилдиктер жана компенсациялар

### 112-берене. Мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тартылган, иш берүүчү тарабынан медициналык текшерүүгө жиберилген кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар

1. Иш берүүчү кызматкер мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарган убакта, эгерде мыйзамга ылайык бул милдеттер жумуш убагында аткарылууга тийиш болсо, жумуш ордун (кызмат ордун) сактоо менен аны иштен бошотууга милдеттүү.

2. Кызматкерди мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тарткан мамлекеттик орган же уюм ушул берененин биринчи бөлүгүндө каралган учурларда бул милдеттерди аткарган убакыт үчүн кызматкерге мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда, же болбосо тиешелүү коомдук бирикменин чечиминде аныкталган өлчөмдө компенсация төлөп берет.

3. Кызматкер коомдун кызыкчылыгы үчүн иш-аракеттерди жасап жатканда (авариялардын, табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу, адамдын өмүрүн сактоо жана башкалар) анын ошол мезгилдеги жумуш орду (кызмат орду) жана орточо эмгек акысы сакталат.

4. Ушул Кодекске ылайык медициналык текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү кызматкерлер мындай текшерүүдө жүргөн убакта алардын жумуш орду (кызмат орду) жана орточо айлык эмгек акысы сакталат.

### 113-берене. Кызматкерлер кан же анын компоненттерин тапшырган учурда аларга кепилдиктер жана компенсациялар

1. Кызматкер кан жана анын компоненттерин тапшырган күнү, ошондой эле ушуга байланыштуу медициналык текшерүү менен байланыштуу жүргөн күнү иштен бошотулат.



5. Работодатель обязан обеспечить условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

1) исправное состояние зданий, сооружений, машин, технологической оснастки и иного оборудования;

2) своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

3) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, своевременное предоставление их работнику;

4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

## Глава 8. Гарантии и компенсации

### Статья 112. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, направляемых работодателем на медицинское обследование

1. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

2. Государственный орган или организация, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законами и иными нормативными правовыми актами либо решением соответствующего общественного объединения.

3. При совершении работником действий в интересах общества (ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий, спасение жизни человека и другие) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

4. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить обследование, сохраняются место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

### Статья 113. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

1. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

2. В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

3. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

2. Эгерде иш берүүчү менен макулдашуу боюнча кызматкер кан жана анын компоненттерин тапшырган күнү ишке чыкса (ошол күнү кызматкердин ишке чыгуусу мүмкүн болбогон оор кара жумушту жана зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумушту кошпогондо), ага өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

3. Ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү мезгилинде, дем алышта же жумуш эмес майрам күнү кан же анын компоненттерин тапшырган учурда кызматкерге өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

4. Кызматкерге кан жана анын компоненттерин тапшырган ар бир күндөн кийин кошумча дем алыш күн берилет. Көрсөтүлгөн дем алыш күнү кызматкердин каалоосу боюнча ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү күндөрүнө кошулушу же канды жана анын компоненттерин тапшырган күндөн кийин календардык жылдын ичинде башка убакта пайдаланылышы мүмкүн.

5. Кан жана анын компоненттерин тапшырган учурда иш берүүчү кызматкердин тапшырган күндөгү орточо эмгек акысын жана ушуга байланыштуу берилген дем алыш күндөрүн сактайт.

**114-берене. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн кепилдиктер**

1. Иш берүүчү иштен ажыратуу менен кызматкерди квалификациясын жогорулатууга жибергенде, анын негизги жумуш орду (кызмат орду) жана негизги жумуш орду боюнча орточо эмгек акысы сакталат.

2. Квалификациясын жогорулатуу үчүн иштен ажыратуу менен башка жерге жиберилген кызматкерлерге иш сапарына жиберилген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдөрдө иш сапарынын чыгымдары төлөнөт.

3. Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери менен эмгек келишим бузулганда, жаңы менчик ээси аталган кызматкерлерге эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу боюнча белгиленген өлчөмдө, бирок кызматкердин орточо эки айлык эмгек акысынан кем эмес компенсация төлөөгө милдеттүү.

4. Мөөнөттүү аскердик кызматка же альтернативдик кызматка чакырууга байланыштуу бошотулган кызматкер кызмат өтөө мөөнөтү аяктагандан кийин өзү чакырылган уюмга ишке кабыл алууда артыкчылыктуу укукка ээ болот.

**115-берене. Кызматкерлерди иш сапарларына жиберүүдөгү кепилдиктер**

1. Кызматкерди иш сапарына жиберүүдө анын жумуш ордун (кызмат ордун) жана эмгек акысын сактоо, ошондой эле иш сапарына байланыштуу чыгымдардын ордун толтуруу кепилденет.

2. Иш берүүчү иш сапарына жиберген учурда кызматкерге төмөнкүлөрдүн ордун толтурууга милдеттүү:

1) жол жүрүү боюнча чыгымдарды;

2) турак жайды ижарага алуу боюнча чыгымдарды;

3) туруктуу жашаган жеринен сырткары жашагандыгына байланышкан кошумча (суткалык) чыгымдарды.

3. Кызматтык иш сапарына байланышкан чыгымдарды төлөөнүн тартиби жана өлчөмдөрү жамааттык келишим же уюмдун ченемдик актысы менен аныкталат. Мында



4. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к дням ежегодного оплачиваемого отпуска или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

**Статья 114. Гарантии для отдельных категорий работников**

1. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора, но не ниже двух среднемесячных заработных плат работника.

4. Работник, уволенный в связи с призывом на срочную военную или альтернативную службу, по окончании срока службы имеет преимущественное право при приеме на работу в организацию, откуда был призван.

**Статья 115. Гарантии при направлении работников в служебные командировки**

1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработной платы, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

1) расходы по проезду;

2) расходы по найму жилого помещения;

3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Кабинетом Министров Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

4. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

**Статья 116. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность**

1. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику расходы по

ордун толтуруунун өлчөмү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгиленген өлчөмдөрдөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

4. Туруктуу иши жолдо аткарылуучу же кыдырып жүрүү мүнөзүнө ээ кызматкерлердин кызматтык баруулары иш сапары деп эсептелбейт.

### 116-берене. Башка жерге ишке которулууда чыгымдарды төлөө

1. Кызматкер иш берүүчү менен алдын ала макулдашуу боюнча башка жерге ишке которулганда иш берүүчү кызматкерге кызматкердин, анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн көчүү жана мүлкүн ташуу боюнча чыгымдарын (иш берүүчү кызматкерге тиешелүү жүрүү каражаттарын берген учурларды кошпогондо) төлөп берүүгө милдеттүү.

2. Чыгымдардын ордун толтуруунун конкреттүү өлчөмдөрү эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат, бирок Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгиленген өлчөмдөрдөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

### 117-берене. Уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыктары үчүн милдеттерди аткарууда кепилдиктер жана кызматкердин жеке мүлкүн пайдалануу боюнча чыгымдардын ордун толтуруу

1. Кызматкерди уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыктары үчүн милдеттерди аткаруу үчүн иштен бошотуунун шарттары, ошондой эле ошол убакыт үчүн кепилдик төлөмдөрдүн өлчөмү ушул Кодексте, жамааттык келишимде же иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу боюнча аныкталат.

2. Кызматкер өзүнүн жеке мүлкүн иш берүүчүнүн макулдугу (билүүсү) менен жана анын кызыкчылыгында пайдаланган учурда кызматкерге анын инструментин, жеке транспортун, жабдууларын жана башка техникалык каражаттарды жана материалдарды пайдалангандыгы, эскиргендиги (амортизация) үчүн компенсация төлөнүп берилет, ошондой эле аларды пайдалануу менен байланышкан чыгымдардын орду толтурулат (мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдардан тышкары).

### 118-берене. Эмгекке убактылуу жарамсыз болгондо, каза болгон учурда кызматкерге кепилдиктер

1. Эмгекке убактылуу жарамсыз болгондо иш берүүчү мыйзамдарга жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык кызматкерге эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпул төлөп берет.

2. Эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпулдардын өлчөмдөрү жана аларды төлөөнүн шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

3. Кызматкер каза болгон учурда Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте иш берүүчү каза болгон кызматкердин үй-бүлө мүчөлөрүнө расымдык (сөөк коюуга) жөлөкпул төлөп берет.

### 119-берене. Кызматкерлердин өкүлдөрү үчүн кошумча эмгек кепилдиктери

1. Өндүрүштүк иштен бошотулбаган кызматкерлердин өкүлдөрүнө коомдук милдеттерди аткаруу үчүн макулдашууларда, жамааттык келишимдерде каралган шарттарда иштен бош убакыт берилет.



переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения).

2. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Кабинетом Министров Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

### Статья 117. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работников организации и возмещение расходов по использованию личного имущества работника

1. Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работников организации, а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются настоящим Кодексом, коллективным договором или работодателем по согласованию с представительным органом работников.

2. При использовании работником своего личного имущества с согласия (ведома) и в интересах работодателя работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) его инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием (кроме организаций, финансируемых из государственного бюджета).

### Статья 118. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности, в случае смерти

1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. В случае смерти работника работодатель выплачивает членам семьи умершего работника ритуальное пособие (на погребение) в порядке, устанавливаемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### Статья 119. Дополнительные трудовые гарантии для представителей работников

1. Представителям работников, не освобожденным от производственной работы для выполнения общественных обязанностей, предоставляется свободное от работы время на условиях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором.

2. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в представительные органы работников, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же организации.

3. Увольнение по инициативе работодателя членов представительных органов работников, кроме случаев ликвидации организации (пункт 1 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса), допускается при соблюдении общего порядка увольнения и с согласия соответствующего вышестоящего представительного органа работников.

2. Кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарына шайлануучу кызмат орундарына шайлоонун натыйжасында өндүрүштүк иштен бошотулган кызматкерлерге алардын шайлоодогу ыйгарым укуктары аяктагандан кийин – мурдагы иши (кызмат орду), ал эми ал жок учурда ошол эле уюмда ошого тете башка иш (кызмат орду) берилет.

3. Кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарынын мүчөлөрүн иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бошотууга, уюмду жоюу учурларынан тышкары (ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1-пункту), иштен бошотуунун жалпы тартибин сактоо менен жана кызматкерлердин тиешелүү жогору турган өкүлчүлүктүү органынын макулдугу менен жол берилет.

**120-берене. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдар үчүн кепилдиктер жана компенсациялар**

1. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдар үчүн мамлекеттик кепилдиктер жана компенсациялар ушул Кодекс, башка мыйзамдар жана ченемдик укуктук актылар менен белгиленет. Көрсөтүлгөн адамдарга кошумча кепилдиктер жана компенсациялар иш берүүчүнүн финансылык мүмкүнчүлүктөрүнө жараша жамааттык келишимдер жана макулдашуулар менен белгилениши мүмкүн.

2. Бийик тоолуу райондордо деңиз деңгээлинен 1800 метр жана андан жогору бийиктикте жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда жайгашкан ишканалардын, мекемелердин, уюмдардын кызматкерлерине эмгек акы төлөө эмгек акысына райондук коэффициенттерди жана кызматтык маяналарына пайыздык үстөктөрдү колдонуу менен жүзөгө ашырылат. Эмгек акыга райондук коэффициенттин өлчөмү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

3. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдарга ошол райондордо же жерлерде иштеген стажы үчүн кызматтык маяналарга пайыздык үстөк төлөнөт. Кызматтык маяналарга эмгек стажын белгилөө жана пайыздык үстөктүн өлчөмүн эсептөө тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

4. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда жайгашкан уюмдардан бошотулган адамдарга уюмду жоюуга же болбосо кызматкерлердин санын же штатын кыскартууга байланыштуу иштен бошотуу жөлөкпулун эсепке алуу менен ишке орношконго чейин, бирок төрт айдан көп эмес орточо эмгек акы сакталат.

Иштен бошотуу жөлөкпулун жана сакталган орточо эмгек акыны төлөп берүү менчиктин бардык түрүндөгү иш берүүчүлөрдүн каражаттарынын эсебинен иш берүүчү тарабынан мурдагы иштеген жери боюнча жүзөгө ашырылат.

5. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдарга мыйзамдар менен белгиленген ар жылдык акы төлөнүүчү негизги өргүүдөн жана жалпы негиздерде берилүүчү акы төлөнүүчү кошумча өргүүдөн тышкары ар жылдык акы төлөнүүчү кошумча өргүү берилет:

1) деңиз деңгээлинен: 2000 метрден 3000 метрге чейинки бийиктикте иштегенде – 12 календардык күн; 3001 метрден 4000 метрге чейинки бийиктикте иштегенде – 24 календардык күн; 4001 метр жана андан жогору бийиктикте иштегенде – 36 календардык күн;

2) алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштегенде – 12 календардык күн.



**Статья 120. Гарантии и компенсации для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах**

1. Государственные гарантии и компенсации для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, устанавливаются настоящим Кодексом, иными законами и нормативными правовыми актами. Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться коллективными договорами и соглашениями, исходя из финансовых возможностей работодателей.

2. Оплата труда работников предприятий, учреждений, организаций, расположенных в высокогорных районах на высоте 1800 метров и выше над уровнем моря и отдаленных и труднодоступных зонах, осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к должностным окладам. Размер районного коэффициента к заработной плате устанавливается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Лицам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, выплачивается процентная надбавка к должностным окладам за стаж работы в данных районах или местностях. Порядок установления и исчисления трудового стажа и размер процентной надбавки к должностным окладам устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. Лицам, уволенным из организаций, расположенных в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, сохраняется средняя заработная плата с учетом выходного пособия до трудоустройства, но не более четырех месяцев.

Выплата выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы осуществляется работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателей всех форм собственности.

5. Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях лицам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

1) при работе на высоте над уровнем моря: от 2000 до 3000 метров – 12 календарных дней; от 3001 до 4000 метров – 24 календарных дня; от 4001 метра и выше – 36 календарных дней;

2) при работе в отдаленных и труднодоступных зонах – 12 календарных дней.

6. Порядок, условия и иные вопросы регулирования труда работников, занятых в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах регламентируются соответствующими законами и постановлениями Кабинета Министров Кыргызской Республики.

6. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуунун тартиби, шарттары жана башка маселелери тиешелүү мыйзамдар жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин токтомдору менен жөнгө салынат.

## 9-глава. Кадрларды кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо

### 121-берене. Кадрларды даярдоодо жана кайра даярдоодо иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери

1. Жеке муктаждыктар үчүн кадрларды кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо зарылдыгын иш берүүчү аныктайт.

2. Иш берүүчү кызматкерлерди кесиптик даярдоону, кайра даярдоону жана квалификациясын жогорулатууну, аларды уюмда, ал эми зарыл болгон учурларда башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүү уюмдарында жамааттык келишимде, макулдашууларда, эмгек келишиминде аныкталган шарттарда жана тартипте аларды экинчи кесипке үйрөтүүнү жүргүзөт.

3. Кадрларды кесиптик даярдоонун жана кайра даярдоонун формаларын, кесиптердин жана адистиктердин тизмегин иш берүүчү аныктайт.

4. Эгерде квалификацияны жогорулатуу иштин белгилүү түрлөрүн аткаруунун шарты болуп саналса, мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда иш берүүчү кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууга милдеттүү.

5. Кесиптик даярдыктан өтүп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү ишти окуу менен айкалыштыруу үчүн зарыл болгон шарттарды түзүүгө, ушул Кодексте, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимде, макулдашууларда, эмгек келишиминде белгиленген кепилдиктерди берүүгө тийиш.

6. Кызматкерлер кесиптик даярдыктан өтүүгө, анын ичинде жаңы кесиптерге, адистиктерге үйрөнүүгө, ошондой эле квалификациясын жогорулатууга укуктуу.

7. Мындай укук кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосунда эмгек келишимине толуктоо болуп эсептелген кесиптик даярдоого келишим түзүү жолу менен ишке ашырылат.

8. Эгерде кызматкер кесиптик окууну аяктагандан кийин келишим боюнча өз милдеттерин аткарбаса, анын ичинде жүйөлүү себептерсиз ишке киришпесе, иш берүүчүнүн талабы боюнча ал окутуу убагында иш берүүчү тарткан чыгымдарды кайтарып берет.

9. Кесиптик даярдык мамлекет тарабынан белгиленген билим берүү деңгээлин жогорулатуу менен коштолбойт.

### 122-берене. Аттестация

1. Кесиптик чеберчиликтин жана квалификациянын өсүшүнө түрткү берүү, кызматкердин чыгармачылык жигердүүлүгүн жогорулатуу, ишкердик сапаттарын аныктоо, уюмдун ишин өркүндөтүү жана кызматкерди кызмат боюнча көтөрүү, ошондой эле анын ээлеген кызмат ордуна ылайыктыгын текшерүү максатында иш берүүчү кызматкерлерди аттестациялоого укуктуу.

2. Аттестациялоого тийиш болгон кызмат орундарынын типтүү жобосу жана тизмеги эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик орган тарабынан аныкталат.



## Глава 9. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров

### Статья 121. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных организациях начального, среднего и высшего профессионального образования на условиях и в порядке, определяемых в коллективном договоре, соглашениях, трудовом договоре.

3. Формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень профессий и специальностей определяются работодателем.

4. В случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если повышение квалификации является для них условием выполнения определенных видов деятельности.

5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, в том числе на обучение новым профессиям, специальностям, а также на повышение квалификации.

7. Такое право реализуется путем заключения договора о профессиональной подготовке между работником и работодателем, являющегося дополнением к трудовому договору.

8. В случае если работник по окончании профессионального обучения не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе без уважительных причин, он по требованию работодателя возвращает расходы, понесенные работодателем за время обучения.

9. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением установленного государством образовательного уровня.

### Статья 122. Аттестация

1. В целях стимулирования роста профессионального мастерства и квалификации, повышения творческой активности, определения деловых качеств работника, совершенствования деятельности организации и продвижения работника по службе, а также проверки соответствия его занимаемой должности работодатель вправе проводить аттестацию работников.

2. Типовое положение и перечень должностей, которые могут подлежать аттестации, определяются государственным органом в сфере труда.

**123-берене. Окутуу келишими жана окутуу келишиминин мазмуну. Дуалдык окутуу жөнүндө келишим**

1. Иш берүүчү иш издеген адам менен кесиптик окутууга окутуу келишимин, ал эми ошол уюмдун кызматкери менен иштен ажыратпастан кайра окутууга окутуу келишимин түзүүгө укугу бар.

2. Иш издеген адам менен окутуу келишими жарандык-укуктук болуп саналат жана жарандык мыйзамдар жана жарандык укуктун ченемдерин камтыган башка актылар менен жөнгө салынат. Ошол уюмдун кызматкери менен окутуу келишими эмгек келишимине кошумча болуп саналат жана эмгек мыйзамдары жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка актылар менен жөнгө салынат.

3. Окутуу келишиминде төмөнкүлөр камтылууга тийиш:

1) тараптардын аталыштары;

2) окуучу эө болуучу конкреттүү кесипке, адистикке, квалификацияга көрсөтмө;

3) иш берүүчүнүн кызматкерге окутуу келишимине ылайык окууга мүмкүндүк түзүү жөнүндө милдети;

4) кызматкердин окуудан өтүү жана ээ болгон кесипке, адистикке, квалификацияга ылайык эмгек келишими боюнча окутуу келишиминде белгиленген мөөнөттүн ичинде эмгек келишими боюнча иштөөгө милдеттүүлүгү;

5) окуучулук мөөнөтү;

6) окуучулук мезгилдеги эмгек акынын өлчөмү;

7) тараптардын кайсы болбосун биринин демилгеси боюнча окутуу келишими бузулган жана аткарылбаган учурда окутуу келишиминин шарттарын, окуп үйрөнүү мезгилинде тараптар (тарап) тарткан чыгашаларды жабуу жана ордун толтуруу шарттарын бузгандыгы үчүн тараптардын жоопкерчилиги.

4. Окутуу келишиминде тараптардын макулдашуусу менен аныкталган башка шарттар да камтылышы мүмкүн.

5. Дуалдык окутуу Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилген дуалдык окутуу жөнүндө типтүү келишимдин формасынын негизинде түзүлгөн дуалдык окутуу жөнүндө келишимге ылайык жүзөгө ашырылат.

6. Өндүрүштүк окуудан жана кесиптик практикадан өтүп жаткан адамдарга эмгек коопсуздугу жана коргоо талаптары жайылтылат.

7. Дуалдык окутуу жөнүндө жобо Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилет.

**124-берене. Окутуу келишиминин мөөнөтү жана колдонулушу**

1. Окутуу келишими өзүнчө алган кесипке, адистикке, квалификацияга окутуу үчүн зарыл болгон мөөнөткө түзүлөт.

2. Окутуу келишими жазуу жүзүндө эки нускада түзүлөт.

3. Окутуу келишими анда көрсөтүлгөн мөөнөткө ылайык колдонулат.

4. Окутуу келишими окуучу ооруган, аскердик жыйындарды өтөгөн убакта жана мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда узартылат.



**Статья 123. Ученический договор и содержание ученического договора. Договор о дуальном обучении**

1. Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации – ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

2. Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3. Ученический договор должен содержать:

1) наименование сторон;

2) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;

3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;

4) обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору в течение срока, установленного в ученическом договоре;

5) срок ученичества;

6) размер оплаты в период ученичества;

7) ответственность сторон за нарушение условий ученического договора, условий покрытия и возмещения расходов, понесенных сторонами (стороной) в период ученичества, в случае расторжения и невыполнения ученического договора по инициативе любой из сторон.

4. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

5. Дуальное обучение осуществляется в соответствии с договором о дуальном обучении, заключаемым на основе формы типового договора о дуальном обучении, утверждаемой Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

6. На лиц, проходящих производственное обучение и профессиональную практику, распространяются требования по безопасности и охране труда.

7. Положение о дуальном обучении утверждается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 124. Срок и действие ученического договора**

1. Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения отдельно взятой профессии, специальности, квалификации.

2. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

3. Ученический договор действует согласно указанному в нем сроку.

4. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.

5. Окутуу келишими колдонулган мөөнөттүн ичинде анын мазмуну тараптардын макулдашуусу боюнча гана өзгөртүлүшү мүмкүн.

**125-берене. Окутуунун уюштуруу формалары. Окутуу убактысы**

1. Окутуу жеке, бригадалык, курстук окутуу жана башка формаларда уюштурулат.

2. Жума ичиндеги окутуу убактысы алардын курагына, кесибине, адистигине жараша кызматкерлер үчүн белгиленген жумуш убактысынын ченеминен ашпоого тийиш.

3. Уюмда окуудан өтүп жаткан кызматкерлер иш берүүчү менен макулдашуу боюнча эмгек келишими боюнча иштен толук бошотулушу же бул ишти толук эмес жумуш убактысынын шарттарында аткарышы мүмкүн.

4. Окутуу келишими колдонулуп жаткан мезгилде кызматкерлер ченемден ашык иштөөгө тартылышы, окууга байланышпаган кызматтык иш сапарына жиберилиши мүмкүн эмес.

5. Окуучуларга окуп жаткан мезгилде стипендия төлөнөт, анын өлчөмү окутуу келишиминде аныкталат жана ээ болуучу кесипке, адистикке, квалификацияга жараша болот.

6. Практикалык сабактарда окуучу аткарган ишке белгиленген баалар боюнча акы төлөнөт.

7. Окутуу келишимине ылайык милдеттерин аткарууда окуучуларга мертинүүдөн, кесиптик оорудан же болбосо ден соолугуна башка зыян келтирилген учур болгондо зыяндын ордун толтуруу эмгек мыйзамдарына, анын ичинде эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарга ылайык жүзөгө ашырылат.

**126-берене. Окутуу келишимин бузуунун негиздери жана шарттарынын жараксыздыгы**

1. Окутуу келишими эмгек келишимин бузуу үчүн каралган негиздер боюнча бузулат.

2. Окутуу келишиминин ушул Кодекске, жамааттык келишимге, макулдашууларга каршы келген шарттары жараксыз болуп саналат жана колдонулбайт.

**127-берене. Окуучулардын окутууну аяктагандан кийинки укуктары жана милдеттери**

1. Келишим боюнча окутууну ийгиликтүү аяктаган адамдарга, өткөн окуусуна ылайык, эмгек келишимин түзүүдө сыноо мөөнөтү белгиленбейт.

2. Эгерде окуучу окутууну аяктагандан кийин келишим боюнча өз милдеттенмелерин жүйөлүү себептерсиз аткарбаса, анын ичинде ишке киришпесе, ал иш берүүчүнүн талабы боюнча ага окутуу убактысында алган стипендияны кайтарып берет, ошондой эле окутуу менен байланыштуу иш берүүчү тарткан башка чыгымдардын ордун толтурат.



5. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

**Статья 125. Организационные формы ученичества. Время ученичества**

1. Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и иных формах.

2. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответственно их возраста, профессии, специальности.

3. Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

4. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

5. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации.

6. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

7. При наступлении случая вреда, причиненного ученикам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении ими обязанностей в соответствии с ученическим договором, возмещение вреда осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, включая законодательство об охране труда.

**Статья 126. Основания расторжения и недействительность условий ученического договора**

1. Ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

2. Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

**Статья 127. Права и обязанности учеников по окончании ученичества**

1. Лицам, успешно завершившим ученичество по договору, в соответствии с которым они проходили обучение, при заключении трудового договора испытательный срок не устанавливается.

2. Если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

## 10-глава. Эмгек келишиминин тараптарынын материалдык жоопкерчилиги

### 128-берене. Иш берүүчүнүн кызматкерди эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыратуунун натыйжасында ага келтирилген материалдык зыяндын ордун толтуруу милдети

Иш берүүчү кызматкерди эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыраткан бардык учурларда албай калган эмгек акысынын ордун толтурууга милдеттүү. Мындай милдет эгерде эмгек акы төмөнкүлөрдүн натыйжасында алынбай калса, келип чыгат:

1) кызматкерди иштен мыйзамсыз четтеткенде, башка ишке которгондо же бошотконду;

2) иш берүүчү кызматкерге эмгек китепчесин берүүнү же кызматкерди иштен бошотуунун себеби жөнүндө эмгек китепчесине туура эмес же мыйзамга ылайык келбеген жазууну киргизүүнү кечиктиргенде;

3) кызматкерди мурунку ишине калыбына келтирүү жөнүндө эмгектик талаш-тартыштарды кароо боюнча органдын же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөөнү жана контролдоону жүзөгө ашыруучу мамлекеттик инспектордун чечимин аткаруудан баш тартканда же өз убагында аткарбаганда;

4) кызматкердин башка ишке киришине тоскоол болуучу аны жаманатты кылган маалыматтарды ар кандай ыкма менен (анын ичинде объективдүү эмес мүнөздөмө түзүү жолу менен) тараткандa;

5) мыйзамдарда жана жамааттык келишимде каралган башка учурларда.

### 129-берене. Кызматкердин мүлкүнө келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн материалдык жоопкерчилиги. Кызматкерге келтирилген моралдык зыяндын ордун толтуруу

1. Эмгек келишими боюнча өз милдеттерин талаптагыдай аткарбоонун натыйжасында кызматкердин мүлкүнө зыян келтирген иш берүүчү ошол зыяндын ордун толук көлөмдө толтурат. Зыяндын өлчөмү зыяндын ордун толтуруу учуруна карата ошол жерде колдонулган рыноктук баасы боюнча же кызматкердин макулдугу менен бирдей баадагы мүлк менен аныкталат.

2. Иш берүүчүнүн мыйзамсыз иш-аракеттери же аракетсиздиги менен кызматкерге келтирилген моралдык зыяндын орду кызматкерге акчалай түрдө тараптардын макулдашуусу менен аныкталган өлчөмдө толтурулат.

3. Талаш-тартыш келип чыккан учурда кызматкерге моралдык зыян келтирүү фактысы жана анын ордун толтуруунун шарттары орду толтурулууга тийиш болгон мүлктүк зыянга карабастан сот тарабынан аныкталат.

4. Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө иш берүүчүгө арыз кызматкердин өзү же болбосо башка кызыкдар адам тарабынан берилет. Иш берүүчү аны келип түшкөн күндөн тартып 10 күндөн кечиктирбестен кароого жана тиешелүү чечим кабыл алууга милдеттүү.

5. Кызматкер иш берүүчүнүн чечимине макул болбогондо же жооп берүү үчүн белгиленген мөөнөт бүткөндө, кызматкер эмгектик талаш-тартыштарды кароо боюнча органга же сотко кайрылууга укуктуу.



## Глава 10. Материальная ответственность сторон трудового договора

### Статья 128. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

1) незаконного отстранения работника от работы, перевода на другую работу или увольнения;

2) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неверной или не соответствующей законодательству записи о причине увольнения работника;

3) отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора, осуществляющего надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, о восстановлении работника на прежней работе;

4) распространения любым способом (в том числе путем составления необъективной характеристики) порочащих работника сведений, которое препятствовало работнику в поступлении на другую работу;

5) других случаев, предусмотренных законами и коллективным договором.

### Статья 129. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

1. Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору ущерб имуществу работника, возмещает его в полном объеме. Размер ущерба определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба, или при согласии работника равноценным имуществом.

2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон.

3. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и условия его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

4. Заявление работодателю о возмещении ущерба подается самим работником либо другим заинтересованным лицом. Работодатель обязан рассмотреть его и принять соответствующее решение не позднее 10 дней со дня его поступления.

5. При несогласии работника с решением работодателя или по истечении срока, установленного для ответа, работник вправе обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров либо в суд.

**130-берене. Кызматкердин иш берүүчүгө келтирилген зыян үчүн материалдык жоопкерчилиги. Кызматкердин материалдык жоопкерчилигин жокко чыгаруучу жагдайлар**

1. Кызматкер иш берүүчүгө түздөн-түз келтирилген чыныгы чыгашанын ордун ушул Кодексте белгиленген өлчөмдөрдө толтурууга милдеттүү. Алынбай калган кирешелер (алынбай калган пайда) кызматкерден төлөтүп алынууга тийиш эмес.

2. Иш берүүчүнүн мүлкүнүн чыныгы азайышы же абалынын начарлашы (анын ичинде, эгерде иш берүүчү анын сакталышы үчүн жоопкерчилик тартса, иш берүүчүдө турган үчүнчү жактын мүлкү), ошондой эле иш берүүчү үчүн мүлктү сатып алуу же калыбына келтирүү үчүн сарптоолорду же ашыкча төлөмдөрдү жүргүзүү зарылдыгы анык түздөн-түз зыян деп түшүнүлөт.

3. Кызматкер иш берүүчүгө түздөн-түз келтирген анык түздөн-түз зыян үчүн да, башка адамдарга келтирилген зыяндын ордун толтуруунун натыйжасында иш берүүчүдө келип чыккан зыян үчүн да материалдык жоопкерчилик тартат.

4. Кызматкердин материалдык жоопкерчилиги ал жеткис күчтүн, чарбалык тобокелдиктин, өтө зарылдыктын же зарыл болгон коргонуунун, же болбосо иш берүүчү тарабынан кызматкерге ишенип берилген мүлктү сактоо үчүн тиешелүү шарттарды камсыз кылуу боюнча милдеттенмелерди аткарбоонун кесепетинен келип чыккан учурларда жокко чыгарылат.

5. Эгерде мыйзамдарда башкача каралбаса, иш берүүчү зыян келтирилген жагдайларды эске алуу менен күнөөлүү кызматкерден аны өндүрүп алуудан толук же жарым-жартылай баш тартууга укуктуу.

6. Эгерде ушул Кодексте же башка мыйзамдарда башкача каралбаса, кызматкер иш берүүчүгө келтирилген зыян үчүн өзүнүн орточо айлык эмгек акысынын чегинде материалдык жоопкерчилик тартат.

**131-берене. Толук материалдык жоопкерчилик учурлары**

1. Келтирилген зыяндын толук өлчөмүндө материалдык жоопкерчилик кызматкерге төмөнкү учурларда жүктөлөт:

1) толук материалдык жоопкерчилик жөнүндө жазуу жүзүндөгү келишимдин негизинде ага ишенип берилген баалуулуктар кемигенде;

2) бир жолку документ боюнча алынган баалуулуктар кемигенде;

3) атайылап зыян келтирилгенде;

4) алкоголдук, баңги же уулуу заттар менен мас болуу абалында зыян келтирилгенде;

5) соттун өкүмү менен аныкталган кызматкердин кылмыштуу аракеттеринин натыйжасында зыян келтирилгенде;

6) эгерде кызматкерге ушул Кодексте жана башка мыйзамдарга ылайык эмгектик милдеттерин аткарууда келтирилген зыян үчүн толук материалдык жоопкерчилик жүктөлгөндө;

7) эгерде бул тиешелүү мамлекеттик орган тарабынан белгиленсе, укук бузуунун натыйжасында зыян келтирилгенде;

8) мыйзамдарда каралган учурларда мыйзам тарабынан корголуучу жашыруун сырды түзүүчү (кызматтык, коммерциялык же башка) маалыматтарды жайылтканда;



**Статья 130. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**

1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб в размерах, установленных настоящим Кодексом. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение состояния имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за его сохранность), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

3. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

4. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5. Работодатель вправе с учетом обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника, если иное не предусмотрено законами.

6. Работник несет материальную ответственность за причиненный работодателю ущерб в пределах своего среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

**Статья 131. Случаи полной материальной ответственности**

1. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:

1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании письменного договора о полной материальной ответственности;

2) недостачи ценностей, полученных по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) если на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами;

7) причинения ущерба в результате правонарушения, если это установлено соответствующим государственным органом;

8) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законами;

9) кызматкер эмгектик милдеттерин аткарбаганда зыян келтирилгенде.

2. Келтирилген зыян үчүн толук өлчөмдө материалдык жоопкерчилик уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары, башкы бухгалтери менен түзүлгөн эмгек келишиминде жазылышы мүмкүн.

**132-берене. Кызматкерлердин толук материалдык жоопкерчилиги жөнүндө жазуу жүзүндөгү келишимдер**

1. 18 жаш курагына толгон, акчалай же материалдык баалуулуктарды түздөн-түз тейлеген кызматкерлер менен ишке кабыл алууда да, андан кийин эмгек келишимине толуктоо катары да толук жекече же жамааттык материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишим түзүлүшү мүмкүн.

2. Зыяндын ордун толук өлчөмдө толтуруу жөнүндө жекече, жамааттык (бригадалык) материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишимдер түзүлүшү мүмкүн болгон кызматкерлер ээлеген же аткарган кызмат орундардын жана иштердин тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган болжолдуу тизмектердин негизинде кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдары менен макулдашуу боюнча иш берүүчү тарабынан бекитилет.

3. Милдетине акча же материалдык баалуулуктарды тейлөө кирбеген кызматкер менен толук жекече материалдык жоопкерчилик жөнүндө түзүлгөн келишим аныктоо эмес деп табылат.

4. Толук жекече материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишим боюнча баалуулуктар конкреттүү кызматкерге тапшырылат, алардын кемип калгандыгы үчүн ал жеке жоопкерчилик тартат. Жоопкерчиликтен бошотуу үчүн аталган келишим түзүлгөн кызматкер өзүнүн күнөөсү жоктугун далилдеши керек.

5. Зыянды толук өлчөмдө ордун толтуруу жөнүндө жамааттык материалдык жоопкерчилик тууралуу келишим боюнча баалуулуктар алдын ала белгиленген адамдардын тобуна ишенип берилет, аларга кемип калгандыгы үчүн жоопкерчилик жүктөлөт. Материалдык жоопкерчиликтен бошотуу үчүн аталган келишим түзүлгөн кызматкерлер өзүнүн күнөөсү жоктугун далилдеши керек.

6. Баалуулуктарды тейлөө (сактоо, сатуу, ташуу, кайра иштетүү жана башка) менен алектенген уюмдарда иш берүүчү тарабынан тобокелдик фонду түзүлүшү мүмкүн, анын эсебинен кемип калгандын ордун толтырууга жол берилет.

**133-берене. Келтирилген зыяндын өлчөмүн аныктоо**

1. Иш берүүчүгө мүлктү жоготууда же бузулууда келтирилген зыяндын өлчөмү зыян келтирилген күнгө карата ошол жерде колдонулуучу рыноктук баалардын негизинде, бирок ошол мүлктүн эскирүү даражасын эске алуу менен бухгалтердик эсептин маалыматтары боюнча мүлктүн наркынан төмөн эмес эсептелүүчү иш жүзүндөгү жоготуулар боюнча аныкталат.

2. Конкреттүү кызматкерлер тарабынан зыяндын ордун толтуруу жөнүндө чечим кабыл алууга чейин иш берүүчү келтирилген зыяндын өлчөмүн жана анын келип чыгуу себептерин белгилөө үчүн текшерүү жүргүзүүгө милдеттүү. Мындай текшерүү жүргүзүү үчүн иш берүүчү тиешелүү адистердин катышуусу менен комиссия түзүүгө укуктуу.

3. Кызматкерден анын күнөөсүн аныктоо үчүн жазуу жүзүндө түшүнүк талап кылуу милдеттүү болуп саналат.



9) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

2. Материальная ответственность в полном размере за причиненный ущерб может быть прописана в трудовым договоре, заключаемом с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером.

**Статья 132. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников**

1. С работниками, достигшими 18-летнего возраста, непосредственно обслуживающими денежные или материальные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

2. Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры об индивидуальной, коллективной (бригадной) материальной ответственности о возмещении ущерба в полном размере, утверждаются работодателем по согласованию с представительными органами работников на основании примерных перечней, определяемых Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности, заключенный с работником, в обязанности которого не входит обслуживание денежных и материальных ценностей, признается недействительным.

4. По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за их недостачу. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

5. По договору о коллективной материальной ответственности о возмещении ущерба в полном размере ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности работники, с которыми заключен указанный договор, должны доказать отсутствие своей вины.

6. В организациях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой и другие), работодателем может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

**Статья 133. Определение размера причиненного ущерба**

1. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

2. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

3. Истребование от работника письменного объяснения для установления его вины является обязательным.

4. Работник или его представитель имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

4. Кызматкер же анын өкүлү текшерүүнүн бардык материалдары менен таанышууга жана ушул Кодексте белгиленген тартипте даттанууга укуктуу.

**134-берене. Кызматкердин зыяндын ордун өз ыктыяры менен толтурушу**

1. Иш берүүчүгө зыян келтирүүдө күнөөлүү кызматкер анын ордун толук же жарым-жартылай өз ыктыяры менен толтура алат.

2. Зыяндын ордун өз ыктыяры менен толтуруу ушул Кодексте белгиленген чектерде жүзөгө ашырылат.

3. Кызматкердин жана иш берүүчүнүн макулдашуусу боюнча зыяндын ордун мөөнөтүн узартып төлөө менен толтурууга жол берилет. Мындай учурда кызматкер иш берүүчүгө төлөмдөрдүн конкреттүү мөөнөттөрүн көрсөтүү менен зыяндын ордун толтуруу жөнүндө жазуу жүзүндө милдеттенме берет.

4. Иш берүүчүнүн макулдугу менен кызматкер келтирилген зыяндын ордун толтуруу үчүн ага барабар баадагы мүлк бериши же бузулганды оңдошу мүмкүн.

5. Эгерде зыяндын ордун ыктыярдуу толтуруу жөнүндө жазуу жүзүндө милдеттенме берген кызматкер эмгектик мамилелерди токтотууга байланыштуу белгиленген мөөнөттөрдө анын ордун толтурбаса, анда төлөнбөгөн карыз сот тартибинде өндүрүп алынат.

**135-берене. Иш берүүчүгө келтирилген зыянды өндүрүп алуу тартиби**

1. Келтирилген зыянды күнөөлүү кызматкерден орточо айлык эмгек акысынан ашпаган суммада өндүрүү иш берүүчүнүн буйругу боюнча жүзөгө ашырылат. Иш берүүчүнүн буйругу кызматкер тарабынан келтирилген зыяндын өлчөмү иш берүүчү тарабынан биротоло белгиленген күндөн тартып 1 айдан кечиктирилбестен берилиши мүмкүн.

2. Эгерде кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон келтирилген зыяндын суммасы анын орточо айлык эмгек акысынан ашса же зыян аныкталган күндөн тартып бир айлык мөөнөт өтүп кетсе, өндүрүү сот тартибинде жүргүзүлөт.

3. Кызматкер келтирилген зыяндын өндүрүлгөн суммасы менен макул болбогон учурда сотко кайрылууга укуктуу.

**136-берене. Кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон зыяндын өлчөмүнүн сот тарабынан азайтылышы**

1. Сот кызматкердин күнөөсүнүн даражасын жана формасын, конкреттүү жагдайларын жана материалдык абалын эске алуу менен кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон зыяндын ордун толтуруунун өлчөмүн азайтышы мүмкүн.

2. Эгерде зыян пайда көздөө максатында жасалган кылмыш менен келтирилсе, кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон зыяндын ордун толтуруунун өлчөмүн азайтуу жүзөгө ашырылбайт.



**Статья 134. Добровольное возмещение работником ущерба**

1. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

2. Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, установленных настоящим Кодексом.

3. По соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

4. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

5. Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, не возместил его в установленные сроки в связи с прекращением трудовых отношений, то непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

**Статья 135. Порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю**

1. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, осуществляется по распоряжению работодателя. Распоряжение работодателя может быть сделано не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

2. Если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание осуществляется в судебном порядке.

3. В случае несогласия с произведенным взысканием сумм причиненного ущерба работник вправе обратиться в суд.

**Статья 136. Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника**

1. Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника.

2. Снижение размера возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника, не осуществляется, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

**Статья 137. Возмещение затрат, связанных с обучением работника**

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

**137-берене. Кызматкерди окутуу менен байланышкан чыгымдардын ордун толтуруу**

Кызматкер иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен аны окууга жибергенде, эмгек келишими же иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен окутуу жөнүндө макулдашуу менен шартталган мөөнөт аяктаганга чейин жүйөлүү себептерсиз бошотулган учурда иш берүүчү тарткан чыгымдардын ордун толтырууга милдеттүү.

**138-берене. Уюмга анын жетекчиси тарабынан келтирилген зыяндын ордун толтуруу**

1. Уюмга анын жетекчисинин күнөөсү боюнча келтирилген зыяндын орду ушул Кодекске же башка мыйзамдарга ылайык толтурулат. Мамлекеттик (муниципалдык) уюмдун жетекчисинен зыянды өндүрүп алуу жөнүндө чечим жогору турган орган тарабынан кабыл алынышы мүмкүн.

2. Уюмдун жетекчисинен материалдык зыянды сот тартибинде өндүрүп алуу менчик ээсинин же ал ыйгарым укук берген органдын, ал эми мамлекеттик (муниципалдык) уюмдар үчүн прокурордун дагы арызы боюнча жүргүзүлөт.

## III БӨЛҮМ. КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН АЙРЫМ КАТЕГОРИЯЛАРЫНЫН ЭМГЕГИН ЖӨНГӨ САЛУУНУН ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ

### 11-глава. Кызматкерлердин айрым категорияларынын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

**139-берене. 18 жашка чейинки адамдардын жана аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган иштер**

1. 18 жашка чейинки адамдардын эмгегин зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы иштерде, жер астындагы иштерде, ошондой эле аткарылышы алардын ден соолугуна жана адеп-ахлактык өнүгүүсүнө зыян келтириши мүмкүн болгон иштерде (оюн-зоок бизнеси, түнкү кабарелерде жана клубдарда иштөө, спирт ичимдиктерин, тамеки буюмдарын, баңгизат жана уулуу препараттарды өндүрүүдө, ташууда жана сатууда) колдонууга тыюу салынат.

2. 18 жашка чейинки кызматкерлерге алар үчүн белгиленген чектүү ченемдерден ашкан оордуктарды ташууга жана жылдырууга тыюу салынат.

3. 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгегин колдонууга тыюу салынуучу иштердин тизмеги, ошондой эле оордуктардын чектүү ченемдери Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте бекитилет.

4. Кош бойлуу жана бала эмизген аялдардын эмгегин оор иштерде, зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы иштерде, жер астындагы, (кара күч колдонулбаган иштерден же санитариялык жана тиричиликтик тейлөө боюнча иштерден тышкары) иштерде, ошондой эле алар үчүн чектүү жол берилген ченемден ашкан оордуктарды кол менен көтөрүү жана жылдыруу менен байланышкан иштерде колдонууга тыюу салынат.

5. Кош бойлуу жана бала эмизген аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттары болгон өндүрүштөрдүн, иштердин, кесиптердин жана кызмат орундарынын тизмеги жана оордуктарды кол менен көтөрүүдө жана жылдырууда аялдар жана 18 жашка чейинки кызматкерлер үчүн жүктөмдүн чектүү



**Статья 138. Возмещение вреда, причиненного организации его руководителем**

1. Вред, причиненный организации по вине ее руководителя, возмещается в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами. Решение о взыскании ущерба с руководителя государственной (муниципальной) организации может быть принято вышестоящим органом.

2. Взыскание с руководителя организации материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа, а для государственных (муниципальных) организаций – и прокурора.

## РАЗДЕЛ III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

### Глава 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

**Статья 139. Работы, на которых запрещается применение труда лиц до 18 лет и женщин**

1. Запрещается применение труда лиц до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

2. Запрещаются переноска и перемещение работниками до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

3. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. Запрещается применение труда беременных и осуществляющих грудное вскармливание женщин на тяжелых, с вредными и (или) опасными условиями труда работах, на подземных работах (кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию), а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

5. Перечень производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда беременных и осуществляющих грудное вскармливание женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин и работников до 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 140. Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц до 18 лет и для женщин**

1. Работодатель обязан принимать на работу лиц до 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите (выпускников детских домов, сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и других), направляемых соответствующими государственными органами в порядке трудоустройства, в счет установленной квоты. Органы

жол берилген ченемдери Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталган тартипте бекитилет.

### 140-берене. 18 жашка чейинки адамдарды жана аялдарды ишке алууда кошумча кепилдиктер

1. Иш берүүчү тиешелүү мамлекеттик органдар тарабынан ишке орноштуруу тартибинде жиберилген, социалдык коргоого өзгөчө муктаж болгон 18 жашка чейинки адамдарды (балдар үйлөрүнүн бүтүрүүчүлөрүн, жетимдерди жана ата-энелеринин камкордугусуз калган балдарды жана башкаларды) белгиленген квотанын эсебинен ишке кабыл алууга милдеттүү. Ишке орноштуруу мамлекеттик кызматынын органдары балдар үйлөрүнүн бүтүрүүчүлөрү үчүн жумуш орундарына квоталоо боюнча ченемдерди иштегендердин санынын 3 пайызы өлчөмүндө (эгерде иштегендер 35тен кем эмес адам болсо) бекитет.

2. Ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдарды белгиленген квотанын эсебинен ишке кабыл алуудан баш тартууга тыюу салынат жана алар тарабынан тиешелүү мамлекеттик органда же сотто даттанылышы мүмкүн.

3. Ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдарды ишке кабыл алуудан баш тарткандыгы үчүн иш берүүчү Кыргыз Республикасынын укук бузуулар жөнүндө мыйзамдарында аныкталган тартипте жоопкерчилик тартат.

4. Аялдарды алардын кош бойлуулугуна же балдарынын бар болгондугуна себептүү ишке кабыл алуудан баш тартууга тыюу салынат.

5. Иш берүүчүнүн аялдардын кош бойлуулугуна же балдарынын бар болгондугуна себептүү ишке кабыл алуудан баш тартуусуна аялдар эмгек мыйзамдарынын сот мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү тиешелүү мамлекеттик органга же сотко даттанышы мүмкүн.

### 141-берене. 18 жашка чейинки адамдарды жана аялдарды медициналык кароодон өткөрүү

1. 18 жашка чейинки адамдар алдын ала милдеттүү медициналык кароодон өткөндөн кийин гана ишке кабыл алынат жана алар 18 жашка толгонго чейин жыл сайын милдеттүү медициналык кароодон өтүп турууга тийиш.

2. Ушул беренеде каралган медициналык кароолор иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен жүзөгө ашырылат.

3. Жашы жете элек кызматкерлерди жыл сайын милдеттүү медициналык кароодон өткөрүү жумуш убактысында эмгек акысынын орточо өлчөмүн сактоо менен жумуш убактысында жүргүзүлөт.

4. Кош бойлуу аялдарга медициналык корутундуларга ылайык жана алардын арызы боюнча аткарылган иштин ченемдери, тейлөө ченеми төмөндөтүлөт, же болбосо алар мурунку иши боюнча кызматтык маянасын (тарифтик ставкасын) сактоо менен жагымсыз өндүрүштүк факторлордун таасири жок башка ишке которулат.

5. Кош бойлуу аялга жагымсыз өндүрүштүк факторлордун таасири жок башка иш берүү жөнүндө маселе чечилгенге чейин ал мунун натыйжасында үзгүлтүккө учураган бардык жумуш күндөрү үчүн иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен кызматтык маянасын (тарифтик ставкасын) сактоо менен иштен бошотулууга тийиш.



государственной службы занятости утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для выпускников детских домов в размере 3 процентов от численности работающих (если работающих не менее 35 человек).

2. Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты лицам, указанным в части 1 настоящей статьи, запрещается и может быть обжалован ими в соответствующем государственном органе или суде.

3. За отказ в приеме на работу лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях.

4. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по причине их беременности или наличия у них детей.

5. Отказ работодателя в приеме на работу по причине их беременности или наличия у них детей, может быть обжалован женщинами в соответствующие государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суд.

### Статья 141. Медицинские осмотры лиц до 18 лет и женщин

1. Лица до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и ежегодно до достижения ими 18 лет подлежат обязательному медицинскому осмотру.

2. Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

3. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего размера заработной платы.

4. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) по прежней работе.

5. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

6. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется должностной оклад (тарифная ставка) по месту работы.

### Статья 142. Гарантии для работников до 18 лет и женщин при направлении в командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, культурно-массовым мероприятиям работников до 18 лет (за исключением творческих работников: работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирка и иных лиц (при наличии письменного согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения уполномоченного

6. Медициналык мекемелерде милдеттүү диспансердик текшерүүдөн өтүүдө кош бойлуу аялдардын иштеген жери боюнча кызматтык маянасы (тарифтик ставкасы) сакталат.

**142-берене. 18 жашка чейинки кызматкерлер жана аялдар үчүн иш сапарына жиберүүдө, ченемден ашык иштөөдө, түнкү убакта, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартууда кепилдиктер**

1. 18 жашка чейинки куректагы кызматкерлерди кызматтык иш сапарына жиберүүгө, ченемден ашык иштөөгө, түнкү убакта, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартууга тыюу салынат (Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген кесиптердин тизмегине ылайык, чыгармачыл кызматкерлерди: жаңыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография уюмдарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин кызматкерлерин жана алардын ден соолугуна, окуусуна жана адеп-ахлактык өнүгүүсүнө зыян келтирбестен (ата-энесинин биринин (камкорчунун) жазуу жүзүндөгү макулдугу жана билим берүү жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын уруксаты болгон учурда) чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга (көрсөтүүгө) катышкан башка адамдарды, кесипкөй спортчуларды кошпогондо).

2. Кош бойлуу аялдарды иш сапарына жиберүүгө, ченемден ашык иштөөгө, түнкү убакта иштөөгө, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартууга, эгерде бул иш аларга медициналык көрсөтмөлөр боюнча тыюу салынбаган учурларда жол берилет.

3. 3 жашка чейинки балдары бар аялдарды иш сапарына жиберүүгө, ченемден ашык иштөөгө, түнкү убакта иштөөгө, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартууга алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен жана бул аларга медициналык корутундулар менен тыюу салынбаган шартта гана жол берилет. Мында 3 жашка чейинки балдары бар аялдар иш сапарына жиберүүдөн, ченемден ашык иштөөгө, түнкү убакта иштөөгө, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартуудан баш тартуу укуктары менен жазуу жүзүндө тааныштырылууга тийиш.

4. Ушул берененин 3-бөлүгүндө каралган кепилдиктер ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар же бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдары бар кызматкерлерге алар 18 жашка чыкканга чейин, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык оорулуу үй-бүлө мүчөлөрүн баккан кызматкерлерге да берилет.

**143-берене. 18 жашка чейинки кызматкерлер үчүн аткарылган иштин ченемдери**

1. 18 жашка чейинки кызматкерлер үчүн аткарылган иштин ченемдери ушул кызматкерлер үчүн белгиленген кыскартылган жумуш убактысынын узактыгына пропорциялуу белгиленген жалпы аткарылган иштин ченемдеринин негизинде белгиленет.

2. Жалпы билим берүү уюмдарын жана башталгыч кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарын аяктагандан кийин ишке орношуучу, ошондой эле өндүрүштө кесиптик окутуудан өткөн 18 жашка чейинки куректагы кызматкерлер үчүн мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген учурларда жана тартипте төмөндөтүлгөн аткарылган иштин ченемдери бекитилиши мүмкүн.



государственного органа в области образования), участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба их здоровью, обучению и нравственному развитию, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики).

2. Направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин допускается, если эта работа не запрещена им по медицинским показаниям.

3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими заключениями. При этом женщины, имеющие детей до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме с их правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

4. Гарантии, предусмотренные частью 3 настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей с ограниченными возможностями здоровья или лиц с ограниченными возможностями здоровья с детства до достижения ими 18 лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

**Статья 143. Нормы выработки для работников до 18 лет**

1. Нормы выработки для работников до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

2. Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных организаций и образовательных организаций начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

**Статья 144. Оплата труда работников до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы**

1. При повременной оплате труда заработная плата работникам до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

2. Труд работников до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

3. Оплата труда работников до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных организациях, образовательных организациях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или исходя от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

### 144-берене. Күнүмдүк ишинин кыскартылган узактыгы менен 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгек акысын төлөө

1. Эмгегине убакыт боюнча акы төлөөдө 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгек акысы иштин кыскартылган узактыгын эске алуу менен төлөнөт. Иш берүүчү өз каражаттарынын эсебинен күнүмдүк ишинин толук узактыгында тиешелүү категориялардагы кызматкерлердин эмгегине акы төлөө деңгээлине чейин аларга кошумча төлөө жүргүзүшү мүмкүн.

2. Иштегенине жараша акы төлөнүүчү жумуштарда иштөөгө жол берилген 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгегине жасаган ишине жараша белгиленген баа боюнча акы төлөнөт. Иш берүүчү алардын күнүмдүк ишинин узактыгы кыскартылган убакыт үчүн тарифтик ставкага чейинки кошумча акы төлөөнү аларга өз каражаттарынын эсебинен белгилеши мүмкүн.

3. Жалпы билим берүү уюмдарында, башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган жана окуудан бош убактысында иштеген 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгегине акы иштеген убактысына пропорциялуу негизде же аткарылган иштин негизинде төлөнөт. Иш берүүчү бул кызматкерлердин эмгек акысына өз каражатынын эсебинен кошумча төлөөлөрдү белгилеши мүмкүн.

### 145-берене. Башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарын аяктаган адамдарды иш менен камсыз кылуу

1. Башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарын аяктаган адамдар эө болгон адистигине жана квалификациясына ылайык алардын иш берүүчүлөр менен түзгөн келишимдеринин негизинде же башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдары менен иш берүүчүлөр тарабынан түзүлгөн адистерди даярдоо жөнүндө келишимдердин негизинде иш менен камсыз кылынат.

2. Аймагында башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдары жайгашкан жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана ишке орноштуруу мамлекеттик кызматынын органдары бүтүрүүчүлөрдү кесиптик даярдыгын жана квалификациясын эсепке алуу менен ишке орноштурууга көмөк көрсөтөт.

3. Иш берүүчүнүн ушул береченин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн келишимдерге ылайык ишке келген башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарынын бүтүрүүчүлөрүнө ишке алуудан баш тартуусуна алар эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү тиешелүү мамлекеттик органга же сотко даттанылышы мүмкүн.

### 146-берене. Эмгек келишими бузулган учурда 18 жашка чейинки кызматкерлер үчүн кошумча кепилдиктер

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча (уюм жоюлган учурдан тышкары) 18 жашка чейинки кызматкерлер менен эмгек келишимин бузууга иштен бошотуунун жалпы тартиби сакталган учурда эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жана балдардын укуктарын коргоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын макулдугу менен гана жол берилет.



### Статья 145. Обеспечение работой лиц, окончивших образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования

1. Лица, окончившие образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на основании договоров, заключаемых ими с работодателями, или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными организациями начального, среднего и высшего профессионального образования и работодателями.

2. Местные органы самоуправления, на территории которых находятся образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования, и органы государственной службы занятости оказывают содействие в трудоустройстве выпускников с учетом их профессиональной подготовки и квалификации.

3. Отказ работодателя в приеме на работу выпускников образовательных организаций начального, среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в соответствии с указанными в части 1 настоящей статьи договорами, может быть обжалован ими в соответствующие государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суд.

### Статья 146. Дополнительные гарантии для работников до 18 лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) при соблюдении общего порядка увольнения допускается только с согласия уполномоченного государственного органа в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и защиты прав детей.

### Статья 147. Ответственность работников до 18 лет за причинение ущерба

Работники до 18 лет несут ответственность в полном размере за умышленное причинение ущерба, а также за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения или в результате правонарушения, установленного постановлением соответствующего государственного органа, либо преступления, установленного приговором суда.

### Статья 148. Отпуск по беременности и родам

1. Женщинам по их заявлению и на основании медицинского заключения предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей – 70) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по беременности и родам в размере, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. Женщинам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, продолжительность отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по беременности и родам в размере, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики, предусматривается:

**147-берене. Зыян келтиргендиги үчүн 18 жашка чейинки кызматкерлердин жоопкерчиликтери**

18 жашка чейинки кызматкерлер атайылап зыян келтиргендиги үчүн, ошондой эле алкоголдук, баңгизат жана уулуу заттар менен мас абалында же тиешелүү мамлекеттик органдын токтому менен белгиленген укук бузуунун же соттун өкүмү менен белгиленген кылмыштын натыйжасында келтирилген зыян үчүн толук өлчөмдө жоопкерчилик тартат.

**148-берене. Кош бойлуулук жана төрөгөндүгү боюнча өргүү**

1. Аялдарга алардын арызы боюнча жана медициналык корутундунун негизинде кош бойлуулук жана төрөгөндүгү боюнча төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 56 календардык күн (төрөт оор болгондо же эки жана андан ашык бала төрөлгөндө – 70) узактыктагы өргүү ушул мезгил үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети белгилеген өлчөмдө кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпулду төлөп берүү менен берилет.

2. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген аялдарга кош бойлуулук жана төрөгөндүгү боюнча өргүүсүнүн узактыгы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети белгилеген өлчөмдө кош бойлуулугу жана төрөт боюнча жөлөкпул төлөп берүү менен төмөнкүдөй белгиленет:

1) төрөт кадимкидей болгондо – 140 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 70 календардык күн);

2) төрөт оор болгондо – 156 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 86 календардык күн);

3) эки же андан көп бала төрөлгөндө төрөткө чейинки өргүүнүн иш жүзүндөгү узактыгына карабастан – 180 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 110 календардык күн).

**149-берене. Бала асырап алган кызматкерлерге өргүү берүү**

1. 3 айга чейинки баланы асырап алган кызматкерлерге асырап алган күндөн тартып жана асырап алынган баланын туулган күнүнөн тартып 70 календардык күн өткөнгө чейинки мезгилге, ал эми бир эле учурда эки же андан көп баланы асырап алууда алар төрөлгөн күндөн тартып 110 календардык күн өткөнгө чейинки мезгилге өргүү берилет.

2. Жубайлардын экөө тең баланы (балдарды) асырап алган учурда ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн өргүү алардын каалоосу боюнча жубайлардын бирине берилет.

3. Бала асырап алган аялдарга алардын каалоосу боюнча ушул берененин 1-бөлүгүндө каралган өргүүнүн ордуна бала асырап алган күндөн тартып 70 календардык күн өткөнгө чейин кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү, ал эми бир эле учурда эки же андан көп баланы асырап алууда алар төрөлгөн күндөн тартып 110 календардык күн өткөнгө чейин кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү берилет. Бала асырап алуунун жашырындуулугун сактоону камсыз кылган көрсөтүлгөн өргүүлөрдү берүү тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.



1) при нормальных родах – 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов);

2) при осложненных родах – 156 календарных дней (70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов);

3) при рождении двух и более детей независимо от фактической продолжительности дородового отпуска – 180 календарных дней (70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов).

**Статья 149. Отпуск работникам, усыновившим ребенка**

1. Работникам, усыновившим ребенка до 3 месяцев, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

2. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные в части 1 настоящей статьи отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

3. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, предусмотренного в части 1 настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 150. Перерывы для кормления ребенка**

1. Работающим женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

2. При наличии у работающей женщины двух или более детей до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее 1 часа.

3. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

4. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднемесячного заработка.

5. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем с учетом пожеланий матери.

**Статья 151. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора**

1. Расторжение трудового договора с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срока трудового договора.

2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3 лет, одинокими матерями, имеющими детей до 14 лет, детей с ограниченными возможностями здоровья до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей

**150-берене. Баланы эмизүү үчүн тыныгуулар**

1. Бир жарым жашка чейинки балдары бар иштеген аялдарга эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуудан тышкары баланы (балдарды) эмизүү үчүн кеминде ар бир 3 саат иштегенден кийин узактыгы 30 мүнөттөн кем эмес кошумча тыныгуулар берилет.

2. Иштеген аялдын бир жарым жашка чейинки эки же андан көп балдары бар болсо тыныгуунун узактыгы 1 сааттан кем эмес белгиленет.

3. Аялдын арызы боюнча баланы (балдарды) эмизүү үчүн тыныгуулар эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгууга кошулушу же болбосо суммаланган түрдө аны тиешелүү түрдө кыскартуу менен жумуш күнүнүн (жумуш кезметинин) башталышына да, аякталышына да жылдырылышы мүмкүн.

4. Баланы (балдарды) эмизүү үчүн тыныгуулар жумуш убактысына киргизилет жана орточо айлык эмгек акынын өлчөмүндө төлөнүүгө тийиш.

5. Тыныгууларды берүүнүн мөөнөттөрү жана тартиби эненин каалоолорун эске алуу менен иш берүүчү тарабынан белгиленет.

**151-берене. Эмгек келишимин бузууда кош бойлуу аялдарга жана балалуу аялдарга кепилдиктер**

1. Уюм жоюлган жана эмгек келишиминин мөөнөттөрү аяктаган учурларды кошпогондо, кош бойлуу аялдар менен эмгек келишимин бузууга жол берилбейт.

2. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча 3 жашка чейинки балдары бар аялдар 14 жашка чейинки балдары бар, 18 жашка чейинки ден соолугунун үмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар жалгыз бой энелер, аталган балдарды энесиз тарбиялап жаткан башка адамдар менен эмгек келишимин бузууга жол берилбейт (ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1-пункту, 3-пунктунун “а” пунктчасы, 5–8, 10, 11-пункттары боюнча иштен бошотууларды кошпогондо).

**152-берене. Майыптыгы бар балдарды жана бала кезинен майыптыгы бар адамдарды багуучу адамдарга кошумча дем алыш күндөр жана өргүүлөр**

1. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдарды жана бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды алар 18 жашка чыкканга чейин багуу үчүн ата-энесинин бирине (камкорчуга, көзөмөлчүгө) анын жазуу жүзүндөгү арызы боюнча ай сайын орточо күндүк эмгек акысын төлөп берүү менен иштен бошотулган 1 күн берилет.

2. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баланын же 18 жашка чейинки куректагы бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдын ата-энесинин биринин (камкорчусунун, көзөмөлчүсүнүн) арызы боюнча иш берүүчү ага жыл сайын 14 календардык күнгө чейинки узактыктагы эмгек акысы сакталбаган кошумча өргүү берүүгө милдеттүү.

**153-берене. Балдарды энесиз тарбиялаган адамдарга кепилдиктер жана жеңилдиктер**

Энеси болгондугуна байланыштуу аялга ушул Кодексте берилүүчү кепилдиктер жана жеңилдиктер (түнкү эмгектенүүнү жана ченемден ашык иштөөнү чектөө, дем алыш



без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5–8, 10, 11 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса).

**Статья 152. Дополнительные выходные дни и отпуска лицам, осуществляющим уход за детьми с инвалидностью и лицами с инвалидностью с детства**

1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми с ограниченными возможностями здоровья и лицами с ограниченными возможностями здоровья с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется 1 свободный от работы день с оплатой среднего дневного заработка.

2. По заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка с ограниченными возможностями здоровья или лица с ограниченными возможностями здоровья с детства в возрасте до 18 лет работодатель обязан предоставить ему ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

**Статья 153. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери**

Гарантии и льготы, предоставляемые настоящим Кодексом женщине в связи с материнством (ограничение ночного труда и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни и направление в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

**Статья 154. Реализация лицами с ограниченными возможностями здоровья права на труд**

Лицам с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у работодателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, также заниматься индивидуальной или иной трудовой деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской Республики.

**Статья 155. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для организаций, где число работающих составляет не менее 25 человек, устанавливаются нормативы по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере не менее 4 процентов от численности работающих. При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени. Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья в порядке, предусмотренном Законом Кыргызской Республики «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья».

жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартуу жана иш сапарына жиберүү, кошумча өргүүлөрдү берүү, эмгектин жеңилдетилген режимдерин белгилөө жана мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка кепилдиктер жана жеңилдиктер) балдарды энесиз тарбиялаган аталарга, ошондой эле жашы жете электердин камкорчуларына (көзөмөлчүлөрүнө) да жайылтылат.

### 154-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгекке болгон укугун ишке ашыруусу

Реабилитациялоонун жекече программаларын эске алуу менен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга кадимки эмгек шарттары бар иш берүүчүдө, адистештирилген уюмдарда, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин колдонуучу цехтерде жана участоктордо иштөөгө, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тыюу салынбаган жалпы же башка эмгек иши менен алектенүү укугу камсыз кылынат.

### 155-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумуш орундарын квоталоо

Иштеген кызматкерлердин саны 25 адамдан кем эмес адамды түзгөн уюмдар үчүн ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумуш орундарын квоталоо боюнча ченемдер иштегендердин санынын 4 пайызынан кем эмес өлчөмдө белгиленет. Мында ошол ченемдин эсебинен толук эмес жумуш убактысы шарттарында иш берүүгө жол берилет. Иш берүүчүлөр "Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамында каралган тартипте ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштуруу үчүн белгиленген квотанын эсебинен жумуш орундарын түзүүгө милдеттүү.

Бош орунга тандоо жарыяланганда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын ичинен талапкерлер жок болгон учурда, иш берүүчү аны кийинки талапкерге берүүгө укуктуу.

### 156-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштуруу

1. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштурууну калкты ишке орноштуруу мамлекеттик кызматынын органдары камсыз кылат. Атайын түзүлгөн же квоталанган жумуш ордуна ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды ишке кабыл алуу жөнүндө алардын жолдомосу иш берүүчүнүн аткаруусу үчүн милдеттүү.

2. Ишке орноштуруу мамлекеттик кызматынын органынын жолдомосу боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды ишке кабыл алуудан негизсиз баш тарткан учурда иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

### 157-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке кабыл алууда кошумча кепилдиктер

1. Ишке орноштуруу мамлекеттик кызматы тарабынан жиберилген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды белгиленген квотанын эсебинен иш берүүчү жумуш орундарына ишке орноштуруу тартибинде кабыл алууга милдеттүү.

2. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке алууда сыноо белгиленбейт.



В случае отсутствия при объявлении о вакансии претендента из лиц с ограниченными возможностями здоровья работодатель вправе предоставить ее следующему претенденту.

### Статья 156. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается органами государственной службы занятости. Их направление о приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья на специально созданное или квотируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.

2. В случае необоснованного отказа в приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья по направлению органа государственной службы занятости работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

### Статья 157. Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Работодатель обязан принимать лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленных государственной службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.

2. Лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на работу не устанавливается испытание.

3. Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов здравоохранения или медико-социальной экспертной комиссии (далее – МСЭК) о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья обязательно для исполнения работодателем.

### Статья 158. Гарантии, условия труда и отдыха лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной МСЭК, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и надомного труда.

2. Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, устанавливаемые соглашениями, в коллективном договоре, соглашениях и трудовом договоре не могут ухудшать положения или ограничивать права лиц с ограниченными возможностями здоровья по сравнению с другими работниками.

3. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается.

3. Иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын толук эмес жумуш убактысынын режими, эмгек жүктөмүн азайтуу жана башка эмгек шарттары жөнүндө тиешелүү ыйгарым укуктуу мамлекеттик саламаттык сактоо органдарынын же медициналык-социалдык эксперттик комиссиянын (мындан ары – МСЭК) корутундусу иш берүүчү тарабынан аткарылууга милдеттүү.

**158-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегинин жана эс алуусунун кепилдиктери, шарттары**

1. Иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга иш берүүчү МСЭК тарабынан берилген реабилитациялоонун жекече программасына ылайык, анын ичинде өндүрүштө аларды кесиптик окутууну жана үйдө эмгектенүүнү уюштуруу жолу менен эмгек шарттарын түзүүгө милдеттүү.

2. Макулдашууларда, жамааттык келишимде жана эмгек келишиминде белгиленүүчү эмгек шарттары, анын ичинде акы төлөө, жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын режими, ар жылдык өргүүнүн узактыгы башка кызматкерлерге салыштырмалуу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын абалын начарлата албайт же укуктарын чектей албайт.

3. I жана II топтордогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумасына 36 сааттан ашпаган жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленет. Мында I жана II топтордогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын күнүмдүк ишинин узактыгы 7 сааттан ашпоого тийиш. Жумуш убактысын суммалык эсепке алууну колдонууга жол берилбейт.

4. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ченемден ашык иштөөгө, дем алыш күндөрү жана түнкү убакытта иштөөгө тартууга алардын макулдугу менен гана жана эгерде мындай ишке медициналык корутунду боюнча тыюу салынбаган шартта жол берилет.

5. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды иш сапарына жиберүүгө алардын макулдугу менен гана жол берилет.

6. Иш берүүчү ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга алардын ден соолугунун абалына жараша аткарылуучу иштин ченемдерин азайтууга укуктуу.

**159-берене. Башка ишке которууда жана эмгек келишимин бузууда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн кошумча кепилдиктер**

1. МСЭКтин корутундусу боюнча анын ден соолугунун абалы кесиптик милдеттерин аткарууга тоскоол болгон же болбосо ден соолугуна жана эмгек коопсуздугуна коркунуч келтирген учурларды кошпогондо, майыптыгынын себеби боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды анын макулдугусуз башка ишке которууга жол берилбейт.

2. Кызматкерлердин санын же штатты кыскартууда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга эмгек өндүрүмдүүлүгү жана квалификациялары бирдей болгон учурда иште калтырууга артыкчылык берилет. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин пайдаланууга арналган адистештирилген уюмдарда иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар эмгек өндүрүмдүүлүгүнө жана квалификациясына карабастан иште калтырууга артыкчылыктуу укукка ээ.



4. Привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением.

5. Направление лиц с ограниченными возможностями здоровья в командировку допускается только с их согласия.

6. Работодатель вправе уменьшать лицам с ограниченными возможностями здоровья нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

**Статья 159. Дополнительные гарантии для лиц с ограниченными возможностями здоровья при переводе на другую работу и расторжении трудового договора**

1. Перевод лица с ограниченными возможностями здоровья на другую работу без его согласия по причине инвалидности не допускается, за исключением случаев, когда по заключению МСЭК состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда.

2. При сокращении численности или штата работников лицам с ограниченными возможностями здоровья при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе. Лица с ограниченными возможностями здоровья, работающие в специализированных организациях, предназначенных для использования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

3. Расторжение трудового договора с лицами с ограниченными возможностями здоровья по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5–8, 10, 11 части 1 статьи 44 настоящего Кодекса).

**Статья 160. Права и обязанности работодателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность в данной организации. Социальное обеспечение лиц с ограниченными возможностями здоровья**

1. Работодатели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания в данной организации.

2. В случае невыполнения требования, предусмотренного в части первой настоящей статьи, работодатель при прекращении трудового договора с этими работниками несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

3. Лица с ограниченными возможностями здоровья, работавшие до ухода на пенсию у работодателя, сохраняют права наравне с его работниками пользоваться имеющимися возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также другими социальными услугами и льготами, предусмотренными коллективными договорами, соглашениями.

3. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар менен эмгек келишимин бузууга жол берилбейт (ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1-пункту, 3-пунктунун "а" пунктчасы, 5–8, 10, 11-пункттары боюнча уюмдун жоюлгандыгына байланыштуу иштен бошотулган учурларды кошпогондо).

**160-берене. Ушул уюмда майыптыкты алган кызматкерлерди ишке орноштуруу боюнча иш берүүчүлөрдүн укуктары жана милдеттери. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды социалдык жактан камсыз кылуу**

1. Иш берүүчү бул уюмда эмгектик мертинүүнүн же кесиптик оорунун кесепетинен майып болгон кызматкерлерди ишке орноштуруу үчүн жаңы иш орундарын бөлүүгө же түзүүгө милдеттүү.

2. Ушул берененин биринчи бөлүгүндө каралган талаптар аткарылбаган учурда иш берүүчү бул кызматкерлер менен эмгек келишимин токтотқондо Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

3. Пенсияга чыкканга чейин иш берүүчүдө иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар медициналык тейлөө, турак жай менен камсыз кылуу, ден соолукту чыңдоочу жана профилактикалык мекемелерге жолдомолор, ошондой эле жамааттык келишимдерде, макулдашууларда каралган башка социалдык кызмат көрсөтүүлөр жана жеңилдиктер боюнча анын кызматкерлери менен бирдей болгон мүмкүнчүлүктөрдү пайдалануу укуктарын сактап калат.

4. Иш берүүчү өз каражаттарынын эсебинен башкалардын жардамына жана багуусуна муктаж болгон ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын жана жалгыз бой кызматкерлердин эмгек акысына үстөктөрдү жана кошумча төлөөлөрдү белгилөөгө, ошондой эле жамааттык келишимде же макулдашууларда каралган социалдык кызмат көрсөтүүлөрдүн башка түрлөрүн берүүгө укуктуу.

**161-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин колдонуучу иш берүүчүлөр үчүн артыкчылыктар жана жеңилдиктер**

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштурган иш берүүчүлөр Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган жеңилдиктерди пайдаланышат.

## 12-глава. Айкалыштырып иштеген, эки айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн, сезондук жумуштарда иштеген адамдардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

**162-берене. Айкалыштырып иштөө жөнүндө жалпы жоболор**

1. Айкалыштырып иштөө жөнүндө эмгек келишимдерин, эгерде мыйзамда башкача каралбаса, чектелбеген сандагы иш берүүчүлөр менен түзүүгө жол берилет.

2. Айкалыштырып иштөө кызматкер тарабынан анын негизги иштеген жери боюнча да, башка уюмдарда да аткарылышы мүмкүн.

3. Эмгек келишиминде иштин айкалыштырылгандыгы тууралуу милдеттүү түрдө көрсөтүлүүгө тийиш.



4. Работодатель вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к заработной плате лиц с ограниченными возможностями здоровья и одиноких работников, нуждающихся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие виды социальных услуг, предусмотренные коллективным договором или соглашениями.

**Статья 161. Преимущества и льготы для работодателей, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Работодатели, трудоустраивающие лиц с ограниченными возможностями здоровья, пользуются льготами, предусмотренными законодательством Кыргызской Республики.

## Глава 12. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, занятых на сезонных работах

**Статья 162. Общие положения о работе по совместительству**

1. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено законом.

2. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях.

3. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

4. Не допускается работа по совместительству лиц до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных законами.

**Статья 163. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству**

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить документ, удостоверяющий его личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо надлежаще заверенной их копии, а при приеме на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

**Статья 164. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства**

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю.

4. Эгерде негизги иши ушундай эле шарттарга байланыштуу болсо, ошондой эле мыйзамдарда белгиленген башка учурларда, 18 жашка чейинки адамдарга оор жумуштарда, зыяндуу же кооптуу эмгек шарттары жумуштарда айкалыштырып иштөөгө жол берилбейт.

**163-берене. Айкалыштыруу боюнча ишке кабыл алууда көрсөтүлүүчү документтер**

Башка уюмга айкалыштыруу боюнча ишке кабыл алууда кызматкер анын иш берүүчүгө инсандыгын ырастоочу документин көрсөтүүгө милдеттүү. Атайын билимди талап кылган ишке кабыл алууда иш берүүчү кызматкерден билими же кесиптик даярдыгы жөнүндө дипломун же башка документин же болбосо алардын талаптагыдай күбөлөндүргөн көчүрмөлөрүн, ал эми оор жумушка, эмгек шарттары зыяндуу жана кооптуу жумушка кабыл алууда негизги иштеген жери боюнча эмгегинин мүнөзү жана шарттары тууралуу маалымкатты талап кылууга укуктуу.

**164-берене. Айкалыштыруу шарттарындагы жумуш убактысынын узактыгы**

Айкалыштырып иштеген адамдар үчүн иш берүүчү тарабынан белгиленүүчү жумуш убактысынын узактыгы күнүнө 4 сааттан жана жумасына 20 сааттан ашпоого тийиш.

**165-берене. Айкалыштырып иштеген адамдардын эмгегине акы төлөө**

1. Айкалыштырып иштеген адамдардын эмгегине акы төлөө аткарылган иштин көлөмүнүн негизинде иштелген убактысына пропорциялуу түрдө, же болбосо эмгек келишиминде аныкталган башка шарттарда жүзөгө ашырылат.

2. Убакыт боюнча эмгек акы төлөө менен айкалыштырып иштеген адамдарга ченемделген тапшырмаларды белгилөөдө акы төлөө жумуштун иш жүзүндө аткарылган көлөмү үчүн акы төлөө акыркы натыйжалар боюнча жүргүзүлөт.

3. Бийик тоолуу шарттардагы эмгек стажы үчүн эмгек акысына райондук коэффициенттер жана кызматтык маянасына үстөктөр белгиленген райондордо айкалыштырып иштеген адамдардын эмгегине акы төлөө бул коэффициенттерди жана үстөктөрдү эсепке алуу менен жүргүзүлөт.

**166-берене. Айкалыштырып иштөөдөгү өргүү**

1. Айкалыштырып иштеген адамдарга ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү негизги иштеген иши боюнча өргүү менен бир мезгилде берилет.

2. Эгерде айкалыштырган ишинде кызматкер 11 ай иштей элек болсо, анда өргүү аванс катары берилет.

3. Эгерде айкалыштырылган ишинде кызматкердин ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүсүнүн узактыгы негизги иштеген жери боюнча өргүүнүн узактыгынан аз болсо, иш берүүчү кызматкердин өтүнүчү боюнча ага эмгек акысы сакталбаган тиешелүү узактыктагы өргүү берет.



**Статья 165. Оплата труда лиц, работающих по совместительству**

1. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется пропорционально отработанному времени, исходя от объема выполненной работы, либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

2. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы.

3. Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате и надбавки к должностному окладу за стаж работы в условиях высокогорья, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

**Статья 166. Отпуск при работе по совместительству**

1. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

2. Если на работе по совместительству работник не отработал 11 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

3. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

**Статья 167. Гарантии и компенсации для лиц, работающих по совместительству**

1. Гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, а также для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, предоставляются работникам только по основному месту работы, за исключением районных коэффициентов к заработной плате и надбавок к должностному окладу за стаж работы в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах.

2. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

**Статья 168. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть расторгнут в случае приема на работу работника, для которого данная работа будет основным местом работы.

**167-берене. Айкалыштырып иштеген адамдар үчүн кепилдиктер жана компенсациялар**

1. Ишти окуу менен айкалыштырып иштеген адамдар үчүн, ошондой эле бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдар үчүн каралган кепилдиктер жана компенсациялар, бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген стажы үчүн эмгек акысына райондук коэффициенттерди жана кызматтык маянасына үстөктөрдү кошпогондо, кызматкерге негизги иштеген жери боюнча гана берилет.

2. Ушул Кодексте, мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда, уюмдардын ченемдик актыларында каралган башка кепилдиктер жана компенсациялар айкалыштырып иштеген адамдарга толук өлчөмдө берилет.

**168-берене. Айкалыштырып иштеген адамдар менен эмгек келишимин түзүү үчүн кошумча негиздер**

Ушул Кодексте, башка мыйзамдарда каралган негиздерден тышкары, айкалыштырып иштеген адам менен түзүлгөн эмгек келишими ушул негизги иш орду боло турган кызматкерди ишке кабыл алган учурда бузулушу мүмкүн.

**169-берене. Эки айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу**

1. 2 айга чейинки мөөнөткө ишке кабыл алууда кызматкерлерге сыноо белгиленбейт.

2. 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлер ошол мөөнөттүн чегинде алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартылышы мүмкүн.

3. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү иш акчалай түрдө, бирок эки эселенген өлчөмдөн кем эмес компенсацияланат.

4. 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлерге иштеген айы үчүн 2 жумуш күн эсебинде акы төлөнүүчү өргүү берилет.

5. 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкер эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузуу жөнүндө иш берүүчүгө 3 календардык күн мурда жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

6. Иш берүүчү 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерге уюмдун жоюлушуна, кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу алдыда боло турган иштен бошотуу жөнүндө кеминде 3 календардык күн мурун жазуу жүзүндө кол койдуруу менен эскертүүгө милдеттүү.

7. Эгерде ушул Кодексте, башка мыйзамдарда, жамааттык келишимде же эмгек келишиминде башкача белгиленбесе, 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерге, иштен бошонгондо иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнбөйт.



**Статья 169. Регулирование труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев**

1. При приеме на работу на срок до 2 месяцев испытание работникам не устанавливается.

2. Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

4. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.

5. Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.

6. Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под подпись не менее чем за 3 календарных дня.

7. Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором или трудовым договором.

**Статья 170. Регулирование труда работников, занятых на сезонных работах**

1. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

2. Перечень сезонных работ утверждаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

4. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать 2 недель.

5. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы.

6. Работник, занятый на сезонных работах, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.

7. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата письменно под подпись не менее чем за 7 календарных дней.

8. При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

### 170-берене. Сезондук жумуштарда иштеген кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу

1. Климаттык жана башка жаратылыш шарттарынан улам алты айдан ашпаган белгилүү бир мезгилдин (сезондун) ичинде аткарылуучу жумуштар сезондук деп таанылат.

2. Сезондук жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилет.

3. Жумуштун сезондук мүнөзү жөнүндө шарт эмгек келишиминде көрсөтүлүүгө тийиш.

4. Сезондук жумуштарга кызматкерлерди кабыл алууда сыноо 2 жумадан ашпоого тийиш.

5. Сезондук жумушта иштеген кызматкерлерге иштеген ар бир айы үчүн 2 календардык күн эсебинде акы төлөнүүчү өргүү берилет.

6. Сезондук жумуштарда иштеген кызматкер эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузуу жөнүндө иш берүүчүгө 3 календардык күн мурда жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

7. Иш берүүчү уюмдун жоюлушуна, санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу алдыда боло турган иштен бошотуу жөнүндө сезондук жумуштарда иштеген кызматкерге кеминде 7 календардык күн мурун жазуу жүзүндө кол койдуруу менен эскертүүгө милдеттүү.

8. Уюмдун жоюлушуна, санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу сезондук жумуштарда иштеген кызматкер менен эмгек келишимин токтотууда эки жумалык орточо эмгек акы өлчөмүндө иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнөт.

## 13-глава. Вахталык метод менен иштеген адамдардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

### 171-берене. Вахталык метод менен иштөө жөнүндө жалпы жоболор

1. Вахталык метод иштеген жери иш берүүчүнүн жайгашкан жеринен кыйла алыс болгондо, ишти кадимки метод менен аткарууга мүмкүн болбогондо, ошондой эле ээн жерде, алыскы райондордо же өзгөчө жаратылыш шарттары бар райондордогу өндүрүштүк, социалдык жана башка багыттагы объекттерди курууну, оңдоп-түзөөнүн, реконструкциялоонун жана эксплуатациялоонун мөөнөттөрүн кыскартуу максатында колдонулат.

2. Вахталык метод менен иштерге тартылган кызматкерлер ишти аткаруу объектинде болгон мезгилде алардын иштерди аткарган жана кезмет аралык эс алуу мезгилинде аталган кызматкерлердин жашоосун камсыз кылуу үчүн арналган имараттардын жана курулмалардын комплексин камтыган иш берүүчү түзгөн атайын вахталык поселоктордо жашайт.

3. Вахталык метод менен эмгекти уюштуруу шарттары ушул Кодексте жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.



## Глава 13. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

### Статья 171. Общие положения о работе вахтовым методом

1. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя, невозможности выполнения работ обычным методом, а также в целях сокращения сроков строительства, ремонта, реконструкции и эксплуатации объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

2. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте выполнения работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников в период выполнения ими работ и междусменного отдыха.

3. Условия организации труда вахтовым методом устанавливаются настоящим Кодексом и Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники до 18 лет, беременные женщины, а также лица, имеющие противопоказания по медицинским заключениям к выполнению работ вахтовым методом.

### Статья 172. Продолжительность вахты

1. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать 1 месяца.

2. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем по согласованию с представительным органом работников организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев, а на работах, выполняемых на объектах, расположенных на высоте свыше 2000 метров над уровнем моря, дополнительно требуется согласование с уполномоченными государственными органами в сферах здравоохранения, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

### Статья 173. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за 1 год.

2. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно, а также время отдыха, за данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных настоящим Кодексом.

3. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и за весь учетный период.

4. Вахталык метод менен аткарылуучу иштерге 18 жашка чейинки кызматкерлер, кош бойлуу аялдар, ошондой эле вахталык метод менен иштерди аткарууга медициналык корутундулар боюнча каршы көрсөтмөлөрү бар адамдар тартылууга мүмкүн эмес.

**172-берене. Вахтанын узактыгы**

1. Вахта деп объектте иштин аткарылышынын убактысын жана вахталык поселокто кезмет аралык эс алуу убактысын камтыган жалпы мезгил эсептелет. Вахтанын узактыгы 1 айдан ашпоого тийиш.

2. Өзгөчө учурларда айрым объекттерде иш берүүчү тарабынан уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча вахтанын узактыгы үч айга чейин узартылышы мүмкүн, ал эми деңиз деңгээлинен 2000 метрден ашык бийиктикте жайгашкан объекттерде аткарылуучу иштерде саламаттык сактоо, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдар менен макулдашуу кошумча талап кылынат.

**173-берене. Вахталык метод менен иштөөдө иш убактысын эсепке алуу**

1. Вахталык метод менен иштөөдө бир ай, квартал же башка кыйла узак мезгилге, бирок 1 жылдан ашпаган жумуш убактысынын суммаланган эсеби белгиленет.

2. Эсепке алуу мезгили бүткүл жумуш убактысын, уюм жайгашкан жерден жолдогу же чогултуу пунктунан иштеген жерине чейинки жана кайра кайтып келүүдөгү жолдогу убакыт, ошондой эле убакыттын ошол календардык бөлүгү үчүн туура келген эс алуу мезгилин камтыйт. Мында эсепке алуу мезгилиндеги жумуш убактысынын жалпы узактыгы ушул Кодексте белгиленген жумуш саатынын нормалдуу санынан ашпоого тийиш.

3. Иш берүүчү ар бир кызматкер үчүн жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын эсебин ай боюнча жана бардык эсепке алуу мезгили үчүн жүргүзүүгө милдеттүү.

**174-берене. Вахталык метод менен иштөөдө эмгек жана эс алуу режимдери**

1. Эсепке алуу мезгилинин чегиндеги жумуш убактысы жана эс алуу убактысы иш берүүчү тарабынан уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча бекитилүүчү вахтадагы иш графиги менен регламенттелет жана ал колдонууга киргизилгенге чейин 2 айдан кечиктирбестен кызматкерлерге билдирилет.

2. Графикте кызматкерлерди вахтага алып келүү жана кайра жеткирүү үчүн зарыл болгон убакыт каралат. Иш ордуна баруу жана кайра келүү күндөрү жумуш убактысына киргизилбейт жана ал күндөр вахта аралык эс алуу күндөрүнө туура келиши мүмкүн.

3. Вахтадагы иш графигинин чегинде жумуш убактысынан ашык иштелген сааттар календардык жыл ичинде топтолушу жана кийин кошумча эс алуу күндөрүн берүү менен бүтүндөй бир күнгө чейин суммаланышы мүмкүн.

4. Эгерде эмгек келишиминде же жамааттык келишимде башкача белгиленбесе, эсепке алуу мезгилинин чегинде (вахтада иштөө графигинде) жумуш убактысынын нормалдуу узактыгынан ашкан ишке байланыштуу эс алуу күндөрү тарифтик ставканын (эмгек маянасынын) өлчөмүндө төлөнөт.



**Статья 174. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом**

1. Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников организации и доводится до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения его в действие.

2. В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

3. Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

4. Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода (графика работы на вахте) оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

**Статья 175. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом**

1. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах выполнения работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места работы и обратно, взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размерах, установленных в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в высокогорные районы и отдаленные и труднодоступные зоны из других районов республики за счет собственных средств работодателя, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) устанавливается районный коэффициент к заработной плате и выплачиваются процентные надбавки к должностному окладу за стаж работы в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, постоянно работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах;

2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

а) при работе на высоте над уровнем моря: от 2000 до 3000 метров – 12 календарных дней, от 3001 до 4000 метров – 24 календарных дня, от 4001 метра и выше – 36 календарных дней;

б) при работе в отдаленных и труднодоступных зонах – 12 календарных дней.

3. В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиком сменности.

4. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, такие коэффициенты начисляются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики и выплачиваются за счет средств работодателей всех форм собственности.

### 175-берене. Вахталык метод менен иштеген адамдарга кепилдиктер жана компенсациялар

1. Вахталык метод менен иштерди аткарган кызматкерлерге вахта мезгилинде өндүрүштүк иш орундарында болгон ар бир календардык күн үчүн, ошондой эле иш берүүчүнүн (чогулуу пунктунун) жайгашкан жерине жетүүдө жана кайра кайтууда жолдо болгон иш жүзүндөгү күндөр үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган тартипте белгиленген өлчөмдөгү иштин вахталык методу үчүн суткалык чыгымдардын ордуна үстөк төлөнөт.

2. Бийик тоолуу райондорго жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарга вахталык метод менен ишти аткаруу үчүн республиканын башка райондорунан барган кызматкерлерге иш берүүчүнүн жеке каражаттарынын эсебинен төмөнкүдөй кепилдиктер жана компенсациялар берилет:

1) бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда туруктуу иштеген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдө бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген стажы үчүн айлык акысына райондук коэффициент белгиленет жана кызматтык маянасына пайыздык үстөктөр төлөнөт;

2) ар жылдык акы төлөнүүчү кошумча өргүү:

а) деңиз деңгээлинен 2000 метрден 3000 метрге чейинки бийиктикте иштегенде – 12 календардык күн, 3001 метрден 4000 метрге чейин – 24 календардык күн, 4001 метр жана андан жогору – 36 календардык күн;

б) алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштегенде – 12 календардык күн.

3. Жеңилдиктерди жана компенсацияларды алууга укук берүүчү иш стажына бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналардагы календардык иш күндөрү жана кезметтин графигинде каралган жол жүрүүгө кеткен иш жүзүндөгү күндөр кошулат.

4. Аймагында эмгек акысына райондук коэффициенттер колдонулган райондордо вахталык метод менен иштерди аткаруу үчүн келген кызматкерлерге мындай коэффициенттер Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына жана башка ченемдик укуктук актыларына ылайык кошуп эсептелет жана менчиктин бардык түрүндөгү иш берүүчүлөрдүн жеке каражаттарынын эсебинен төлөнөт.

5. Вахтадагы иш графигинде каралган, иш берүүчүнүн (чогулуу пунктунун) жайгашкан жеринен ишти аткаруу жерине келүүгө жана кайра кайтууга кеткен күндөр үчүн, ошондой эле метеорологиялык шарттар жана транспорттук уюмдардын күнөөсү боюнча кызматкерлердин жолдо кармалган күндөрү үчүн кызматкерге күндүк тарифтик ставка (эмгек маяна) төлөнөт.

## 14-глава. Иш берүүчүдө – жеке жактарда жана үйдө иштеген кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

### 176-берене. Кызматкердин иш берүүчү – жеке жак менен түзгөн эмгек келишиминин өзгөчөлүктөрү

1. Кызматкер иш берүүчү – жеке жак менен эмгек келишимин түзүүдө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тыюу салынбаган, ушул келишимде аныкталган



5. За дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям и вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

## Глава 14. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц и надомников

### Статья 176. Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем – физическим лицом

1. При заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом работник обязуется выполнять любую не запрещенную законодательством Кыргызской Республики работу, определенную этим договором, в том числе работу по ведению домашнего хозяйства, уходу за ребенком, в качестве сиделки, охранника и др.).

2. В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются условия, значимые для работника и для работодателя.

3. Работодатель – физическое лицо обязан:

1) оформить письменно трудовой договор с работником в соответствии с требованиями настоящего Кодекса;

2) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, определяемых законодательством Кыргызской Республики.

4. Работодатель – физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, имеющее свою печать, вправе вносить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки на работников, принимаемых на работу впервые.

### Статья 177. Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем – физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

### Статья 178. Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем – физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установлена настоящим Кодексом.

### Статья 179. Изменение существенных условий трудового договора

Об изменениях существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель – физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не позднее 7 календарных дней.

кандай болбосун ишти, анын ичинде үй чарбачылыгын жүргүзүү, бала багуу, оорулуу адамды багуу, күзөтчү ж.б. боюнча ишти аткарууга милдеттенет.

2. Жазуу жүзүндөгү эмгек келишимине милдеттүү түрдө кызматкер үчүн жана иш берүүчү үчүн маанилүү болгон шарттар киргизилет.

3. Иш берүүчү – жеке жак төмөнкүлөрдү аткарууга милдеттүү:

1) ушул Кодекстин талаптарына ылайык кызматкер менен эмгек келишимин жазуу жүзүндө тариздөөгө;

2) Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аныкталган тартипте жана өлчөмдөрдө камсыздандыруу төгүмдөрүн жана башка милдеттүү төлөмдөрдү төлөөгө.

4. Жеке ишкер катары катталган, мөөрү бар иш берүүчү – жеке жак кызматкерлердин эмгек китепчесине жазуу жүргүзүүгө, ошондой эле биринчи жолу ишке кабыл алынган кызматкерлерге эмгек китепчесин тариздөөгө укуктуу.

**177-берене. Эмгек келишиминин мөөнөтү**

Тараптардын макулдашуусу боюнча кызматкер менен иш берүүчү – жеке жактын ортосунда эмгек келишими белгиленген да, белгиленбеген да мөөнөткө түзүлүшү мүмкүн.

**178-берене. Эмгек жана эс алуу режимдери**

Иш режими, дем алыш күндөрүн жана ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү берүү тартиби кызматкер менен иш берүүчү – жеке жактын ортосунда макулдашуу боюнча аныкталат. Мында иш жумасынын узактыгы ушул Кодексте белгиленгенден көп болууга, ал эми жыл сайын акы төлөнүүчү өргүүнүн узактыгы аз болууга тийиш эмес.

**179-берене. Эмгек келишиминин олуттуу шарттарын өзгөртүү**

Иш берүүчү – жеке жак эмгек келишиминде каралган олуттуу шарттардын өзгөргөндүгү жөнүндө кызматкерге 7 календардык күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндө эскертет.

**180-берене. Эмгек келишимин токтотуу**

1. Ушул Кодексте каралган негиздерден тышкары иш берүүчүдө – жеке жакта иштеген кызматкер менен түзүлгөн эмгек келишими эмгек келишиминде каралган негиздер боюнча токтотулушу мүмкүн.

2. Иштен бошотуу жөнүндө эскертүүнүн мөөнөттөрү, ошондой эле эмгек келишими токтотулганда төлөнүүчү иштен бошотуу жөлөкпулунун жана башка компенсациялык төлөмдөрдүн учурлары жана өлчөмдөрү эмгек келишиминде аныкталат.

**181-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштарын чечүү**

Кызматкер жана иш берүүчү – жеке жак тарабынан өз алдынча жөнгө салынбаган жекече эмгек талаш-тартыштары сот тартибинде каралат.



**Статья 180. Прекращение трудового договора**

1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

2. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

**Статья 181. Разрешение индивидуальных трудовых споров**

Индивидуальные трудовые споры, неурегулированные работником и работодателем – физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

**Статья 182. Надомники**

1. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

2. В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ (амортизацию). Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся в порядке, определенном трудовым договором.

3. Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

4. На лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому, распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

**Статья 183. Условия, при которых допускается надомный труд. Расторжение трудового договора с надомниками**

1. Работы, получаемые надомником, не могут быть противопоказаны ему по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

2. Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и трудовым договором.

### 182-берене. Үйдө иштегендер

1. Иш берүүчү тарабынан бөлүнгөн же үйдө иштеген адамдын өз эсебинен сатылып алынган материалдарды жана аспаптарды жана механизмдерди пайдалануу менен үйдө иш аткаруу жөнүндө эмгек келишимин түзгөн адамдар үйдө иштегендер болуп эсептелет.

2. Үйдө иштеген адам өзүнүн аспаптарын жана механизмдерин пайдаланган учурда ага алардын эскириши (амортизация) үчүн компенсация төлөнөт. Мындай компенсацияны төлөө, ошондой эле үйдө иш аткаруу менен байланышкан башка чыгымдардын ордун толтуруу эмгек келишиминде аныкталган тартипте жүргүзүлөт.

3. Үйдө иштегендерди чийки зат, материалдар жана жарым фабрикаттар менен камсыз кылуунун, даярдалган продукция үчүн эсептешүүнүн, үйдө иштегендерге таандык материалдардын наркынын ордун толтуруунун тартиби жана мөөнөттөрү даяр продукцияны ташып кетүүнүн тартиби жана мөөнөттөрү эмгек келишиминде аныкталат.

4. Ишти үйдө аткаруу жөнүндө эмгек келишимин түзгөн адамдарга карата ушул Кодексте белгиленген өзгөчөлүктөр менен эмгек мыйзамдарынын колдонулушу жайылтылат.

### 183-берене. Үй эмгегине жол берилүүчү шарттар. Үйдө иштегендер менен эмгек келишимин бузуу

1. Үйдө иштегени алган жумуштар анын ден соолугуна каршы келбеши керек жана эмгекти коргоо талаптарына шайкеш келген шарттарда аткарылууга тийиш.

2. Үйдө иштөөчүлөр менен эмгек келишимин бузуу ушул Кодексте жана эмгек келишиминде каралган негиздер боюнча жүргүзүлөт.

## 15-глава. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

### 184-берене. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлер менен эмгек келишимин түзүүнүн өзгөчөлүктөрү

1. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлерге ушул главада белгиленген өзгөчөлүктөрдү эске алуу менен эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын колдонулушу жайылтылат.

2. Иш берүүчү менен аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкердин ортосундагы иштөө шарттары эмгек келишиминде аныкталат.

3. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкер менен эмгек келишимин түзүүгө кызматкердин өзүнүн жеке катышуусунда, ошондой эле эмгек келишимин электрондук түрдө тариздөө менен жол берилет.

4. Эмгек келишими түзүлгөн жер болуп иш берүүчүнүн жайгашкан жери саналат. Эмгек келишиминде иштин аралыктан аткарылуучу мүнөзү милдеттүү түрдө көрсөтүлөт.

5. Эмгек келишиминде тараптардын макулдашуусу боюнча аралыктан иштөө же айкалыштырып аралыктан иштөө белгилениши мүмкүн.

6. Эмгек келишиминде аралыктан иштөөнү аткарып жаткан кызматкердин милдеттери жөнүндө кошумча шарттар, эмгек милдеттерин аткарууда иш берүүчү



## Глава 15. Особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу

### Статья 184. Особенности заключения трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу

1. На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется действие законодательства о труде и иных нормативных правовых актов с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

2. Условия работы между работодателем и работником, выполняющим дистанционную работу, определяются трудовым договором.

3. Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается как в личном присутствии работника, так и оформлением трудового договора в электронном виде.

4. Местом заключения трудового договора является местонахождение работодателя. В трудовом договоре обязательно указывается дистанционный характер работы.

5. Трудовым договором по соглашению сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

6. Трудовым договором могут предусматриваться дополнительные условия об обязанностях работника, выполняющего дистанционную работу, использования при исполнении трудовых обязанностей оборудования, объектов информатизации, предоставленных или рекомендованных работодателем.

7. Порядок и сроки обеспечения работников, выполняющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации и иными средствами, порядок и сроки представления ими отчетов о выполненной работе, размеры, порядок и сроки выплаты компенсаций за использование данными работниками собственного оборудования, объектов информатизации, а также иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяются трудовым договором.

8. Способы и периодичность взаимодействия работника, выполняющего дистанционную работу, с работодателем определяются трудовым договором.

### Статья 185. Охрана труда работника, выполняющего дистанционную работу

1. Работодатель ознакамливает работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными работодателем.

2. Иные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором.

### Статья 186. Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу

1. На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

тарабынан берилген же сунушталган жабдууларды, маалыматташтыруу объекттерин пайдалануу каралышы мүмкүн.

7. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлерди алар эмгек милдеттенмелерин аткаруусу үчүн зарыл болгон жабдуулар, маалыматташтыруу объекттери жана башка каражаттар менен камсыз кылуунун тартиби жана мөөнөттөрү, аткарылган иш жөнүндө алар тарабынан отчетторду берүү тартиби жана мөөнөттөрү, ошол кызматкерлердин өзүнүн жабдууларын, маалыматташтыруу объекттерин пайдалангандыгы үчүн компенсацияларды, ошондой эле аралыктан иштөөнү аткаруу менен байланышкан башка чыгымдарды төлөөнүн өлчөмү, тартиби жана мөөнөттөрү эмгек келишиминде аныкталат.

8. Аралыктан иштөөнү аткарган кызматкердин иш берүүчү менен ар ара аракеттенүүсүнүн ыкмалары жана мезгилдүүлүгү эмгек келишиминде аныкталат.

### 185-берене. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкердин эмгегин коргоо

1. Иш берүүчү аралыктан иштөөнү аткарган кызматкерди иш берүүчү тарабынан берилген же сунушталган жабдуулар жана каражаттар менен иштөөдө эмгекти коргоо талаптары менен тааныштырат.

2. Эмгектин коопсуз шарттарын жана аны коргоону камсыз кылуу боюнча иш берүүчүнүн башка милдеттери эмгек келишиминде каралышы мүмкүн.

### 186-берене. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкердин жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын режими

1. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлерге ушул Кодексте белгиленген жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын узактыгынын ченемдери жайылтылат.

2. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкердин жумуш убактысын жана эс алуу убактысын эсепке алуу тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишиминде аныкталат.

3. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерге ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүнү жана өргүүлөрдүн башка түрлөрүн берүүнүн тартиби ушул Кодекске жана мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү мыйзамдарга ылайык эмгек келишими менен аныкталат.

### 187-берене. Өзгөчө учурларда иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерди аралыктан иштөөгө убактылуу которуу

1. Өзгөчө же аскердик абал киргизилген, өзгөчө кырдаал жарыяланган мезгилде же болбосо башка чектөөчү иш-чаралар киргизилген мезгилде жогоруда көрсөтүлгөн учурлар жокко чыгарылганга чейин иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкер аралыктан иштөөгө убактылуу которулушу мүмкүн.

2. Мындай которуунун мөөнөтү аяктаганда, бирок жагдай (кырдаал) токтотулган күндөн кечиктирбестен иш берүүчү кызматкерге эмгек келишиминде каралган мурунку ишин берүүгө, ал эми кызматкер аны аткарууга киришүүгө милдеттүү.



2. Учет рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, определяется по соглашению сторон трудовым договором.

3. Порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

### Статья 187. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях

1. В период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу до отмены вышеуказанных случаев.

2. По окончании срока такого перевода, но не позднее дня прекращения обстоятельства (ситуации), работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

## Глава 16. Особенности регулирования труда других категорий работников

### Статья 188. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил и государственных органах, где предусмотрена военная служба

1. На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, иных организациях Вооруженных Сил и государственных органах, где законодательством Кыргызской Республики предусмотрена военная служба, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

2. В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в части первой настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

### Статья 189. Регулирование труда работников транспорта

1. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор в порядке, определяемом уполномоченным государственным органом в сфере транспорта и коммуникаций, а также иметь соответствующую подготовку и состояние здоровья, необходимые для исполнения трудовых обязанностей.

2. Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, осуществляется лишь после обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке, установленном уполномоченными государственными органами в сферах здравоохранения, транспорта и коммуникаций.

3. Работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, не разрешается работа за пределами установленной для них продолжительности

## 16-глава. Кызматкерлердин башка категорияларынын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

### 188-берене. Куралдуу Күчтөрдүн уюмдарында жана аскердик кызмат каралган мамлекеттик органдарда иштеген адамдардын эмгегин жөнгө салуу

1. Куралдуу Күчтөрдүн аскер бөлүктөрүндө, мекемелеринде, аскер-окуу жайларында, башка уюмдарында жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен аскердик кызмат каралган мамлекеттик органдарда иштөө жөнүндө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлерге Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларында каралган өзгөчөлүктөр менен эмгек мыйзамдары жайылтылат.

2. Ушул берененин биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн органдардын, мекемелердин жана уюмдардын милдеттерине ылайык кызматкерлер үчүн эмгек акы төлөөнүн өзгөчө шарттары, ошондой эле кошумча жеңилдиктер менен артыкчылыктар белгиленет.

### 189-берене. Транспорт кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуу

1. Транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан ишке кабыл алынып жаткан кызматкерлер транспорт жана коммуникациялар чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан аныкталган тартипте кесиптик тандоодон өтүүгө, ошондой эле эмгек милдеттерин аткаруу үчүн зарыл болгон тиешелүү даярдыктан өтүүгө жана ден соолугунун абалына эө болууга тийиш.

2. Транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан ишке кызматкерди кабыл алуу саламаттык сактоо, транспорт жана коммуникациялар чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдар тарабынан белгиленген тартипте милдеттүү алдын ала медициналык кароодон өткөндөн кийин гана жүзөгө ашырылат.

3. Эмгеги транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлерге транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кесиби же кызмат орду боюнча алар үчүн белгиленген жумуш убактысынын узактыгынан ашыкча иштөөгө, ошондой эле зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарында иштөөгө уруксат берилбейт.

4. Транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кесиптердин (кызмат орундарынын) жана иштердин тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте бекитилет.

5. Эмгеги транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларынын жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын режиминин өзгөчөлүктөрү, эмгек шарттары транспорттун тиешелүү түрү жаатындагы мамлекеттик орган тарабынан белгиленет. Бул өзгөчөлүктөр ушул Кодексте белгиленгендерге салыштырмалуу кызматкерлердин абалын начарлатышы мүмкүн эмес.

6. Эмгеги транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлердин тартиби ушул Кодекс жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилүүчү тартип жөнүндө жоболор (уставдар) менен жөнгө салынат.

### 190-берене. Педагогикалык кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу

1. Педагогикалык иш жүргүзүүгө Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилген тиешелүү типтеги жана түрдөгү билим берүү уюмдары



рабочего времени по профессии или должности, непосредственно связанной с движением транспортных средств, а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда.

4. Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются государственным органом в области соответствующего вида транспорта. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом.

6. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется настоящим Кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### Статья 190. Регулирование труда педагогических работников

1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие соответствующее образование (квалификацию, ученые степени и звания и т.д.), которое определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных организациях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. К педагогической деятельности в образовательных организациях не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные виды преступлений. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и видов преступлений устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет.

4. При замещении должностей научно-педагогических работников в высших учебных заведениях, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

5. Должности декана факультета, заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

6. Государственные высшие учебные заведения, обладающие особым статусом, имеют право самостоятельно определять порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава.

7. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации. Руководители государственных высших учебных заведений назначаются и освобождаются от должности в порядке и случаях, установленных законодательством в сфере образования.

жөнүндө типтүү жоболордо белгиленген тартипте аныкталган тиешелүү билими (квалификациясы, окумуштуулук даражалары жана наамдары ж.б.) бар адамдарга уруксат берилет.

2. Билим берүү уюмдарында педагогикалык иш жүргүзүүгө соттун өкүмү же медициналык көрсөтмөсү боюнча педагогикалык бул ишке тыюу салынган адамдарга, ошондой эле кылмыштын белгилүү бир түрлөрүн жасагандыгы үчүн соттуулугу бар болгон адамдарга жол берилбейт. Тиешелүү медициналык каршы көрсөтмөлөрдүн жана кылмыштын түрлөрүнүн тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

3. Жогорку окуу жайында илимий-педагогикалык кызматкерлердин бардык кызмат орундарын ээлөө 5 жылга чейинки мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими боюнча жүргүзүлөт.

4. Жогорку окуу жайларында илимий-педагогикалык кызматкерлердин кызмат орундарын ээлөөдө, факультеттин деканын жана кафедра башчысын кошпогондо, эмгек келишимин түзүүгө чейин конкурстук тандоо жүргүзүлөт. Көрсөтүлгөн кызмат орундарын ээлөөнүн тартиби жөнүндө жобо Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилет.

5. Жогорку окуу жайынын факультетинин деканынын, кафедра башчысынын кызмат орундары шайлануучу болуп саналат. Көрсөтүлгөн кызмат орундарына шайлоонун тартиби жогорку окуу жайларынын уставдарында аныкталат.

6. Өзгөчө статуска ээ болгон мамлекеттик жогорку окуу жайлар профессордук-окутуучулук курамдын кызмат орундарын ээлөөнүн тартибин өз алдынча аныктоого укуктуу.

7. Мамлекеттик жана муниципалдык жогорку окуу жайларында ректорлордун, проректорлордун, филиалдардын (институттардын) жетекчилеринин кызмат орундарын эмгек келишимдерин түзүү убактысына карабастан, 65 жаштан ашпаган курактагы адамдар ээлейт. Аталган кызмат орундарын ээлеген жана ушул куракка жеткен адамдар алардын макулдугу менен квалификациясына шайкеш келген башка кызмат ордуна которулат. Мамлекеттик жогорку окуу жайларынын жетекчилери билим берүү чөйрөсүндөгү мыйзамдарда белгиленген тартипте жана учурларда кызмат ордуна дайындалат жана бошотулат.

8. Проректорлор мөөнөттүү эмгек келишими менен ишке кабыл алынат. Проректордун жогорку окуу жайы менен түзгөн мөөнөттүү эмгек келишиминин мөөнөтү ректордун ыйгарым укуктары аяктаган мөөнөткө дал келет.

9. Уюмдаштыруучу (уюмдаштыруучулар) жогорку окуу жайынын окумуштуулар кеңешинин сунушу боюнча ректордун кызмат ордунда болуу мөөнөтүн 70 жашка чыкканга чейин узартууга укуктуу.

10. Ректор жогорку окуу жайынын окумуштуулар кеңешинин сунушу боюнча проректордун, факультеттин деканынын, филиалдын (институттун) жетекчисинин кызмат ордунда болуу мөөнөтүн 70 жашка чыкканга чейин узартууга укуктуу.

11. Билим берүү уюмдарынын педагогикалык кызматкерлери үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы жумасына 36 сааттан ашык эмес белгиленет.

12. Билим берүү уюмунун педагогикалык кызматкеринин эмгек келишиминде көрсөтүлгөн окуу жүктөмү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилген тиешелүү типтеги жана түрдөгү билим берүү уюму жөнүндө типтүү жободо каралган учурларда жогорку чек менен чектелиши мүмкүн.



8. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

9. По представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет.

10. По представлению ученого совета высшего учебного заведения ректор вправе продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет.

11. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

12. Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательной организации соответствующих типа и вида, утверждаемым Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

13. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных организаций с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

14. Педагогическим работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск после окончания учебного года, продолжительность которого определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

15. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с педагогическим работником образовательной организации может быть прекращен в случаях:

1) повторного в течение 1 года грубого нарушения устава образовательной организации;

2) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижения ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственной или муниципальной образовательной организации высшего профессионального образования возраста 65 лет.

### Статья 191. Особенности регулирования труда работников дипломатической службы Кыргызской Республики

1. Трудовые отношения работников дипломатической службы Кыргызской Республики регулируются в соответствии с настоящим Кодексом, а также иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики с учетом особенностей, установленных Законом Кыргызской Республики «О дипломатической службе Кыргызской Республики».

13. Кызмат ордуна жана (же) адистигине жараша билим берүү уюмдарынын педагогикалык кызматкерлеринин эмгегинин өзгөчөлүктөрүн эсепке алуу менен алардын жумуш убактысынын узактыгы (эмгек акысынын ставкасы үчүн педагогикалык иштин сааттарынын ченемдери) Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат. Педагогикалык кызматкерлерге айкалыштырып, анын ичинде окшош кызмат орду, адистиги боюнча иштөөгө уруксат берилет.

14. Билим берүү уюмунун педагогикалык кызматкерлерине окуу жылы аяктагандан кийин ар жылдык негизги узартылган өргүү берилет, анын узактыгы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

15. Ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралган негиздерден тышкары билим берүү уюмунун педагогикалык кызматкери менен эмгек келишими төмөнкү учурларда токтотулушу мүмкүн:

1) билим берүү уюмунун уставын 1 жылдын ичинде кайталап одоно бузганда;

2) окуучунун, тарбиялануучунун инсандыгына карата кара күч жана (же) психикалык зомбулук менен байланышкан тарбиялоо методдорун, анын ичинде бир жолу колдонгондо;

3) жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик же муниципалдык кесиптик билим берүү уюмдарынын ректору, проректору, факультеттин деканы, филиалдын (институттун) жетекчилери 65 жаш курагына чыкканда.

### 191-берене. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

1. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгек мамилелери "Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматы жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамында белгиленген өзгөчөлүктөрдү эске алуу менен ушул Кодексте, ошондой эле Кыргыз Республикасынын башка ченемдик укуктук актыларына ылайык жөнгө салынат.

2. Чет мамлекеттин жарандыгына ээ болбогон жана кызмат ордуна Кыргыз Республикасынын Президенти же Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин Төрагасы тарабынан дайындалууга тийиш болбогон Кыргыз Республикасынын жарандары Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын органдарындагы дипломатиялык, консулдук жана административдик мамлекеттик кызмат орундарына тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан дайындалат.

3. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерин чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарына жиберүүдө ал тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдагы, ага караштуу органдагы же Кыргыз Республикасынын административдик-аймактык бирдиктериндеги анын өкүлчүлүгүндөгү кызмат ордунан бошотулат жана чет өлкөдө жайгашкан дипломатиялык кызмат органындагы кызмат ордуна дайындалат.

4. Чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарынын мөөнөтү аяктаганда Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкери кеткенге чейин тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органда, ага караштуу органда же Кыргыз Республикасынын аймактык бирдиктериндеги анын өкүлчүлүгүндө ээлеген кызмат ордунан төмөн эмес кызмат ордуна дайындалат.

5. Тийиштүү бош кызмат орду жок болгон учурда Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкери кеткенге чейинки ээлеген



2. Граждане Кыргызской Республики, не имеющие гражданства иностранного государства и не подлежащие назначению на должность Президентом Кыргызской Республики или Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики, назначаются на дипломатические, консульские и административные государственные должности в органах дипломатической службы Кыргызской Республики руководителем уполномоченного государственного органа в сфере иностранных дел.

3. При командировании работника дипломатической службы Кыргызской Республики в длительную заграничную командировку он освобождается от занимаемой должности в уполномоченном государственном органе в сфере иностранных дел, органе при нем или его представительстве в административно-территориальных единицах Кыргызской Республики и назначается на должность в органе дипломатической службы, находящемся за границей.

4. По окончании срока длительной заграничной командировки работник дипломатической службы Кыргызской Республики назначается на должность не ниже той, которую он занимал в уполномоченном государственном органе в сфере иностранных дел, органе при нем или его представительстве в территориальных единицах Кыргызской Республики до выезда.

5. В случае отсутствия соответствующей вакансии работник дипломатической службы Кыргызской Республики может быть назначен на должность ниже должности, занимаемой до выезда, но не ниже чем на одну ступень и только с согласия самого работника.

6. Положения настоящей статьи не распространяются на работников дипломатической службы Кыргызской Республики, назначаемых Президентом Кыргызской Республики или Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики.

7. Условия труда работников дипломатической службы Кыргызской Республики, направляемых в длительную заграничную командировку, не могут быть хуже, чем это установлено настоящим Кодексом.

8. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законодательными актами, работник дипломатической службы Кыргызской Республики, направленный в длительную заграничную командировку, может быть отозван из длительной заграничной командировки в случаях:

1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;

2) объявления работника персоной «нон грата» либо получения уведомления от местных компетентных органов о его неприемлемости в стране пребывания;

3) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;

4) несоблюдения членами семьи работника законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего органа дипломатической службы Кыргызской Республики за границей;

5) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен;

6) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше 2 месяцев или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

кызмат ордунан төмөн кызмат ордуна, бирок бир тепкичтен төмөн эмес кызмат ордуна жана кызматкердин өзүнүн макулдугу менен гана дайындалышы мүмкүн.

6. Ушул берененин жоболору Кыргыз Республикасынын Президенти же Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин Төрагасы тарабынан дайындалуучу Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлерине жайылтылбайт.

7. Чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарына жиберилүүчү Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгек шарттары ушул Кодексте белгиленгенден начар болушу мүмкүн эмес.

8. Ушул Кодексте жана башка мыйзам актыларында каралган негиздерден тышкары, чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарына жиберилген Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкери төмөнкү учурларда чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарынан чакыртылышы мүмкүн:

1) жүргөн өлкөдө өзгөчө кырдаал келип чыкканда;

2) кызматкер "нон грата" персонасы деп жарыялаганда же болбосо жергиликтүү компетенттүү органдардан жүргөн өлкөдө анын ылайыксыздыгы тууралуу кабарлама алынганда;

3) кызматкер жүргөн өлкөнүн каада-салттарын жана мыйзамдарын, ошондой эле жүрүм-турумдун жана моралдын жалпы кабыл алынган ченемдерин сактабаганда;

4) кызматкердин үй-бүлө мүчөлөрү жүргөн өлкөнүн мыйзамдарын, жүрүм-турумдун жана моралдын жалпы кабыл алынган ченемдерин, ошондой эле чет өлкөдөгү Кыргыз Республикасынын чет өлкөдөгү тиешелүү дипломатиялык кызмат органынын аймагында колдонулган жашоо эрежелерин сактабаганда;

5) эмгек милдеттерин, ошондой эле кызматкер тааныштырылган режимдик талаптарды бир жолу одоно бузганда;

6) 2 айдан узак созулган убактылуу эмгекке жарамсыз учурда же Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте бекитилген оорулардын тизмесине ылайык чет өлкөдө иштөөгө тоскоолдук кылган оорусу болгондо.

9. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлерин ушул берененин 8-бөлүгүндө каралган негиздердин бири боюнча чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарынан чакыртып алууда, чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарына кеткенге чейин тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органда, ага караштуу органда же Кыргыз Республикасынын аймактык бирдиктериндеги анын өкүлчүлүктөрүндө кызмат ордун ээлебеген кызматкерлерди иштен бошотуу ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 2-пункту боюнча жүргүзүлөт.

### 192-берене. Диний уюмдардын кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

1. Кызматкер менен диний уюмдун ортосундагы эмгек келишими белгиленген мөөнөткө да, ошондой эле белгиленбеген мөөнөткө да түзүлүшү мүмкүн. Эмгек келишимине ушул Кодекске жана диний уюмдун ички белгилөөлөрүнө ылайык кызматкер үчүн жана иш берүүчү катары диний уюм үчүн олуттуу шарттар киргизилет.

2. Эмгек келишиминин тараптарынын укуктары жана милдеттери диний уюмдун Кыргыз Республикасынын Конституциясына, ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга



9. При отзыве работников дипломатической службы Кыргызской Республики из длительной заграничной командировки по одному из оснований, предусмотренных частью 8 настоящей статьи, увольнение работников, не занимавших должность в уполномоченном государственном органе в сфере иностранных дел, органе при нем или его представительстве в территориальных единицах Кыргызской Республики до выезда в длительную заграничную командировку, осуществляется по пункту 2 части 1 статьи 40 настоящего Кодекса.

### Статья 192. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

1. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться как на определенный, так и на неопределенный сроки. В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

2. Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить Конституции Кыргызской Республики, настоящему Кодексу и иным законам.

3. С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

4. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

### Статья 193. Особенности регулирования трудовых отношений при банкротстве

1. При банкротстве, осуществляемом в формах реструктуризации, реабилитации, санации, мирового соглашения и консервации, трудовые отношения с работниками не прекращаются, за исключением случаев, когда в результате этого процесса происходит сокращение штатов или численности работников.

2. В этот период работодатель (специальный администратор, внешний управляющий) вправе перезаключить или расторгнуть трудовой договор с работниками, осуществляющими общие управленческие функции (руководитель, его заместители, главный бухгалтер).

3. Если в результате реструктуризации образовалось новое юридическое лицо, к которому перешли активы ликвидированной организации, то работодатель должен произвести перевод или увольнение работников в соответствии с настоящим Кодексом.

4. Расчет и выплата компенсаций производятся в соответствии с настоящим Кодексом.

карама-каршы келбөөгө тийиш болгон ички белгилөөлөрү менен белгиленген өзгөчөлүктөрдү эсепке алуу менен эмгек келишиминде аныкталат.

3. Диний уюмдун кызматкери менен диний уюмдун ички белгилөөлөрүндө аныкталган тизмекке ылайык толук материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишим түзүлүшү мүмкүн.

4. Ушул Кодексте каралган негиздерден тышкары эмгек келишими менен каралган негиздер боюнча диний уюмдун кызматкери менен эмгек келишими токтотулушу мүмкүн.

### 193-берене. Банкрот болгондо эмгек келишимдерин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

1. Реструктуризациялоо, реабилитациялоо, санациялоо, тынчтык макулдашуу жана консервациялоо түрүндө жүзөгө ашырылган банкроттукта бул процесстин натыйжасында штаттар же кызматкерлердин саны кыскартылган учурларды кошпогондо, кызматкерлер менен эмгектик мамилелери токтотулбайт.

2. Бул мезгилде иш берүүчү (атайын администратор, тышкы башкаруучу) жалпы башкаруучулук функцияларды жүзөгө ашыруучу кызматкерлер (жетекчи, анын орун басарлары, башкы бухгалтер) менен эмгек келишимин кайра түзүүгө же бузууга укуктуу.

3. Эгерде реструктуризациялоонун натыйжасында жоюлган уюмдун активдери ага өткөн жаңы юридикалык жак пайда болсо, анда иш берүүчү кызматкерлерди которууну же иштен бошотууну ушул Кодекске ылайык жүргүзүүгө тийиш.

4. Компенсацияларды эсептөө жана төлөө ушул Кодекске ылайык жүргүзүлөт.

### 194-берене. Медициналык кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуунун айрым өзгөчөлүктөрү

Медициналык кызматкерлер үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы жумасына 39 сааттан ашык эмес белгиленет. Кызмат ордуна жана (же) адистигине жараша медициналык кызматкерлердин жумуш убактысынын узактыгы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

### 195-берене. Жалпыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография уюмдарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктин чыгармачыл кызматкерлеринин жана чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдардын, кесипкөй спортсмендердин эмгегин жөнгө салуу

1. Жалпыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография уюмдарынын, театрдын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин чыгармачыл кызматкерлерине жана чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдарга, кесипкөй спортсмендерге карата мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган өзгөчөлүктөр менен эмгек мыйзамдары жайылтылат.

2. Маданият жана искусство чөйрөсүндөгү мамлекеттик жана муниципалдык уюмдардын чыгармачыл кызматкерлери, жетекчилери жана адистери менен эмгектик мамилелердин негизги формасы болуп эмгек келишими саналат.

3. Маданияттын мамлекеттик уюмдарынын пенсия курагындагы кызматкерлери менен ушул Кодекстин 18-беренесине ылайык мөөнөттүү эмгек келишими түзүлөт.



### Статья 194. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю. В соответствии с должностью и (или) специальностью продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### Статья 195. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирка и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов

1. На творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирка и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Основной формой трудовых отношений с творческими работниками, руководителями и специалистами государственных и муниципальных организаций в сфере культуры и искусства является трудовой договор.

3. С работниками пенсионного возраста государственных организаций культуры заключается срочный трудовой договор в соответствии со статьей 18 настоящего Кодекса.

## РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

### Глава 17. Общие положения

### Статья 196. Стороны, принципы и формы социального партнерства

1. Стороны социального партнерства – работники (их представители), работодатели (их представители), государственные органы Кыргызской Республики.

2. Органы государственной власти и местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей в соответствии с законодательством или полномочиями работодателей.

3. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и нормативными актами.

4. Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

5. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его

# IV БӨЛҮМ. ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК

## 17-глава. Жалпы жоболор

### 196-берене. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары, принциптери жана формалары

1. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары – кызматкерлер (алардын өкүлдөрү), иш берүүчүлөр (алардын өкүлдөрү), Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдары.

2. Мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары мыйзамдарга же иш берүүчүлөрдүн ыйгарым укуктарына ылайык алар иш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү катары иш алып барган учурларда социалдык өнөктөштүктүн тараптары болуп саналат.

3. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, жамааттык келишимди түзүүдө же өзгөртүүдө иш берүүчүнүн өкүлдөрү болуп ушул Кодекске, мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, уюмдун уюмдаштыруу документтерине жана ченемдик актыларга ылайык уюмдун жетекчиси же ал ыйгарым укук берген адамдар саналат.

4. Социалдык өнөктөштүктө кызматкерлердин өкүлдөрү болуп кесиптик бирликтер жана алардын бирикмелери, ушул Кодексте каралган учурларда кызматкерлер тарабынан шайлануучу башка өкүлдөр саналат.

5. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, жамааттык келишимди түзүүдө жана өзгөртүүдө, анын аткарылышына контролду жүзөгө ашырууда, кызматкерлердин иш берүүчү менен эмгек талаш-тартыштарын кароодо уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыктарын тиешелүү кесиптик бирликтер коргойт.

6. Иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн жана кызматкерлердин укуктук статусу, функциялары, ыйгарым укуктары жана ишинин кепилдиктери тиешелүү ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салынат.

7. Социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери болуп төмөнкүлөр саналат:

1) тараптардын тең укуктуулугу;

2) тараптардын кызыкчылыктарын урматтоо жана эсепке алуу;

3) тараптардын келишимдик мамилелерге катышууга кызыкдарлыгы;

4) демократиялык негизде социалдык өнөктөштүктү чыңдоого жана өнүктүрүүгө мамлекеттин көмөктөшүүсү;

5) тараптардын жана алардын өкүлдөрүнүн мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды сактоосу;

6) тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктуулугу;

7) эмгек чөйрөсүнө кирген маселелерди талкуулоодо тандоо эркиндиги;

8) тараптар милдеттенмелерди өзүнө алуусунун ыктыярдуулугу;

9) тараптар алган милдеттенмелердин реалдуулугу;

10) жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткаруунун милдеттүүлүгү;

11) жамааттык келишимдердин, макулдашуулардын аткарылышын контролдоо;

12) тараптардын, алардын өкүлдөрүнүн күнөөсү боюнча жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткарбагандыгы үчүн алардын жоопкерчилиги.



выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют соответствующие профсоюзы.

6. Правовой статус, функции, полномочия и гарантии деятельности представителей работодателей и работников регламентируются соответствующими нормативными правовыми актами.

7. Основными принципами социального партнерства являются:

1) равноправие сторон;

2) уважение и учет интересов сторон;

3) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

4) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;

5) соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

6) полномочность представителей сторон;

7) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

8) добровольность принятия на себя сторонами обязательств;

9) реальность обязательств, принятых сторонами;

10) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

11) контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений;

12) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

8. Социальное партнерство осуществляется в формах:

1) коллективных переговоров по подготовке коллективных договоров, соглашений и их заключению;

2) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;

3) участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

### Статья 197. Система социального партнерства

Система социального партнерства включает следующие уровни:

1) республиканский уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Кыргызской Республике;

2) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);

3) территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;

4) уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

8. Социалдык өнөктөштүк төмөнкүдөй формаларда жүзөгө ашырылат:

1) жамааттык келишимдерди, макулдашууларды даярдоо жана аларды түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөр;

2) эмгектик мамилелерди жана ага түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуу, кызматкерлердин эмгектик укук кепилдиктерин камсыз кылуу жана эмгек мыйзамдарын өркүндөтүү маселелери боюнча өз ара консультациялар (сүйлөшүүлөр);

3) кызматкерлердин өкүлдөрүнүн жана иш берүүчүлөрдүн эмгектик талаш-тартыштарды сотко чейин чечүүгө катышуусу.

### 197-берене. Социалдык өнөктөштүк тутуму

Социалдык өнөктөштүк тутуму төмөнкүдөй деңгээлдерди камтыйт:

1) Кыргыз Республикасында эмгек чөйрөсүндөгү мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү республикалык деңгээлди;

2) тармакта (тармактарда) эмгек чөйрөсүндөгү мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү тармактык деңгээлди;

3) муниципалдык билим берүүдө эмгек чөйрөсүндөгү мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү аймактык деңгээлди;

4) кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосундагы эмгек чөйрөсүндөгү өз ара милдеттенмелерди белгилөөчү уюмдун деңгээлин.

### 198-берене. Ушул бөлүмдүн ченемдерин колдонуунун өзгөчөлүктөрү

Ушул бөлүмдүн ченемдерин мамлекеттик кызматчыларга, Кыргыз Республикасынын аскердик жана аскерлештирилген органдарынын жана уюмдарынын, укук коргоо органдарынын жана дипломатиялык өкүлчүлүктөрүнүн кызматкерлерине карата колдонуу өзгөчөлүктөрү мыйзам актылары менен белгиленет.

## 18-глава. Социалдык өнөктөштүк органдары жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү принциптери

### 199-берене. Социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу боюнча органдар

1. Социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салууну, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнү жана жамааттык келишимдин, макулдашуулардын долбоорлорун даярдоону, аларды түзүүнү камсыз кылуу, ошондой эле тараптардын чечими боюнча тең укуктуу негизде бардык деңгээлдеги жамааттык келишимдин жана макулдашуунун аткарылышын контролдоону уюштуруу үчүн тараптардын зарыл болгон ыйгарым укуктар берилген өкүлдөрүнөн комиссиялар түзүлөт.

2. Республикалык деңгээлде социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу боюнча туруктуу иштөөчү Республикалык үч тараптуу комиссия түзүлөт, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин, иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтердин республикалык бирикмесинин өкүлдөрүнөн түзүлөт.

3. Аймактык деңгээлде социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу боюнча үч тараптуу комиссиялар түзүлүшү мүмкүн, алардын иши мыйзамдарга, мамлекеттик



### Статья 198. Особенности применения норм настоящего раздела

Особенности применения норм настоящего раздела к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, правоохранительных органов и дипломатических представительств Кыргызской Республики устанавливаются законодательными актами.

## Глава 18. Органы социального партнерства и принципы ведения коллективных переговоров

### Статья 199. Органы по регулированию социально-трудовых отношений

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2. На республиканском уровне образуется постоянно действующая Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая формируется из представителей Кабинета Министров Кыргызской Республики, республиканского объединения работодателей и профсоюзов.

3. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законодательством, а также положениями об этих комиссиях, утверждаемыми государственными органами или представительными органами местного самоуправления.

4. На отраслевом уровне могут быть созданы комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки отраслевых соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут быть созданы на республиканском и на территориальном уровнях.

5. Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих государственных органов и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

6. На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки коллективного договора и его заключения.

### Статья 200. Принципы ведения коллективных переговоров

1. Принципами ведения коллективных переговоров являются:

1) равноправие и уважение интересов сторон;

2) свобода выбора в обсуждении вопросов в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и работниками;

3) добровольность принятия сторонами обязательств;

4) соблюдение законодательства о труде.

органдар же жергиликтүү өз алдынча башкаруунун өкүлчүлүктүү органдары тарабынан бекитилүүчү бул комиссиялар жөнүндө жоболорго ылайык жүзөгө ашырылат.

4. Тармактык деңгээлде жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, тармактык макулдашууларды даярдоо жана аларды түзүү үчүн комиссиялар түзүлүшү мүмкүн. Тармактык комиссиялар республикалык жана аймактык деңгээлде түзүлүшү мүмкүн.

5. Бардык деңгээлдеги бюджеттерден толук же жарым-жартылай каржылоону караштырган макулдашуулар, макулдашуунун тараптары болуп саналган тиешелүү мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын өкүлдөрүнүн милдеттүү түрдө катышуусу менен түзүлөт.

6. Уюмдун деңгээлинде жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимди даярдоо жана аны түзүү үчүн комиссия түзүлөт.

**200-берене. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн принциптери**

1. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн принциптери болуп төмөнкүлөр саналат:

1) тараптардын тең укуктуулугу жана кызыкчылыктарын урматтоо;

2) эмгек жана ишке орноштуруу шарттарын аныктоо, иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосундагы мамилелерди жөнгө салуу максатында маселелерди талкуулоодо тандоонун эркиндиги;

3) тараптардын милдеттенмелерди алуусунун ыктыярдуулугу;

4) эмгек жөнүндө мыйзамдарды сактоо.

2. Кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү жамааттык келишимди, макулдашууну даярдоо, түзүү жана өзгөртүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөргө катышат жана мындай сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү боюнча демилге көтөрүүгө укуктуу.

3. Сүйлөшүүлөрдүн башталышы жөнүндө жазуу жүзүндө кабарламаны алган тарап жети күндүк мөөнөттө сүйлөшүүлөрдү баштоого милдеттүү. Тараптардын бири да жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдөн баш тартууга укуксуз.

4. Сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби, сүйлөшүүлөргө катышкан адамдарга кепилдиктер Кыргыз Республикасынын жамааттык келишимдер жөнүндө мыйзамы менен жөнгө салынат.

## 19-глава. Жамааттык келишим жана макулдашуулар

### 201-берене. Жамааттык келишим

1. Жамааттык келишимдер менчиктин ар кандай түрүндөгү уюмдарда кеминде 1 жылдык мөөнөткө түзүлүшү мүмкүн.

2. Жамааттык келишим уюмдун филиалдарында, өкүлчүлүктөрүндө же башка обочолонгон түзүмдүк бөлүмдөрүндө дагы түзүлүшү мүмкүн. Бул учурларда иш берүүчүнүн өкүлү болуп иш берүүчү ыйгарым укук берген тиешелүү бөлүмдүн жетекчиси саналат.

3. Тараптардын жамааттык сүйлөшүүлөрү башталган күндөн тартып эки айдын ичинде жамааттык келишимдин айрым жоболору боюнча тараптардын ортосунда макулдашууга жетишилбесе, тараптар пикир келишпестиктердин протоколун түзүү менен жамааттык келишимге макулдашылган шарттарда кол коюуга тийиш.



2. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

3. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать переговоры. Ни одна из сторон не вправе отказаться от ведения коллективных переговоров.

4. Порядок ведения переговоров, гарантии для лиц, участвующих в переговорах, регламентируются законом о коллективных договорах Кыргызской Республики.

## Глава 19. Коллективный договор и соглашения

### Статья 201. Коллективный договор

1. Коллективные договоры могут заключаться в организациях любой формы собственности на срок не менее 1 года.

2. Коллективный договор также может заключаться в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организации. Представителем работодателя в этих случаях является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный работодателем.

3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение двух месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с составлением протокола разногласий.

4. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом.

5. Содержание и структура коллективного договора, порядок введения его в действие, порядок внесения изменений и дополнений, а также ответственность за его неисполнение регламентируются законом о коллективных договорах Кыргызской Республики.

### Статья 202. Соглашение. Виды соглашений

1. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, иным вопросам, определяемым сторонами.

2. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться такие соглашения как генеральное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

3. Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на республиканском уровне.

4. Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

5. Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на республиканском, территориальном уровнях социального партнерства.

4. Жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер андан аркы жамааттык сүйлөшүүлөрдүн предмети болушу же ушул Кодексте ылайык чечилиши мүмкүн.

5. Жамааттык келишимдин мазмуну жана түзүмү, аны колдонууга киргизүү тартиби, өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү тартиби, ошондой эле аны аткарбагандыгы үчүн жоопкерчилик Кыргыз Республикасынын жамааттык келишимдер жөнүндө мыйзамы менен жөнгө салынат.

### 202-берене. Макулдашуу. Макулдашуулардын түрлөрү

1. Макулдашууга эмгекке акысын төлөө, эмгек шарттары жана аны коргоо, эмгек жана эс алуу режими, социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүү маселелери, тараптар аныктоочу башка маселелер боюнча тараптардын өз ара милдеттенмелери киргизилиши мүмкүн.

2. Жөнгө салынуучу социалдык-эмгектик мамилелердин чөйрөсүнө жараша башкы, тармактык (тармактар аралык), аймактык жана башка сыяктуу макулдашуулар түзүлүшү мүмкүн.

3. Башкы макулдашуу республикалык деңгээлдеги социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуунун жалпы принциптерин белгилейт.

4. Тармактык (тармактар аралык) макулдашуу эмгекке акы төлөөнүн жалпы шарттарын, тармактын (тармактардын) кызматкерлерине эмгектик кепилдиктерди жана жеңилдиктерди аныктайт.

5. Тармактык (тармактар аралык) макулдашуу социалдык өнөктөштүктүн республикалык, аймактык деңгээлдеринде түзүлүшү мүмкүн.

6. Аймактык макулдашуу тийиштүү муниципалдык түзүлүштүн аймагындагы кызматкерлерге эмгектин жалпы шартын, эмгек кепилдиктерин жана жеңилдиктерди белгилейт.

7. Макулдашуулар жамааттык сүйлөшүүлөргө катышуучу тараптардын келишүүсү боюнча эки тараптуу жана үч тараптуу болушу мүмкүн.

8. Башка макулдашуулар – социалдык-эмгектик мамилелерди жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуунун айрым багыттары боюнча социалдык өнөктөштүктүн кандай болбосун деңгээлинде тараптар тарабынан түзүлүшү мүмкүн болгон макулдашуулар.

9. Макулдашууну иштеп чыгуунун жана түзүүнүн тартиби, анын мазмуну жана башка шарттары Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө тиешелүү мыйзам менен жөнгө салынат.

## V БӨЛҮМ. ЭМГЕКТИ КОРГОО

### 20-глава. Эмгекти коргоо

### 203-берене. Эмгекти коргоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясаттын негизги багыттары

1. Эмгекти коргоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясаттын негизги багыттарын ишке ашыруу эмгекти коргоо маселелери боюнча мамлекеттик органдардын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын, иш берүүчүлөрдүн, иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин, ошондой эле кесиптик бирликтердин, алардын



6. Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

7. Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

8. Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

9. Порядок разработки и заключения соглашения, его содержание и другие условия регламентируются соответствующим законом о социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике.

## РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА

### Глава 20. Охрана труда

### Статья 203. Основные направления государственной политики в сфере охраны труда

1. Реализация основных направлений государственной политики в сфере охраны труда обеспечивается согласованными действиями государственных органов, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда и основывается на принципах:

1) государственного управления охраной труда;

2) приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;

3) установления единых требований в сфере охраны труда для всех организаций независимо от форм собственности и хозяйствования;

4) осуществления независимого и действенного надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны труда в организациях;

5) принятия и реализации законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, республиканских, территориальных целевых программ по охране труда;

6) обязательности расследования и учета каждого несчастного случая и профессионального заболевания, разработки и осуществления на этой основе мер, исключающих их причины;

7) социальной защиты интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;

8) всемерной поддержки деятельности профсоюзов, других общественных объединений и организаций и отдельных лиц, направленной на обеспечение охраны труда;

9) международного сотрудничества для решения проблем охраны труда.

2. Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных актов по охране труда (межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда,

бирикмелеринин жана кызматкерлер тарабынан ыйгарым укук берилген башка өкүлчүлүктүү органдардын макулдашылган иш-аракеттери менен камсыз кылынат жана төмөнкүдөй принциптерге негизделет:

1) эмгекти коргоону мамлекеттик башкаруу;

2) өндүрүштүк иштин натыйжаларына карата кызматкердин өмүрүнүн жана ден соолугунун артыкчылыгы;

3) менчигинин жана чарба жүргүзүүнүн түрүнө карабастан бардык уюмдар үчүн эмгекти коргоо чөйрөсүндө бирдиктүү талаптарды белгилөө;

4) уюмдарда эмгекти коргоо талаптарынын бардык жерде аткарылышына көз карандысыз жана таасирдүү көзөмөлдү жана контролду жүзөгө ашыруу;

5) эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, эмгекти коргоо боюнча республикалык, аймактык жыйынтыктоочу программаларды кабыл алуу жана ишке ашыруу;

6) ар бир күтүлбөгөн кырсыкты жана кесиптик ооруну териштирүү жана эсепке алуу жана ошонун негизинде алардын себептерин жокко чыгаруучу чараларды иштеп чыгуу жана жүзөгө ашыруу милдеттүүлүгү;

7) өндүрүштө күтүлбөгөн кырсыктан жабыр тарткан же кесиптик ооруга чалдыккан кызматкерлердин кызыкчылыктарын социалдык жактан коргоо;

8) эмгекти коргоону камсыз кылууга багытталган кесиптик бирликтердин, башка коомдук бирикмелердин жана уюмдардын жана айрым адамдардын иштерин ар тараптуу колдоо;

9) эмгекти коргоо көйгөйлөрүн чечүү үчүн эл аралык кызматташуу.

2. Эмгекти коргоо боюнча мыйзамдан келип чыгуучу ченемдик актыларды (эмгекти коргоо боюнча тармактар аралык жана тармактык эрежелер жана типтүү нускамалар, курулуш жана санитардык ченемдер жана эрежелер, коопсуздук боюнча эрежелер жана нускамалар, түзүлүү жана коопсуз пайдалануу эрежелери, долбоорлоо жана куруу боюнча эрежелердин жыйындысы, гигиеналык ченемдер жана эмгек коопсуздугунун мамлекеттик стандарттары) иштеп чыгуунун жана бекитүүнүн тартиби, ошондой эле аларды кайра кароонун мөөнөттөрү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

### 204-берене. Эмгектин корголушун камсыз кылуу боюнча иш берүүчүнүн милдеттери

1. Кызматкерлерге эмгектин сергек жана коопсуз шарттарын түзүү, эмгекти коргоо талаптарын аткаруу боюнча милдеттер иш берүүчүгө жүктөлөт жана иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен жүзөгө ашырылат.

2. Иш берүүчү төмөнкүлөрдү камсыз кылууга милдеттүү:

1) имараттарды, курулмаларды эксплуатациялоо жүргүзүүдө, машиналарды, механизмдерди жана башка өндүрүштүк жабдууларды, транспорт каражаттарын пайдалануунда эмгек процессинде кызматкерлердин коопсуздугун;

2) кызматкерлердин жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын колдонуусун;

3) ар бир жумуш ордунда эмгекти коргоо талаптарына ылайык келген эмгек шарттарын;



строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда), а также сроки их пересмотра устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### Статья 204. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда

1. Обязанности по созданию работникам здоровых и безопасных условий труда, выполнению требований охраны труда возлагаются на работодателя и осуществляются за счет средств работодателя.

2. Работодатель обязан обеспечить:

1) безопасность работников в процессе трудовой деятельности при проведении эксплуатации зданий, сооружений, использовании машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств;

2) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

3) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

4) разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;

5) режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

6) бесплатную выдачу работникам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

7) обучение, инструктаж и проверку знания требований охраны труда работников, недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знания требований охраны труда;

8) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также соблюдением работником требований охраны труда;

9) проведение оценки профессиональных рисков по условиям труда (аттестация рабочих мест);

10) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников;

11) недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний;

12) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах по условиям труда;

13) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

14) расследование в установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4) кызматкерлер үчүн эмгекти коргоо боюнча нускамаларды иштеп чыгууну жана бекитүүнү;

5) Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык кызматкерлердин эмгек жана эс алуу режимин;

6) кызматкерлерге атайын кийимдерди, атайын бут кийимдерди жана жекече коргонуунун башка каражаттарын, жууп-тазалоочу жана зыянсыздандыруучу каражаттарды белгиленген ченемдерге ылайык акысыз берүүнү;

7) кызматкерлерди эмгекти коргоо талаптарын окутуу, үйрөтүү жана билимдерин текшерүү, эмгекти коргоо талаптарына окутуудан, үйрөтүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтпөгөн адамдардын иштөөсүнө жол бербөөнү;

8) жумуш орундарда эмгек шарттарынын абалына, ошондой эле кызматкердин эмгекти коргоонун талаптарын сактоого контролду уюштурууну;

9) эмгек шарттары боюнча кесиптик тобокелдиктерге баалоо жүргүзүүгө (жумуш орундарын аттестациялоо);

10) кызматкерлерди милдеттүү түрдө алдын ала (ишке киргенде) жана мезгилдүү медициналык кароодон, кызматкерлерди кезексиз медициналык кароодон (текшерүүдөн) өткөрүүнү;

11) кызматкерлер милдеттүү медициналык кароодон өтпөстөн, ошондой эле медициналык каршы көрсөтмөлөр болгон учурда алардын эмгек милдеттерин аткаруусуна жол бербөөнү;

12) кызматкерлерге жумуш орундарындагы шарттар жана эмгекти коргоо жөнүндө, ден соолугуна залал келтирүү тобокелдиги бар экендиги, аларга тиешелүү болгон компенсациялар жана жекече коргонуу каражаттары, эмгек шарттары боюнча компенсациялар жана жеңилдиктер жөнүндө маалымдоону;

13) авариялык кырдаалдарды болтурбоо, мындай кырдаалдар пайда болгондо кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун сактоо, анын ичинде жабыр тарткандарга алгачкы жардам көрсөтүү боюнча чараларды көрүүнү;

14) өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыктарды жана кесиптик ооруларды Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети белгилеген тартипте териштирүүнү;

15) кызматкерлерди санитардык-тиричилик жана дарылоо-профилактикалык тейлөөнү;

16) кызматкерлерди өндүрүштө күтүлбөгөн кырсыктардан жана кесиптик ооруларлан милдеттүү социалдык камсыздандырууну;

17) кызматкерлерди эмгекти коргоонун талаптары менен тааныштырууну;

18) кызматкерлердин ден соолугуна жана өмүрүнө келтирилген зыяндын ордун толтырууну;

19) эмгекти коргоонун талаптарына ылайык эмгек шарттарын жакшыртуу үчүн зарыл болгон өлчөмдө финансылык каражаттарды бөлүүнү;

20) эмгек шарттары зыяндуу жана оор жумуштарда иштеген кызматкерлерге мыйзамдарда каралган учурларда жеңилдиктерди жана компенсацияларды берүүнү (“Мамлекеттик пенсиялык социалдык камсыздандыруу жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамында каралган № 2 тизмесиндеги курагы боюнча пенсия, пенсиянын башка түрлөрү, кыскартылган жумуш күнү, жогорулатылган өлчөмдө акы төлөө, кошумча өргүү, сүт же ага тете тамак-аш азыктары жана башкалар);



15) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

16) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

18) возмещение вреда, причиненного здоровью и жизни работников;

19) выделение в необходимом объеме финансовых средств для улучшения условий труда в соответствии с требованиями охраны труда;

20) предоставление работникам в предусмотренных законодательством случаях льгот и компенсаций за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (пенсия по возрасту по списку № 2, другие виды пенсий, предусмотренные Законом Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании», сокращенный рабочий день, оплата в повышенном размере, дополнительный отпуск, молоко или равноценные пищевые продукты и другие);

21) беспрепятственный допуск в организацию представителей соответствующих органов к проведению расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверок работы по предупреждению производственного травматизма и аварий, предоставление им сведений по охране труда в установленном законодательством порядке.

**Статья 205. Обязанности работника в области охраны труда**

Работник обязан:

1) соблюдать установленные требования правил, норм и инструкций по охране труда;

2) соблюдать установленные работодателем правила внутреннего трудового распорядка;

3) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4) проходить обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

5) немедленно извещать свое непосредственное или вышестоящее руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

**Статья 206. Обучение и инструктирование работников по охране труда**

1. Все работники организаций, включая работодателя, обязаны проходить обучение, проверку знаний по охране труда в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, запрещается.

**Статья 207. Служба охраны труда**

1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей трудовую

21) тиешелүү органдардын өкүлдөрүнүн уюмга өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыктарды жана кесиптик ооруларды иликтөө, өндүрүштөгү мертинүүлөрдүн жана авариялардын алдын алуу боюнча текшерүү иштерин жүргүзүүсүнө тоскоолдуксуз жетүүсү, аларга эмгекти коргоо боюнча маалыматтарды мыйзамда белгиленген тартипте берүүнү.

### 205-берене. Кызматкердин эмгекти коргоо жаатындагы милдеттери

Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

1) эмгекти коргоо боюнча эрежелердин, ченемдердин жана түшүндүрмөлөрдүн белгиленген талаптарын сактоого;

2) иш берүүчү тарабынан белгиленген ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;

3) жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын туура колдонууга;

4) эмгекти коргоо талаптары боюнча окутуудан, түшүндүрүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтүүгө;

5) адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч туудурган кандай болбосун кырдаал, өндүрүштө болгон ар бир күтүлбөгөн кырсык тууралуу же өзүнүн ден соолугунун абалынын начарлагандыгы жөнүндө өзүнүн түздөн-түз же жогору турган жетекчисине дароо билдирүүгө;

6) милдеттүү жана мезгилдүү (ишке кирүүдө) алдын ала медициналык кароодон өтүүгө.

### 206-берене. Кызматкерлерди эмгекти коргоо боюнча окутуу жана түшүндүрмө берүү

1. Иш берүүчүнү кошуп алганда, уюмдун бардык кызматкерлери Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте эмгекти коргоо боюнча окуудан, билимин текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү.

2. Эмгекти коргоо боюнча белгиленген тартипте окутуудан, түшүндүрмө берүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтпөгөн адамдарга ишке уруксат берүүгө тыюу салынат.

### 207-берене. Эмгекти коргоо кызматы

1. Эмгекти коргоо талаптарын сактоону камсыз кылуу, алардын аткарылышын контролдоону жүргүзүү максатында 50дөн ашык кызматкери бар эмгек ишин жүзөгө ашырган ар бир уюмда эмгекти коргоо кызматы түзүлөт же бул жаатта тиешелүү даярдыгы же иш тажрыйбасы бар эмгекти коргоо боюнча адистин кызмат орду киргизилет.

2. Кызматкерлеринин саны 50 жана андан аз уюмдарда эмгекти коргоо кызматын түзүү же эмгекти коргоо боюнча адистин кызмат ордун киргизүү жөнүндө чечим ошол уюмдагы иштин өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен иш берүүчү тарабынан кабыл алынат.

3. Уюмда эмгекти коргоо кызматы (эмгекти коргоо боюнча адис) жок болгон учурда, иш берүүчү адистер же эмгекти коргоо жаатында кызматтарды көрсөтүүчү уюмдар менен келишим түзөт.

4. Уюмдагы эмгекти коргоо кызматынын түзүмү жана эмгекти коргоо кызматынын кызматкерлеринин саны иштегендердин санына, өндүрүштүн кооптуулук



деятельность, с численностью более 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

2. В организации с численностью 50 и менее работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом особенностей деятельности данной организации.

3. При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

4. Структура службы охраны труда и численность работников службы охраны труда в организации определяются работодателем в зависимости от численности работающих, степени опасности и вредности производства, территориальной отдаленности в соответствии с нормативами, установленными государственным органом в сфере труда.

5. Типовое положение о службе охраны труда утверждается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### Статья 208. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляются в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### Статья 209. Льготы и компенсации по условиям труда

1. За тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда работникам предоставляются льготы и компенсации (пенсия по возрасту по списку № 2, доплаты к заработной плате, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, выдача молока и другие). Порядок и условия их предоставления, отмены устанавливаются нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

2. При решении вопроса в отношении льготных пенсий требуется дополнительно заключение уполномоченного государственного органа в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

3. Работодатель вправе за счет собственных средств предоставлять работникам дополнительно по сравнению с установленными законодательством льготы и компенсации за воздействие вредных или опасных производственных факторов.

## Глава 21. Ответственность работодателя за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении ими трудовых обязанностей

### Статья 210. Ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника

1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей (далее – трудовое увечье) и произошедшим как

жана зыяндуулук даражасына, аймактык алыстыгына жараша эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик орган тарабынан белгиленген ченемдерге ылайык иш берүүчү тарабынан аныкталат.

5. Эмгекти коргоо кызматы жөнүндө типтүү жобону Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети бекитет.

**208-берене. Өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыкты жана кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүү жана эсепке алуу**

Өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыкты жана кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүү жана эсепке алуу Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган тартипте жүзөгө ашырылат.

**209-берене. Эмгек шарттары боюнча жеңилдиктер жана компенсациялар**

1. Оор жумуштар жана зыяндуу же кооптуу эмгек шарттары жумуштар үчүн кызматкерлерге жеңилдиктер жана компенсациялар берилет (№ 2 тизмеге ылайык курагы боюнча пенсия, эмгек акысына кошумча акы, кыскартылган жумуш күнү, кошумча өргүү, сүт берүү жана башкалар). Аларды берүү, жокко чыгаруу тартиби жана шарттары Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актылары менен белгиленет.

2. Жеңилдетилген пенсияларга карата маселелерди чечүүдө эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын кошумча корутундусу талап кылынат.

3. Иш берүүчү өздүк каражаттарынын эсебинен зыяндуу же кооптуу өндүрүштүк факторлордун таасири үчүн кызматкерлерге мыйзамдарда белгиленгендерге салыштырмалуу кошумча жеңилдиктерди жана компенсацияларды берүүгө укуктуу.

**21-глава. Кызматкерлерге өз эмгек милдеттерин аткарууда мертинүүдөн, кесиптик оорудан, же болбосо ден соолугунун башка бузулушу менен келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилиги**

**210-берене. Кызматкердин ден соолугуна келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилиги**

1. Иш берүүчү кызматкерлерге алардын кызматтык милдеттерин аткаруу менен байланышкан жана иш берүүчүнүн аймагында да, анын чегинен сырткары да, ошондой эле иш берүүчү тарабынан берилген транспортто кызматкердин иштеген жерине келе жатканда же иштен кетип бара жаткан мезгилде болгон мертинүүдөн, кесиптик оорудан же болбосо эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу ден соолугунун башка бузулушунан (мындан ары - эмгектик мертинүү) кызматкерге келтирилген зыян үчүн жоопкерчилик тартат.

2. Эгерде ал зыян ал жеткис күчтөн же кызматкердин кара санатайлык ниетинин кесепетинен улам келип чыккандыгын далилдей албаса, иш берүүчү эмгектик милдеттерин аткарууда кызматкердин ден соолугуна жогорку кооптуулуктун булагы тарабынан келтирилген зыяндын ордун толук көлөмдө толтырууга милдеттүү.

3. Эгерде эмгектик мертинүү иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча гана эмес, кызматкердин одоно этиятсыздыгынын кесепетинен улам келип чыкса, анда аралаш жоопкерчилик колдонулат. Мындай учурда ордун толтыруунун өлчөмү кызматкердин күнөөсүнүн даражасына жараша азайтылат. Кызматкердин күнөөсүнүн даражасы комиссия тарабынан пайыз менен аныкталат.



на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования работника к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

2. Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника источником повышенной опасности при исполнении им трудовых обязанностей, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла работника.

3. Если трудовое увечье наступило не только по вине работодателя, но и вследствие грубой неосторожности работника, применяется смешанная ответственность. В этом случае размер возмещения уменьшается соответственно степени вины работника. Степень вины работника определяется комиссией в процентах.

4. При неосторожности работника и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (часть 2 настоящей статьи), размер возмещения определяется комиссией. При этом полный отказ в возмещении вреда не допускается.

5. Вред, причиненный здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей по вине сторонних лиц (физических и юридических), возмещается работодателем с последующим регрессом к виновному лицу в порядке, предусмотренном законодательством.

**Статья 211. Доказательства ответственности работодателя за причиненный вред**

1. Доказательством ответственности работодателя за причиненный вред и его вины служат:

1) акт комиссии о расследовании несчастного случая на производстве;

2) акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 («профессиональном заболевании»);

3) приговор, решение суда, постановление прокурора;

4) заключение органов государственного контроля и надзора или технической инспекции труда профсоюзов;

5) медицинское заключение о профессиональном заболевании;

6) показания свидетелей;

7) другие документы.

2. В случае возникновения спора или отказа работодателя в выплате возмещения вреда работнику решение принимается в досудебном порядке, а в случае отсутствия согласия – в судебном порядке.

**Статья 212. Виды возмещения вреда**

Возмещение вреда потерпевшему состоит:

1) в выплате возмещения утраченного заработка (или соответствующей его части);

2) в компенсации дополнительных расходов;

3) в выплате в установленных случаях единовременного пособия;

4) в возмещении морального вреда;

4. Кызматкердин этиятсыздыгы жана иш берүүчүнүн күнөөсү жок болгон учурда, анын жоопкерчилиги күнөөнүн бар экендигине карабастан келип чыккан учурларда (ушул берененин экинчи бөлүгү), зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү комиссия тарабынан аныкталат. Мында зыяндын ордун толтуруудан толук баш тартууга жол берилбейт.

5. Бөтөн (жеке жана юридикалык) жактардын күнөөсү боюнча кызматкердин өз эмгек милдеттерин аткарууда ден соолугуна келтирилген зыяндын орду мыйзамдарда каралган тартипте иш берүүчү тарабынан күнөөлүү адамга карата кийинки регресс менен толтурулат.

**211-берене. Келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилигин**

1. Келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилигинин далили жана анын күнөөсүнүн далили төмөнкүлөр болот:

1) өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыкты иликтөө жөнүндө комиссиянын акты;

2) Н-1 формасындагы өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсык (“кесиптик оору”) жөнүндө акты;

3) өкүм, соттун чечими, прокурордун токтому;

4) мамлекеттик контролдоо жана көзөмөлдөө органдарынын же кесиптик бирликтердин техникалык эмгек инспекциясынын корутундусу;

5) кесиптик оорусу жөнүндө медициналык корутунду;

6) күбөлөрдүн көрсөтмөлөрү;

7) башка документтер.

2. Талаш-тартыш келип чыккан же иш берүүчү кызматкерге зыяндын ордун толтурууну төлөөдөн баш тарткан учурда чечим сотко чейинки тартипте, ал эми макулдук болбогон учурда – сот тартибинде кабыл алынат.

**212-берене. Зыяндын ордун толтуруунун түрлөрү**

Жабырлануучуга зыяндын ордун толтуруу төмөнкүлөрдөн турат:

1) алынбай калган эмгек акынын (же анын тийиштүү бөлүгүнүн) ордун толтурууну төлөөдөн;

2) кошумча чыгымдарды компенсациялоодон;

3) белгиленген учурларда бир жолку жөлөкпулду төлөөдөн;

4) моралдык зыяндын ордун толтуруудан;

5) бул чыгымдарды тарткан адамга сөөк коюуга кеткен чыгымдардын ордун толтуруудан.



5) в возмещении расходов на погребение лицу, понесшему эти расходы.

**Статья 213. Повышение сумм возмещения вреда в связи с повышением стоимости жизни, с учетом роста цен на потребительские товары и услуги**

1. Суммы возмещения вреда подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики об индексации суммы возмещения вреда.

2. Денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора, соглашения.

3. Прекращение трудовых отношений после трудового увечья не влечет за собой освобождения от возмещения вреда.

**Статья 214. Возмещение заработка потерпевшему**

1. Размер возмещения вреда потерпевшему определяется исходя из его среднемесячного заработка и установленной ему степени утраты профессиональной трудоспособности.

2. При возмещении заработка пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие виды пенсий, назначенные до и после трудового увечья, а также заработок, получаемый потерпевшим после увечья, в счет возмещения вреда не засчитываются.

**Статья 215. Состав заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда**

1. В состав утраченного заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда, включаются все виды оплаты труда, в том числе за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, а также за совместительство.

2. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсации за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении.

3. За период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие.

4. Авторский гонорар включается в состав утраченного заработка.

5. Стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается (по желанию обратившегося за возмещением вреда) к заработку.

6. Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов и других обязательных платежей.

**Статья 216. Периоды, за которые определяется среднемесячный заработок**

1. Среднемесячный заработок определяется за 12 последних месяцев работы (службы), предшествующих трудовому увечью или утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем (по выбору работника). В случае профессионального заболевания среднемесячный заработок может определяться также

**213-берене. Керектөө товарларына жана кызмат көрсөтүүлөргө баанын өсүшүн эске алуу менен жашоо наркынын жогорулашына байланыштуу зыяндын ордун толтуруу суммаларын жогорулатуу**

1. Жашоо наркынын өскөндүгүнө байланыштуу зыяндын ордун толтуруу суммалары зыяндын ордун толтуруу суммасын индексациялоо жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте индексациялануусу тийиш.

2. Зыяндын ордун толтуруудагы акчалай суммалар, кошумча чыгымдарды компенсациялоо жана бир жолку жөлөкпул тараптардын макулдашуусу боюнча же жамааттык келишимдин, макулдашуунун негизинде көбөйтүлүшү мүмкүн.

3. Эмгектик мертинүүдөн кийин эмгек мамилелерин токтотуу зыяндын ордун толтуруудан бошотууга алып келбейт.

**214-берене. Жабырлануучуга эмгек акысынын ордун толтуруу**

1. Жабырлануучуга зыяндын ордун толтуруу өлчөмү анын орточо айлык эмгек акысына жана ага белгиленген кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу деңгээлине жараша аныкталат.

2. Эмгек акынын ордун толтурууда жабырлануучуга эмгектик мертинүүгө байланыштуу дайындалган майыптыгы боюнча пенсия, ага тете эмгектик мертинүүгө чейин жана андан кийин да дайындалган пенсиянын башка түрлөрү, ошондой эле мертинүүдөн кийин жабырлануучу алган эмгек акы зыяндын ордун толтуруунун эсебине кошулбайт.

**215-берене. Зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү эсептелинүүчү эмгек акынын курамы**

1. Зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү эсептелинүүчү алынбай калган эмгек акынын курамына эмгек акынын бардык түрлөрү, анын ичинде ченемден ашык иштегендиги, дем алыш жана майрам күндөрү иштегендиги, ошондой эле айкалыштырып иштегендиги үчүн үчүн акы төлөөнүн бардык түрлөрү кирет.

2. Бир жолку берилүүчү мүнөздөгү төлөмдөр, атап айтканда пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсация жана иштен бошотуу жөлөкпулу эсепке алынбайт.

3. Убактылуу эмгекке жарамсыздык жана кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү мезгилине төлөнгөн жөлөкпул эсепке алынат.

4. Автордук гонорар албай калган эмгек акынын курамына киргизилет.

5. Окуган мезгилинде төлөнүүчү стипендия эмгек акыга теңештирилет (зыяндын ордун толтуруу үчүн кайрылган адамдын каалоосу боюнча).

6. Эмгек акынын бардык түрлөрү салыктар жана башка милдеттүү төлөмдөр кармалганга чейин эсептелген суммаларда эсепке алынат.

**216-берене. Орточо айлык эмгек акы аныкталуучу мезгилдер**

1. Орточо айлык эмгек акы эмгектик мертинүүдөн же эмгектик мертинүүгө байланыштуу эмгекке жарамдуулугун жоготуудан же начарлатуудан мурунку жумушунун (кызматынын) акыркы 12 айы үчүн аныкталат (жарандын тандоосу боюнча). Кесиптик ооруга чалдыккан учурда орточо айлык эмгек акы да мындай ооруга



за 12 последних месяцев работы, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

2. Из числа месяцев, за которые подсчитывается среднемесячный заработок, исключаются (по желанию гражданина):

1) неполные месяцы работы в связи с ее началом или прекращением не с первого числа месяца;

2) месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком, а также время работы, в течение которого гражданин являлся инвалидом или получал возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, осуществлял уход за лицом с ограниченными возможностями здоровья I группы инвалидности, ребенком с ограниченными возможностями здоровья до 18 лет или лицом, нуждающимся в постороннем уходе по заключению МСЭК;

3) месяцы (в том числе неполные) отпуска без сохранения либо с частичным сохранением заработной платы, который предоставляется по инициативе работодателя в случае временного приостановления работ.

3. Исключенные месяцы заменяются непосредственно предшествующими месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

**Статья 217. Порядок подсчета среднемесячного заработка**

1. Среднемесячный заработок за указанный в статье 216 настоящего Кодекса период подсчитывается путем деления общей суммы заработка за двенадцать месяцев работы (службы) на 12.

2. Если работа продолжалась менее двенадцати месяцев, среднемесячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы заработка за фактически проработанные месяцы на число этих месяцев.

3. В тех случаях, когда период работы составил менее 1 календарного месяца, размер возмещения вреда исчисляется исходя из условного месячного заработка, определяемого таким образом, когда заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней, и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год.

4. При невозможности получения документов о фактическом заработке размер возмещения вреда исчисляется исходя из пятикратной минимальной заработной платы.

5. В случаях когда среднемесячный заработок меньше пятикратной минимальной заработной платы, размер возмещения вреда исчисляется исходя из пятикратной минимальной заработной платы.

6. Если в заработке потерпевшего до причинения ему увечья или иного повреждения здоровья произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможность изменения оплаты труда потерпевшего), при определении его среднемесячного заработка учитывается только заработок, который он получил или должен был получить.

чалдыктырган жумушун токтотуудан мурунку жумушунун акыркы 12 айы үчүн аныкталышы мүмкүн.

2. Орточо айлык эмгек акы эсептелүүчү айлардын ичинен төмөнкүлөр чыгарып салынат (жарандын каалоосу боюнча):

1) жумуш айдын биринчи күнүнөн тартып башталбагандыгына же токтотулбагандыгына байланыштуу толук эмес жумуш айлары;

2) бала багууга байланыштуу берилген өргүү айлары (анын ичинде толук эмес), ошондой эле жаран майып болгон же эмгектик мертинүү менен келтирилген зыяндын ордун толтурууну алган, I топтогу майыптыгы бар ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды, 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баланы же МСЭКтин корутундусу боюнча бирөөнүн багуусуна муктаж адамды башкан жумуш убактысы;

3) жумуш убактылуу токтотулган учурда иш берүүчүнүн демилгеси боюнча берилүүчү эмгек акысы сакталбаган же жарым-жартылай сакталган өргүү айлары (анын ичинде толук эмес).

3. Чыгарып салынган айлар түздөн-түз мурунку айлар менен алмаштырылат, же болбосо аларды алмаштыруу мүмкүн болбогондо эсептен чыгарып салынат.

**217-берене. Орточо айлык эмгек акыны эсептөө тартиби**

1. Ушул Кодекстин 216-беренесинде көрсөтүлгөн мезгил үчүн орточо айлык эмгек акы жумушунун (кызматынын) он эки айы үчүн эмгек акынын жалпы суммасын 12ге бөлүү жолу менен эсептелет.

2. Эгерде жумушунун узактыгы он эки айдан аз болсо, орточо айлык эмгек акы иш жүзүндө иштеген айлары үчүн эмгек акынын жалпы суммасын ушул айлардын санына бөлүү жолу менен эсептелет.

3. Иштөө мезгили 1 календардык айдан аз болгон учурларда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү шарттуу алынган айлык эмгек акыга негизделип эсептелет, ал төмөнкүдөй түрдө аныкталат: бардык иштеген мезгил үчүн эмгек акы иштеген күндөрдүн санына бөлүнөт жана алынган сумма бир жыл үчүн орточо эсептелген бир айдагы жумуш күндөрүнүн санына көбөйтүлөт.

4. Иш жүзүндөгү эмгек акы жөнүндө документтерди алууга мүмкүн болбогондо зыяндын ордун толтуруу өлчөмү беш эселенген минималдуу эмгек акыга негизделип эсептелет.

5. Орточо айлык эмгек акы беш эселенген минималдуу эмгек акыдан аз болгон учурларда, зыяндын ордун толтуруу өлчөмү беш эселенген минималдуу эмгек акыга негизделип эсептелет.

6. Эгерде жабырлануучунун эмгек акысында ал мертингенге же ден соолугуна башка зыян келтирилгенге чейин анын мүлктүк абалын жакшыртуучу туруктуу өзгөрүүлөр болсо (ээлеген кызмат орду боюнча эмгек акысы жогоруласа, ал кыйла көп акы төлөнүүчү ишке которулса жана жабырлануучунун эмгек акысынын өзгөрүүсүнүн туруктуулугу же өзгөрүү мүмкүндүгү далилденген башка учурларда), анын орточо айлык эмгек акысын аныктоодо ал алган же алууга тийиш болгон эмгек акы гана эсепке алынат.



**Статья 218. Виды дополнительных расходов**

1. Работодатель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать помимо возмещения утраченного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем.

2. Дополнительными являются расходы: на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, на уход за потерпевшим, осуществляемый посторонним лицом или членами его семьи, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также и сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств и горючего, капитальный ремонт этих средств и другие расходы, если потерпевший не получил их бесплатно от соответствующих организаций по иным основаниям, предусмотренным законодательством.

3. Лицам с ограниченными возможностями здоровья I группы инвалидности заключение МСЭК о необходимости ухода за ними не требуется (кроме случаев, когда требуется специальный медицинский уход).

4. Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

5. Дополнительные расходы, предусмотренные частью второй настоящей статьи, осуществляются в соответствии с заключением МСЭК либо лечебно-профилактического учреждения о потребности в них потерпевшего. Оплата таких расходов осуществляется в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

6. Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов, чеков, рецептов соответствующих организаций и других документов либо исходя из цен, сложившихся в той местности, в которой потерпевший понес эти расходы.

7. Расходы потерпевшим, нуждающимся по заключению МСЭК в постороннем специальном медицинском уходе, устанавливаются на уровне пяти, в постороннем бытовом уходе – двух минимальных заработных плат и возмещаются ежемесячно независимо от того, кем он осуществляется.

8. Расходы на приобретение транспортных средств и их капитальный ремонт в течение установленного срока эксплуатации производятся в пределах их стоимости.

**Статья 219. Единовременное пособие**

В случае наступления инвалидности в результате причиненного вреда работнику увечьем, профессиональным заболеванием, иным повреждением здоровья или его смерти, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, выплачивается единовременная компенсация в одинаковом размере, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 220. Обязанность работодателя возместить моральный вред**

1. Работодатель обязан возместить потерпевшему, получившему трудовое увечье (физические и нравственные страдания), или родителям, супруге (супругу), детям работника, умершего в связи с трудовым увечьем, моральный вред.

2. Моральный вред возмещается в денежной или иной материальной форме независимо от подлежащих возмещению других видов вреда, и его размер определяется

**218-берене. Кошумча чыгымдардын түрлөрү**

1. Зыян келтирүү үчүн жооптуу иш берүүчү албай калган эмгек акынын ордун толтуруудан сырткары эмгектик мертинүүдөн келип чыккан кошумча чыгымдарды компенсациялоого милдеттүү.

2. Кошумча чыгымдар болуп төмөнкүлөр саналат: кошумча тамактануу га, дарыларды сатып алууга, протездөөгө, башка адамдын же анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн жабырлануучуну багууга, жабырлануучунун, ал эми зарыл болгон учурларда аны коштоп жүргөн адамдын да дарылануучу жерге баруусуна жана кайра келүүсүнө жол кирени кошкондо, санаториялык-курорттук дарылануу га, атайын транспорт каражаттарын жана күйүүчү майларды сатып алууга, бул каражаттарды капиталдык оңдоого жана башка чыгымдар, эгерде жабырлануучу аларды мыйзамдарда каралган башка негиздер боюнча тиешелүү уюмдардан акысыз албаган болсо.

3. I топтогу майыптыгы бар, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга аны багуу зарылдыгы жөнүндө МСЭКтин корутундусу талап кылынбайт (атайын медициналык багууга муктаж болгондон башка учурда).

4. Жардамдын бир нече түрүнө муктаж болгон жабырлануучуга жардамдын ар бир түрүн алуу менен байланышкан чыгымдардын орду толтурулат.

5. Ушул беренени н экинчи бөлүгүндө каралган кошумча чыгымдар жабырлануучунун ага муктаждыгы жөнүндө МСЭКтин же дарылоо-профилактикалык мекеменин корутундусуна ылайык жүргүзүлөт. Мындай чыгымдарды төлөө Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган тартипте жүзөгө ашырылат.

6. Кошумча чыгымдардын өлчөмү тиешелүү уюмдардын эсептеринин, чектеринин, рецепттеринин жана башка документтердин негизинде же жабырлануучу бул чыгымдарды тарткан жерде түзүлгөн баага ылайык аныкталат.

7. МСЭКтин корутундусу боюнча башка бирөөнүн атайын медициналык багуусуна муктаж болгон жабырлануучуга чыгымдар беш, башка бирөөнүн тиричилик багуусунда – эки минималдуу эмгек акынын деңгээлинде белгиленет жана ал ким тарабынан жүзөгө ашырылганына карабастан ар ай сайын орду толтурулат.

8. Эксплуатациялоонун белгиленген мөөнөтүнүн ичинде транспорт каражаттарын сатып алууга жана аларды капиталдык оңдоого кеткен чыгымдар алардын наркынын чегинде жүргүзүлөт.

**219-берене. Бир жолку берилүүчү жөлөкпул**

Кызматкердин эмгек милдеттерин аткаруусуна байланыштуу ага мертинүүнүн, кесиптик оорунун, ден соолугуна башка зыян келтирүүнүн натыйжасында ал майып болгон же каза болгон учурда, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталуучу бирдей өлчөмдөгү бир жолку компенсация төлөнөт.

**220-берене. Иш берүүчүнүн моралдык зыяндын ордун толтуруу милдети**

1. Иш берүүчү эмгектик мертинүү алган (дене-бой жана адеп-ахлактык жактан азап чеккен) жабырлануучуга же эмгектик мертинүүгө байланыштуу каза болгон кызматкердин ата-энесине, жубайына, балдарына моралдык зыяндын ордун толтурууга милдеттүү.

2. Орду толтурулууга тийиш болгон зыяндын башка түрлөрүнө карабастан моралдык зыяндын орду акчалай же башка материалдык түрдө толтурулат жана анын



судом или по соглашению между работодателем, потерпевшим и лицами, указанными в части 1 настоящей статьи.

**Статья 221. Лица, имеющие право на возмещение вреда в случае смерти потерпевшего (кормильца)**

1. В случае смерти потерпевшего (кормильца) право на возмещение вреда имеют:

1) нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;

2) ребенок умершего, родившийся после его смерти;

3) один из родителей, супруг (супруга) или другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего, не достигшими 14 лет либо достигшими указанного возраста, но по медицинским заключениям нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

4) лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение 5 лет после его смерти.

2. Нетрудоспособными считаются лица, не достигшие 18 лет, а также в возрасте 18 лет и старше, обучающиеся в очных учебных заведениях, но не старше 23 лет, а также лица, признанные лицами с ограниченными возможностями здоровья и лица, достигшие пенсионного возраста.

3. Нетрудоспособные иждивенцы умершего имеют право на возмещение вреда независимо от того, состояли они в родственных отношениях с ним или нет. Это право иждивенцев не утрачивается и при наличии лиц, обязанных по закону их содержать.

4. Нетрудоспособные лица, имевшие при жизни умершего заработок или получавшие пенсию и другие выплаты, считаются его иждивенцами, если предоставляемые умершим средства являлись для данных лиц основным и постоянным источником существования.

5. Иждивение несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

6. Один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на возмещение вреда после окончания ухода за этими лицами.

7. К лицам, которые не состояли на иждивении умершего, но имели ко времени его смерти право на получение от него содержания, относятся нетрудоспособные лица, указанные в законодательстве о браке и семье.

**Статья 222. Размер возмещения вреда в случае смерти потерпевшего (кормильца)**

1. Лицам, состоявшим на иждивении умершего и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднемесячного заработка умершего за вычетом приходящейся ему доли.

2. Для определения размера возмещения вреда каждому из лиц, имеющих право на это возмещение, часть заработка кормильца, приходящаяся на всех указанных лиц, делится на их число.

өлчөмү сот тарабынан же иш берүүчү, жабырлануучу жана ушул бereненин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдардын ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталат.

### 221-берене. Жабырлануучу (багуучу) каза болгон учурда зыяндын орду толтурулушуна укугу бар адамдар

1. Жабырлануучу (багуучу) каза болгон учурда зыяндын орду толтурулушуна төмөнкүлөр укук алышат:

1) каза болгон адамдын багуусунда болгон же ал каза болгон күнгө карата анын багуусунда болууга укугу бар эмгекке жарамсыз адамдар;

2) каза болгон адамдын ал каза болгондон кийин төрөлгөн баласы;

3) иштебеген жана каза болгон адамдын 14 жашка чейинки курактагы же көрсөтүлгөн куракка толуп, бирок медицина органдарынын корутундусу боюнча ден соолугунун абалы боюнча башка бирөөнүн багуусуна муктаж болгон балдарын, неберелерин, ага-инилерин, эже-карындаштарын/сиңдилерин багып жаткан, эмгекке жарамдуулугуна карабастан ата-энелердин, жубайлардын бири же үй-бүлөнүн башка мүчөсү;

4) каза болгон адамдын багуусунда болгон жана ал каза болгондон кийин 5 жылдын ичинде эмгекке жарамсыз болуп калган адам.

2. Эмгекке жарамсыз деп 18 жашка чыга элек, ошондой эле күндүзгү окуу жайларында окуган 18 жаш жана андан улуу курактагы, бирок 23 жаштан улуу эмес адамдар, ошондой эле белгиленген тартипте ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адам деп таанылган адамдар жана пенсия курагына жеткен адамдар эсептелет.

3. Каза болгон адамдын багуусундагы эмгекке жарамсыз адамдар аны менен туугандык мамиледе болгонуна же болбогонуна карабастан зыяндын орду толтурулушуна укугу бар. Багуудагы адамдардын бул укугу мыйзам боюнча аларды багууга милдеттүү адамдар болгондо да күчүн жоготпойт.

4. Каза болгон адам тирүү кезинде эмгек акы же пенсия жана башка төлөмдөрдү алган эмгекке жарамсыз адамдар, эгерде каза болгон адам тарабынан берилген каражат ошол адамдар үчүн жашоосунун негизги жана туруктуу булагы болуп эсептелсе, анын багуусундагы адамдар болуп саналат.

5. Жашы жете элек балдардын багууда болушу болжолдонот жана далилдөөнү талап кылбайт.

6. Иштебеген жана каза болгон адамдын балдарын, неберелерин, ага-инилерин жана эже-сиңдилерин/карындаштарын багып жаткан жана багуу мезгилинде эмгекке жарамсыз болуп калган ата-энесинин, жубайлардын бири же үй-бүлөнүн башка мүчөсү бул адамдарды багуусу аяктагандан кийин зыяндын ордун толтуруу укугун сактап калат.

7. Каза болгон адамдын багуусунда болбогон, бирок ал өлгөн мезгилге карата анын багуусунда болууга укугу бар адамдарга ника жана үй-бүлө жөнүндө мыйзамдарда көрсөтүлгөн эмгекке жарамсыз адамдар кирет.

### 222-берене. Жабырлануучу (багуучу) каза болгон учурда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү

1. Каза болгон адамдын багуусунда болгон жана анын каза болгондугуна байланыштуу зыяндын орду толтурулушуна укугу бар адамдарга зыян каза болгон



3. Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке: если средства на содержание взыскивались на основании решения суда, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом, если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то размер возмещения вреда устанавливается с учетом материального положения нетрудоспособных лиц и возможности умершего при жизни оказывать им помощь.

4. Если право на возмещение вреда имеют одновременно лица, как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда для лиц, не состоявших на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработка кормильца, затем исходя из оставшейся суммы заработка определяется размер вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

5. При определении возмещения вреда в связи со смертью кормильца в составе заработка умершего учитываются получаемые им при жизни пенсия, пожизненное содержание и другие выплаты.

6. При определении размера возмещения вреда пенсии, назначенные лицам в связи со смертью кормильца, а равно другие виды пенсии, назначенные как до, так и после смерти кормильца, а также заработок, стипендии и иные доходы, получаемые этими лицами, в счет возмещения им вреда не засчитываются.

### Статья 223. Перерасчет платежей в возмещение вреда в связи со смертью кормильца

Исчисленная в установленном статьей 222 настоящего Кодекса порядке каждому из имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца часть заработка умершего в дальнейшем перерасчету не подлежит, кроме случаев:

1) рождения ребенка после смерти кормильца;

2) назначения или прекращения выплаты возмещения лицам, занятым уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего кормильца;

3) назначения выплаты возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего и ставшим нетрудоспособными в течение 5 лет после его смерти.

### Статья 224. Сроки, с которых выплачиваются суммы в возмещение вреда

1. Суммы в возмещение вреда выплачиваются:

1) потерпевшим – со дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;

2) лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, – со дня смерти потерпевшего, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда.

2. Требования о возмещении вреда, предъявленные по истечении 3 лет с момента возникновения права на возмещение такого вреда, удовлетворяются за прошлое время не более чем за 3 года, предшествовавшие обращению за возмещением.

3. Днем обращения за возмещением вреда считается день подачи заявления.

адамдын орточо айлык эмгек акысынын өлчөмүндө ага туура келүүчү үлүштү эсептен чыгарып салуу менен аныкталат.

2. Ордун толтырууну алууга укугу бар адамдардын ар бирине зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн аныктоо үчүн багуучунун эмгек акысынын бардык көрсөтүлгөн адамдарга туура келүүчү бөлүгү алардын санына бөлүнөт.

3. Каза болгон адамдын багуусунда болбогон, бирок зыяндын орду толтурулушуна укугу бар эмгекке жарамсыз адамдарга анын өлчөмү төмөнкүдөй тартипте аныкталат: эгерде багууга каражат соттун чечиминин негизинде өндүрүлсө, анда зыяндын ордун толтуруу сот дайындаган суммада аныкталат, эгерде багууга каражат соттук тартипте өндүрүлбөсө, анда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү эмгекке жарамсыз адамдардын материалдык абалын жана каза болгон адамдын тирүү кезинде аларга жардам көрсөтүү мүмкүнчүлүктөрүн эсепке алуу менен белгиленет.

4. Эгерде каза болгон адамдын багуусунда болгон, ошондой эле анын багуусунда болбогон адамдардын да бир эле мезгилде зыяндын орду толтурулушуна укугу бар болсо, анда адегенде каза болгон адамдын багуусунда болбогон адамдар үчүн зыяндын ордун толтуруу өлчөмү аныкталат. Аларга белгиленген зыяндын ордун толтуруу суммасы багуучунун эмгек акысынан алып салынат, андан кийин эмгек акынын калган суммасына жараша, ушул берененин биринчи жана экинчи бөлүктөрүндө каралган тартипте каза болгон адамдын багуусунда болгон адамдарга зыяндын өлчөмү аныкталат.

5. Багуучу каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтырууну аныктоодо каза болгон адамдын эмгек акысынын курамында ал тирүү кезинде алган пенсиясы, өмүр бою алган камсыздоосу жана башка ушул сыяктуу төлөмдөр эске алынат.

6. Зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн аныктоодо багуучу каза болгондугуна байланыштуу адамдарга дайындалган пенсия, ага тете багуучу каза болгонго чейин да, андан кийин да дайындалган пенсиялардын башка түрлөрү, ошондой эле ошол адамдар алуучу эмгек акы, стипендиялар жана башка кирешелер аларга зыяндын ордун толтуруу эсебине киргизилбейт.

### 223-берене. Багуучу каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтырууга төлөмдөрдү кайра эсептөө

Багуучу каза болгондугуна байланыштуу зыяндын орду толтурулушуна укугу бар болгондордун ар бирине ушул Кодекстин 222-беренесинде белгиленген тартипте эсептелген каза болгон адамдын эмгек акысынын бөлүгү төмөнкү учурлардан тышкары, андан ары кайра эсептелүүгө тийиш эмес:

1) багуучу каза болгондон кийин бала төрөлгөндө;

2) каза болгон багуучунун балдарын, неберелерин, ага-инилерин жана эже-сиңдилерин багып жаткан адамдарга ордун толтуруу төлөмдөрү дайындалганда жана токтотулганда;

3) каза болгон адамдын багуусунда болгон жана ал каза болгондон кийин 5 жыл ичинде эмгекке жарамсыз болуп калган адамдарга зыяндын ордун толтуруу төлөмдөрү дайындалганда.



### Статья 225. Периоды, в течение которых выплачивается возмещение вреда

1. Возмещение вреда в части утраченного заработка производится в течение срока, на который установлена утрата профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем, а дополнительных расходов – в течение срока, на который определена нуждаемость в них.

2. Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, возмещение выплачивается в соответствии со статьей 222 настоящего Кодекса.

3. Возмещение вреда потерпевшему, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, производится независимо от получаемых ими доходов.

### Статья 226. Выплата сумм в возмещение вреда. Расходы по доставке и пересылке выплачиваемых сумм

1. Выплата сумм в возмещение вреда за текущий месяц производится не позднее его истечения.

2. Единовременные пособия выплачиваются не позднее месяца со дня предоставления документов, необходимых для их назначения. Ежемесячные выплаты возмещения вреда производятся в сроки, установленные работодателем для выплаты заработной платы.

3. Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, производятся за счет работодателя, ответственного за причинение вреда. По желанию получателей эти суммы могут перечисляться на их счета в банке.

4. Получатель обязан письменно сообщить работодателю о происшедших изменениях, влекущих пересмотр размера возмещения вреда.

### Статья 227. Сроки осуществления перерасчета возмещения вреда

Перерасчет назначенного возмещения вреда производится в следующие сроки:

1) при возникновении права на повышение размера возмещения вреда с первого числа месяца, следующего за тем, в котором потерпевший обратился за перерасчетом возмещения вреда со всеми необходимыми документами;

2) при наступлении обстоятельств, влекущих уменьшение размера возмещения вреда, – с первого числа месяца, следующего за тем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

### Статья 228. Выплата сумм в возмещение вреда, не полученных своевременно

1. Выплата сумм в возмещение вреда, назначенных, но не полученных своевременно потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение вреда, производится за прошлое время, но не более чем за 3 года, предшествовавшие дню обращения.

2. Суммы в возмещение вреда, причитающиеся потерпевшему или лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, и недополученные ими в связи со смертью, выплачиваются их наследникам на общих основаниях.

**224-берене. Зыяндын ордун толтуруу суммасы төлөнүп баштоочу мөөнөттөр**

1. Зыяндын ордун толтуруу суммалары төмөнкүдөй төлөнөт:

1) жабырлануучуларга – алар эмгектик мертинүүнүн кесепетинен эмгекке жарамдуулугун толук же жарым-жартылай жоготкон күндөн тартып;

2) жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын орду толтурулушуна укугу бар адамдарга – жабырлануучу каза болгон күндөн тартып, бирок зыяндын ордун толтуруу укугун алган күндөн эрте эмес.

2. Зыяндын орду толтурулушуна укугу пайда болгон учурдан тартып 3 жыл өткөндөн кийин коюлган зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талаптар ордун толтуруу үчүн кайрылгандан мурдагы 3 жылдан ашык эмес өткөн убакыт үчүн канааттандырылат.

3. Арыз берилген күн зыяндын ордун толтуруу үчүн кайрылган күн болуп эсептелет.

**225-берене. Зыяндын ордун толтуруу төлөнүп берилүүчү мезгилдер**

1. Албай калган эмгек акынын бөлүгүндө зыяндын ордун толтуруу эмгектик мертинүүгө байланыштуу кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу белгиленген мөөнөттүн ичинде, ал эми кошумча чыгымдарда – аларга муктаждык аныкталган мөөнөттүн ичинде жүргүзүлөт.

2. Жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын орду толтурулууга укугу бар адамдарга ордун толтуруу ушул Кодекстин 222-беренесине ылайык төлөнөт.

3. Жабырлануучуга, ошондой эле жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууну алууга укугу бар адамдарга зыяндын ордун толтуруу алардын алган кирешелерине карабастан жүргүзүлөт.

**226-берене. Зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө. Төлөнүүчү суммаларды жеткирүү жана салып жиберүү боюнча чыгымдар**

1. Учурдагы ай үчүн зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө ошол ай өткөнгө чейин жүргүзүлөт.

2. Бир жолку берилүүчү жөлөкпулдар аларды дайындоо үчүн зарыл болгон документтерди берген күндөн бир айдан кечиктирилбестен төлөнөт. Зыяндын ордун толтурууга ай сайынкы төлөмдөр иш берүүчү тарабынан эмгек акыны төлөө үчүн белгиленген мөөнөттөрдө жүргүзүлөт.

3. Зыяндын ордун толтурууга төлөнүүчү суммаларды жеткирүү жана салып жиберүү келтирилген зыян үчүн жоопкерчиликтүү иш берүүчүнүн эсебинен жүргүзүлөт. Алуучулардын каалоосу боюнча бул суммалар алардын банктагы эсептерине которулушу мүмкүн.

4. Алуучу зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн кайра кароого алып келүүчү өзгөрүүлөр жөнүндө иш берүүчүгө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү.

**227-берене. Зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөө жүргүзүлүүчү мөөнөттөр**

Дайындалган зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөө төмөнкүдөй



3. Суммы в возмещение вреда, не полученные своевременно по вине работодателя, ответственного за вред, выплачиваются за прошлое время без ограничения срока.

4. При невыплате сумм возмещения вреда, в том числе единовременного пособия, в установленные сроки работодатель обязан выплатить пени в размере 0,15 процента от невыплаченной суммы возмещения вреда за каждый день просрочки.

5. За несвоевременную выплату сумм возмещения вреда и единовременных пособий работодатель привлекается к ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях.

## РАЗДЕЛ VI. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

### Глава 22. Защита трудовых прав работников. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Кыргызской Республики

**Статья 229. Способы защиты трудовых прав работников**

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами и иными представительными органами;

3) самозащита работниками трудовых прав.

**Статья 230. Орган государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде**

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде во всех организациях на территории Кыргызской Республики осуществляет уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. Надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных правовых актов о труде осуществляет Генеральный прокурор Кыргызской Республики и подчиненные ему прокуроры в соответствии с конституционным Законом Кыргызской Республики «О прокуратуре Кыргызской Республики».

**Статья 231. Взаимодействие уполномоченных государственных органов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

1. Уполномоченные государственные органы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства осуществляют свою деятельность во взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления,

мөөнөттөрдөн тартып жүргүзүлөт:

1) зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн жогорулатуу укугу пайда болгондо – жабырлануучу бардык зарыл документтер менен зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөө үчүн кайрылгандан кийинки айдын биринчи күнүнөн тартып;

2) зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн азайтууга алып келген жагдайлар пайда болгондо – тиешелүү жагдайлар пайда болгон айдан кийинки айдын биринчи күнүнөн тартып.

### 228-берене. Өз убагында алынбаган зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө

1. Дайындалган, бирок жабырлануучу же зыяндын орду толтурулууга укугу бар адамдар өз убагында албаган зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө өткөн мезгил үчүн жүргүзүлөт, бирок кайрылуу күнүнөн мурдагы 3 жылдан ашык эмес өткөн убакыт үчүн жүргүзүлөт.

2. Жабырлануучуга же багуучу каза болгондугуна байланыштуу зыяндын орду толтурулууга укугу бар адамдарга эсептелүүчү жана каза болгондугуна байланыштуу толук алынбай калган зыяндын ордун толтуруу суммалары алардын мураскорлоруна жалпы негизде төлөнөт.

3. Зыян үчүн жоопкерчиликтүү иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча өз убагында алынбаган зыяндын ордун толтуруу суммалары өткөн мезгил үчүн кандайдыр бир мөөнөттөр менен чектелбестен төлөнүп берилет.

4. Зыяндын ордун толтуруу суммалары, анын ичинде бир жолку берилүүчү жөлөкпул төлөнбөй калганда, белгиленген мөөнөттө иш берүүчү ар бир мөөнөтү өткөн күн үчүн зыяндын ордун толтуруунун төлөнбөгөн суммасынын 0,15 пайызы өлчөмүндө туум төлөөгө милдеттүү.

5. Зыяндын ордун толтуруу суммалары жана бир жолку берилүүчү жөлөкпулдар өз убагында төлөнбөгөнү үчүн иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык административдик жоопкерчиликке тартылат.

## VI БӨЛҮМ. КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЭМГЕК УКУКТАРЫН КОРГОО. ЭМГЕК ТАЛАШ-ТАРТЫШТАРЫН ЧЕЧҮҮ. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫНЫН САКТАЛЫШЫН КОНТРОЛДОО

### 22-глава. Кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо. Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын сакталышын мамлекеттик контролдоо

### 229-берене. Кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо ыкмалары

Кызматкерлердин эмгек укуктарын жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын коргоонун негизги ыкмалары болуп төмөнкүлөр саналат:

1) эмгек мыйзамдарынын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо;

2) кесиптик бирликтер жана башка өкүлчүлүктүү органдар тарабынан кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо;

3) кызматкерлердин өздөрү тарабынан эмгек укуктарынын корголушу.



другими государственными надзорно-контрольными органами, органами прокуратуры, Акыйкатчы (Омбудсменом) Кыргызской Республики, объединениями профсоюзов и работодателей, другими организациями.

2. Координацию деятельности органов государственного надзора и контроля и общественного контроля по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда осуществляет уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

### Статья 232. Основные права государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

Государственные инспекторы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

1) при предъявлении служебного удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

2) запрашивать и безвозмездно получать от работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и местного самоуправления документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

3) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

4) предъявлять руководителям организаций и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законов и иных нормативных правовых актов о труде, о привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности;

5) приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

6) направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы о нарушениях условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

7) отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

8) запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

9) привлекать к ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, при необходимости приглашать их в уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля трудового законодательства в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;

**230-берене. Эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо органы**

1. Кыргыз Республикасынын аймагындагы бардык уюмдарда эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышына мамлекеттик көзөмөлдү жана контролду Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталган тартипте эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган жүзөгө ашырат.

2. Эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды так жана бир түрдүү аткаруу үчүн көзөмөлдү "Кыргыз Республикасынын прокуратурасы жөнүндө" Кыргыз Республикасынын конституциялык Мыйзамына ылайык Кыргыз Республикасынын Башкы прокурору жана ага баш ийген прокурорлор жүргүзүшөт.

**231-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдардын өз ара аракеттенүүсү**

1. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдар өзүнүн ишин аткаруу бийлигинин органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, башка мамлекеттик көзөмөлдөө-контролдоо органдары, прокуратура органдары, Кыргыз Республикасынын Акыйкатчысы (Омбудсмени), кесиптик бирликтердин жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелери, башка уюмдар менен өз ара аракеттенүүдө жүргүзөт.

2. Эмгек жана эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды сактоо маселелери боюнча мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо жана коомдук контролдоо органдарынын ишин эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган координациялайт.

**232-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун негизги укуктары**

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлор (укуктук, эмгекти коргоо боюнча) көзөмөлдөө-контролдоо ишин жүзөгө ашырууда төмөнкүлөргө укуктуу:

1) белгиленген үлгүдөгү кызматтык күбөлүктү көрсетүп, бардык уюштуруу-укуктук формадагы жана менчиктин түрүндөгү уюмдарга инспекция жүргүзүү максатында барууга;

2) иш берүүчүлөрдөн жана алардын өкүлдөрүнөн, аткаруу бийлигинин жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынан көзөмөлдөө жана контролдоо функцияларын аткаруу үчүн зарыл болгон документтерди, түшүндүрмөлөрдү, маалыматты суроого жана кайтарымсыз алууга;

3) өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыктарды белгиленген тартипте териштирүүгө;



10) выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников во время работы.

**Статья 233. Обязанности государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

1. Государственные инспекторы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязаны соблюдать Конституцию Кыргызской Республики, законы и иные нормативные правовые акты о труде, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц уполномоченных государственных органов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

2. Государственные инспекторы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства обязаны хранить государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, полученную при осуществлении своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов о труде, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

3. Порядок проведения проверок должностными лицами уполномоченного государственного органа в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства определяется ратифицированными Кыргызской Республикой конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

**Статья 234. Порядок инспектирования организаций**

1. Государственные инспекторы труда в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде инспектируют любые организации на всей территории Кыргызской Республики независимо от их организационно-правовых форм.

2. При инспекционной проверке государственный инспектор в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства обязан уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он уверен, что такое уведомление не может нанести ущерб эффективности контроля.

3. Организации Вооруженных Сил, пограничной службы, органов безопасности, внутренних дел, других правоохранительных органов, исправительных учреждений, оборонной промышленности в отношении регулирования труда работников, с которыми заключены трудовые договоры, подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

1) доступ лишь для государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

2) проведение проверок в назначенное время;

3) ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

4) эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузууларды жоюу, көрсөтүлгөн бузууларда күнөөлүүлөрдү тартиптик жоопкерчиликке тартуу жөнүндө же аларды белгиленген тартипте кызмат ордунан четтетүү жөнүндө аткарылуу үчүн милдеттүү болгон жазма буйруктарды уюмдардын жетекчилерине же алардын өкүлдөрүнө берүүгө;

5) кызматкерлердин өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирген эмгекти коргоонун талаптарын бузуулар аныкталган учурда уюмдардын, айрым өндүрүштүк бөлүмдөрдүн жана жабдуулардын ишин көрсөтүлгөн бузуулар четтетилгенге чейин токтотууга;

6) эмгек шарттарынын бузулгандыгы жөнүндө мамлекеттик экспертизанын корутундусу болгон учурда эмгекти коргоонун талаптарын бузуунун кесепетинен уюмдарды жоюу же алардын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн ишин токтотуу жөнүндө талаптарды сотко жиберүүгө;

7) белгиленген тартипте жумушту аткаруунун коопсуз методдоруна жана ыкмаларына окутуудан, эмгекти коргоо боюнча нускама берүүдөн, жумуш орундарында стажировкадан жана эмгекти коргоонун талаптарын билүүнү текшерүүдөн өтпөгөн адамдарды иштен четтетүүгө;

8) шайкештик сертификаттары жок же эмгекти коргоонун талаптарына ылайык келбеген кызматкерлерди жекече жана жамааттык коргоо каражаттарын пайдалануу жана өндүрүүгө тыюу салууга;

9) эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузууга күнөөлүү адамдарды укук бузуулар жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчиликке тартууга, зарыл болгон учурда иштер жана материалдар өндүрүштө болгондугуна байланыштуу аларды эмгек мыйзамдарын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга чакырууга, ошондой эле аталган адамдарды кылмыш-жаза жоопкерчилигине тартуу жөнүндө материалдарды укук коргоо органдарына жиберүүгө, сотко доо коюуга;

10) эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузуу, өндүрүштө кызматкерлердин ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө доо менен сотто эксперт катары чыгууга.

### 233-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун милдеттери

1. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлор көзөмөлдөө-контролдоо ишин жүзөгө ашырууда Кыргыз Республикасынын Конституциясын, эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, ошондой эле эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын кызмат адамдарынын жана органдарынын ишин жөнгө салуучу ченемдик укуктук актыларды сактоого милдеттүү.

2. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлор өздөрүнүн ыйгарым укуктарын жүзөгө ашырууда алынган, ошондой эле ал кызматтан бошонгондон кийин мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык жана мыйзам менен корголуучу башка сырларды сактоого, эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын жоболорун бузууга же кемчиликтерге кандай болбосун даттануулардын булагын өтө купуя деп эсептөөгө, эгерде текшерүү анын кайрылуусуна байланыштуу жүргүзүлүп, ал эми арыз



4. Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами.

### Статья 235. Обжалование решений государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

Решения государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Кыргызской Республики и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Кыргызской Республики могут быть обжалованы в судебном порядке.

### Статья 236. Ответственность за нарушение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных законодательством Кыргызской Республики.

### Статья 237. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную законодательством Кыргызской Республики.

### Статья 238. Ответственность государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства несут ответственность в соответствии с гражданским и уголовным законодательством Кыргызской Республики.

### Статья 239. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, осуществляется профессиональными союзами, чьи интересы они представляют.

2. Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства. Для осуществления этой функции создаются правовые и технические

ээси даттануунун булагы жөнүндө маалыматтарды иш берүүчүгө билдирүүгө каршы болсо арыз ээси жөнүндө маалыматтарды иш берүүчүгө маалымдоодон карманууга тийиш.

3. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын кызмат адамдары тарабынан текшерүүлөрдү жүргүзүүнүн тартиби Кыргыз Республикасы ратификациялаган Эмгек инспекциясынын маселелери боюнча эл аралык эмгек уюмунун конвенциялары, ушул Кодекс, мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар менен аныкталат.

**234-берене. Уюмдарды инспекциялоонун тартиби**

1. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик эмгек инспекторлору эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо максатында Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында уюштуруу-укуктук формасына карабастан кандай болбосун уюмдарды инспекциялайт.

2. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспектор инспекциялык текшерүүдө иш берүүчүгө же анын өкүлүнө, эгерде ал мындай кабарлоо контролдун натыйжалуулугуна зыян келтириши мүмкүн эмес деп эсептегенде гана өзүнүн катышкандыгы жөнүндө кабарлоого милдеттүү.

3. Кызматкерлердин эмгегин жөнгө салууга карата эмгек келишимдери түзүлгөн Куралдуу Күчтөрдүн, чек ара кызматынын, коопсуздук, ички иштер органдарынын, башка укук коргоо органдарынын, түзөтүү мекемелеринин, коргоо өнөр жайынын уюмдары инспекциялык текшерүүлөрдү жүргүзүүнүн өзгөчө тартиби менен инспекциялык текшерүүдөн өтүүгө тийиш, алар төмөнкүлөрдү карайт:

1) кирүүгө күн мурунтан тиешелүү уруксат алган эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлор үчүн гана уруксат;

2) текшерүүнү белгиленген убакытта жүргүзүү;

3) маневрлардын же машыгуулардын учурунда, чыңалуу, согуш аракеттеринин мезгили деп жарыяланган мезгилдерде текшерүүлөрдү жүргүзүүнү чектөө.

4. Инспекциялык текшерүүлөрдү жүргүзүүнүн өзгөчө тартиби мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар менен белгиленет.

**235-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун чечимдерине даттануу**

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун чечимдери баш ийүүсү боюнча тиешелүү жетекчиге, Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү башкы мамлекеттик инспекторго жана (же) сот тартибинде даттанылышы мүмкүн. Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү башкы мамлекеттик инспектордун чечимдерине сот тартибинде даттанылышы мүмкүн.



инспекции труда профсоюзов, полномочия которых определены в соответствующих законах и положениях о профессиональных союзах.

## Глава 23. Трудовые споры

### Статья 240. Индивидуальные трудовые споры

1. Индивидуальными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам:

1) установления работнику новых или изменения существующих условий труда;

2) применения законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, нормативных актов организации, а также условий трудового договора (споры искового характера).

2. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, состоящим (или ранее состоявшим) в трудовых отношениях с этим работодателем.

3. Работодатель и работник должны принять меры по урегулированию спора между собой.

### Статья 241. Субъекты по рассмотрению и урегулированию индивидуальных трудовых споров

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами.

2. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства либо непосредственно в суд.

3. В тех случаях, когда комиссия по трудовым спорам не создана в организации, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде.

4. Урегулирование трудового спора также может осуществляться посредством применения процедуры медиации в порядке, предусмотренном законом Кыргызской Республики о медиации.

### Статья 242. Порядок рассмотрения трудовых споров

1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, а порядок разрешения таких споров в суде определяется и гражданским процессуальным законодательством Кыргызской Республики.

2. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются законодательством Кыргызской Республики.

**236-берене. Эмгек укугунун ченемдерин камтуучу мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн жоопкерчилик**

Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузууга күнөөлүү болгон уюмдардын жетекчилери жана башка кызмат адамдары Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте жана учурларда жоопкерчилик тартат.

**237-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун ишине тоскоолдук кылгандыгы үчүн жоопкерчилик**

Эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөөгө жана контролдоого тоскоолдук кылган, аларга берилген жазма буйруктарды аткарбаган, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлорго, алардын үй-бүлө мүчөлөрүнө жана алардын мүлкүнө карата зомбулук көрсөтүү коркунучун же зомбулук иш-аракеттерин колдонгон адамдар Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген жоопкерчиликти тартат.

**238-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун жоопкерчилиги**

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы мамлекеттик инспекторлор укукка каршы иш-аракеттери же аракетсиздиги үчүн Кыргыз Республикасынын жарандык жана кылмыш-жаза мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

**239-берене. Эмгек жөнүндө мыйзамдардын сакталышын коомдук контролдоо**

1. Эмгек мыйзамдарынын, эмгек укуктарынын, жамааттык келишимдердин ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын коомдук контролдоо алардын кызыкчылыктарын коргогон кесиптик бирликтер тарабынан жүзөгө ашырылат.

2. Кесиптик бирликтер эмгек мыйзамдарынын сакталышын контролдойт. Бул функцияларды жүзөгө ашыруу үчүн ыйгарым укуктары тиешелүү мыйзамдарда жана кесиптик бирликтер жөнүндө жоболордо аныкталган кесиптик бирликтердин укуктук жана техникалык эмгек инспекциялары түзүлөт.

## 23-глава. Эмгек талаш-тартыштары

**240-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштары**

1. Иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы төмөнкүдөй маселелер боюнча жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер жекече эмгек талаш-тартыштары деп таанылат:

1) кызматкерге жаңы эмгек шарттарын белгилөө же учурдагыларды өзгөртүү;



3. Установленный настоящим Кодексом порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на работников, занимающих выборные оплачиваемые должности в общественных организациях.

4. Досрочное освобождение выборных работников может иметь место только по решению органов, избравших их.

**Статья 243. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

1. Работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение 2 месяцев со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

2. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

3. Срок исковой давности по спорам о взыскании заработной платы составляет 3 года с того дня, когда такая заработная плата должна была быть уплачена в соответствии с законодательством об обеспечении своевременности выдачи заработной платы Кыргызской Республики.

4. Сроки, указанные в настоящей статье, применяются также при обращении работника в органы прокуратуры, уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

5. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены комиссией по трудовым спорам или судом.

**Статья 244. Комиссии по трудовым спорам**

1. Комиссия по трудовым спорам (далее – Комиссия) образуется в организации (структурном подразделении) по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя и состоит из не менее 10 человек. Представители работников в Комиссию избираются общим собранием работников организации или делегируются профсоюзной организацией или иным представительным органом работников.

2. Представители работодателя назначаются руководителем организации.

3. По решению общего собрания Комиссия может быть образована в структурном подразделении организации. Такая Комиссия образуется и действует на тех же основаниях, что и Комиссия организации. В Комиссии структурного подразделения могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этого подразделения.

4. Деятельность Комиссии организации регулируется положением, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников.

5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

6. Комиссия является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

2) эмгек жөнүндө мыйзамдарды, макулдашууларды, жамааттык келишимдерди, уюмдун локалдуу ченемдик актыларын, ошондой эле эмгек келишиминин шарттарын (доо мүнөзүндөгү талаш-тартыштар) колдонуу.

2. Жекече эмгек талаш-тартышы деп иш берүүчү менен эмгек мамилелеринде турган (же мурда турган) адам менен иш берүүчүнүн ортосундагы талаш-тартыш таанылат.

3. Иш берүүчү жана кызматкер өз ара талаш-тартышты жөнгө салуу боюнча чараларды көрүүгө тийиш.

### 241-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо жана жөнгө салуу боюнча субъекттер

1. Жекече эмгек талаш-тартыштары эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган жана сот тарабынан каралат.

2. Кызматкер өзүнүн тандоосу боюнча эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга же түздөн-түз сотко кайрыла алат.

3. Уюмда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия түзүлбөгөн учурда эмгек талаш-тартыштары түздөн-түз эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан же сотто каралууга тийиш.

4. Эмгек талаш-тартыштарын жөнгө салуу медиация жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамында каралган тартипте медиация жол-жоболорун колдонуу аркылуу да жүзөгө ашырылышы мүмкүн.

### 242-берене. Эмгек талаш-тартыштарын кароонун тартиби

1. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароонун тартиби ушул Кодекс, башка ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салынат, ал эми бул талаш-тартыштарды сотто чечүү тартиби Кыргыз Республикасынын жарандык процесстик мыйзамдары менен аныкталат.

2. Кызматкерлердин айрым категорияларынын жекече эмгек талаш-тартыштарын кароонун өзгөчөлүктөрү Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен белгиленет.

3. Эмгек талаш-тартыштарын кароонун ушул Кодексте белгиленген тартиби коомдук уюмдарда шайлануучу акы төлөмө кызмат орундарын ээлеген кызматкерлерге колдонулбайт.

4. Шайлануучу кызматкерлерди мөөнөтүнөн мурда бошотуу аларды шайлаган органдардын чечими боюнча гана болушу мүмкүн.

### 243-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органдарга кайрылуунун мөөнөттөрү

1. Кызматкер жекече эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органдарга өзүнүн укуктары бузулгандыгы жөнүндө билген күндөн тартып 3 айдын ичинде, ал эми иштен бошотуу жөнүндө талаш-тартыштар



7. Заявление работника, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

8. Комиссия рассматривает индивидуальный трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи работником заявления.

9. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

10. Индивидуальные трудовые споры работников от 14 до 16 лет рассматриваются с участием одного из родителей или опекуна (попечителя).

11. Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

12. Решение Комиссии подлежит исполнению в течение 3 дней после истечения 10 дней, предусмотренных на обжалование.

13. В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок работнику выдается Комиссией удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

14. На основании удостоверения, выданного Комиссией и предъявленного не позднее 3 месяцев со дня его получения, судебный исполнитель приводит решение Комиссии в исполнение в принудительном порядке.

15. В случае пропуска работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

16. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суде.

17. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения Комиссии.

18. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

### Статья 245. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

1. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника или работодателя, если он не согласен с решением Комиссии или если стороны не пришли к соглашению;

2) работника, обратившегося в суд минуя комиссию по трудовым спорам;

3) работника, если Комиссия не рассмотрела заявление в установленный срок;

4) прокурора, если решение Комиссии не соответствует законам и иным нормативным правовым актам.

2. Непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работников организаций, где не созданы комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

боюнча иштен бошотуу жөнүндө буйрук менен таанышкан же эмгек китепчеси берилген күндөн тартып 2 айдын ичинде кайрылууга укуктуу.

2. Иш берүүчү кызматкер тарабынан уюмга келтирилген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талаш-тартыштар боюнча келтирилген зыян аныкталган күндөн тартып 1 жылдын ичинде сотко кайрылууга укуктуу.

3. Эмгек акыны өндүрүү жөнүндө талаш-тартыштардын эскирүү мөөнөтү мындай эмгек акы Кыргыз Республикасынын эмгек акыны өз убагында берүүнү камсыз кылуу жөнүндө мыйзамдарына ылайык төлөнүүгө тийиш болгон күндөн тартып 3 жылды түзөт.

4. Ушул беренеде көрсөтүлгөн мөөнөттөр кызматкер прокуратура органдарына, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга кайрылган учурда да колдонулат.

5. Жүйөлүү себептер боюнча белгиленген мөөнөттөр өтүп кетсе, алар тийиштүү түрдө эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия же сот тарабынан калыбына келтирилиши мүмкүн.

**244-берене. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар**

1. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия (мындан ары – Комиссия) 10дон кем эмес адам иштеген уюмдарда (түзүмдүк бөлүмдөрдө) кызматкерлердин жана (же) иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерлердин жана иш берүүчүнүн өкүлдөрүнөн бирдей санда түзүлөт. Комиссияга кызматкерлердин өкүлдөрү уюмдун кызматкерлеринин жалпы чогулушунда шайланат же кесиптик бирлик уюму же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы тарабынан жиберилет.

2. Иш берүүчүнүн өкүлдөрүн уюмдун жетекчиси дайындайт.

3. Жалпы чогулуштун чечими боюнча Комиссия уюмдун түзүмдүк бөлүмдөрүндө түзүлүшү мүмкүн. Мындай Комиссия уюмдун Комиссиясы сыяктуу эле негизде түзүлөт жана иштейт. Түзүмдүк бөлүмдөрдүн Комиссиясында ошол бөлүмдөрдүн ыйгарым укуктарынын чегинде жекече эмгек талаш-тартыштары каралышы мүмкүн.

4. Уюмдун Комиссиясынын иши кесиптик бирлик уюму же кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органы менен биргеликте иш берүүчү тарабынан бекиген жобо менен жөнгө салынат.

5. Комиссия өзүнүн курамынын ичинен комиссиянын төрагасын, төраганын орун басарын жана катчысын шайлайт.

6. Комиссия ушул Кодекс жана башка мыйзамдар менен аларды кароонун башкача тартиби белгиленген талаш-тартыштардан тышкары, уюмдарда келип чыккан жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча орган болуп саналат.

7. Кызматкердин Комиссияга келип түшкөн арызы көрсөтүлгөн комиссия тарабынан милдеттүү түрдө катталууга тийиш.

8. Комиссия жекече эмгек талаш-тартышын кызматкер арыз берген күндөн тартып 10 күндүк мөөнөттө карайт.

9. Талаш-тартыш арыз берген кызматкердин же анын ыйгарым укуктуу өкүлүнүн катышуусу менен каралат. Талаш-тартышты кызматкер же анын өкүлү жокто кароого анын жазуу жүзүндөгү арызы боюнча гана жол берилет.

10. 14төн 16 жашка чейинки кызматкерлердин жекече эмгек талаш-тартыштары ата-энелеринин биринин же камкорчунун (көзөмөлчүнүн) катышуусу менен каралат.



2) работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, о переводе на другую работу, изменении даты и формулировки причины увольнения, оплате за время вынужденного прогула либо выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

3) работодателя о возмещении ущерба, причиненного работником;

4) работника об отказе работодателя в составлении акта о несчастном случае на производстве либо несогласия с его содержанием;

5) работника о возмещении вреда, причиненного его здоровью в связи с выполнением трудовых обязанностей;

6) работников на требование работодателя о перезаключении бессрочного трудового договора на срочный, если характер работы и условия труда не изменились;

7) работника о восстановлении на работе при прекращении трудового договора в период испытательного срока.

3. Непосредственно в суде рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

1) об отказе в приеме на работу;

2) о защите трудовой чести, достоинства и деловой репутации работника и возмещении в связи с этим имущественного и морального вреда;

3) по заявлению лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;

4) по заявлению работников о дискриминации.

**Статья 246. Вынесение решений по спорам об увольнении, отстранении и переводе на другую работу**

1. В случае признания отстранения, увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

2. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

3. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

4. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

5. В случае признания изложения причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с изложением настоящего Кодекса или иного закона.

6. Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

11. Комиссия чечимди комиссиянын жыйналышына катышкан мүчөлөрдүн жөнөкөй көпчүлүк добушу менен жашыруун добуш берүү аркылуу кабыл алат.

12. Комиссиянын чечими даттанууга каралган 10 күн өткөндөн кийин 3 күндүн ичинде аткарылууга тийиш.

13. Комиссиянын чечими белгиленген мөөнөттө аткарылбаган учурда Комиссия кызматкерге аткаруу документи болуп саналган күбөлүктү берет. Эгерде кызматкер же иш берүүчү белгиленген мөөнөттө эмгек талаш-тартыштарын сотко которуу жөнүндө арыз менен кайрылса, күбөлүк берилбейт.

14. Комиссия тарабынан берилген жана аны алган күндөн тартып 3 айдан кечиктирбестен берилген күбөлүктүн негизинде сот аткаруучу Комиссиянын чечимин мажбурлап аткартат.

15. Кызматкер белгиленген 3 айлык мөөнөттү жүйөлүү себептер боюнча өткөрүп жиберген учурда күбөлүктү берген Комиссия бул мөөнөттү калыбына келтириши мүмкүн.

16. Эгерде жекече эмгек талаш-тартыштары Комиссия тарабынан 10 күндүк мөөнөттө каралбаса, кызматкер аны кароону сотко которууга укуктуу.

17. Комиссиянын чечими боюнча кызматкер же иш берүүчү тарабынан аларга Комиссиянын чечиминин көчүрмөсү тапшырылган күндөн тартып 10 күндүк мөөнөттө сотко даттанылышы мүмкүн.

18. Белгиленген мөөнөт жүйөлүү себептер боюнча өтүп кеткен учурда сот бул мөөнөттү калыбына келтириши жана талаш-тартышты маңызы боюнча карашы мүмкүн.

**245-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштарын сотто кароо**

1. Соттордо жекече эмгек талаш-тартыштар төмөнкүлөрдүн арыздары боюнча каралат:

1) эгерде кызматкер же иш берүүчү Комиссиянын чечимине макул болбосо же тараптар бир пикирге келишпесе, кызматкердин же иш берүүчүнүн;

2) эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга кайрылбай сотко кайрылган кызматкердин;

3) эгерде Комиссия арызды белгиленген мөөнөттө карабаса, кызматкердин;

4) эгерде Комиссиянын чечими мыйзамдарга же башка ченемдик укуктук актыларга ылайык келбесе, прокурордун.

2. Түздөн-түз сотто жекече эмгек талаш-тартыштары төмөнкүлөрдүн арыздары боюнча каралат:

1) жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча комиссия түзүлбөгөн уюмдардын кызматкерлеринин;

2) эмгек келишимин токтотуунун негиздерине карабастан ишке калыбына келтирүү, башка ишке которуу, иштен бошотуунун датасын жана себептерин өзгөртүү, ишке аргасыз келбеген убакыт үчүн акы төлөө же болбосо аз акы төлөнгөн ишти аткарган убактагы эмгек акынын айырмасын төлөө жөнүндө кызматкердин;

3) кызматкер келтирген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө иш берүүчүнүн;

4) иш берүүчү өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсык жөнүндө акты түзүүдөн баш тартканды же анын мазмуну менен макул эместиги жөнүндө кызматкердин;



7. В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

8. Если не предоставляется возможным восстановить работника на прежней работе (должность сокращена, подразделение упразднено, организация ликвидирована), то суд возлагает на работодателя или его правопреемника обязанность выплатить работнику материальное возмещение в размере не менее 12-кратного среднемесячного заработка.

**Статья 247. Удовлетворение денежных требований работника. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры**

1. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

2. Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

**Статья 248. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников**

1. Индивидуальные трудовые споры лиц, занимающих политические государственные должности, специальные государственные должности и политические муниципальные должности, а также лиц, избираемых, назначаемых или утверждаемых на должности Президентом Кыргызской Республики, Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики – Руководителем Администрации Президента Кыргызской Республики по вопросам увольнения, изменения даты и изложения причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются во внесудебном порядке.

2. Решения, принятые по указанным в настоящей статье обстоятельствам, обжалованию не подлежат.

**Статья 249. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений**

1. Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

2. Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения требования работников.

5) эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкердин ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө кызматкердин;

6) эгерде иштин мүнөзү жана эмгек шарттары өзгөрбөсө, мөөнөтсүз эмгек келишимин мөөнөттүү келишимге кайра түзүү жөнүндө иш берүүчүнүн талабына кызматкерлердин;

7) сыноо мөөнөтүнүн мезгилинде эмгек келишими токтотулганда ишке калыбына келтирүү жөнүндө кызматкердин.

3. Төмөнкүдөй жекече эмгек талаш-тартыштары да түздөн-түз сотто каралат:

1) ишке кабыл алуудан баш тартуу жөнүндө;

2) кызматкердин эмгектик ар-намысын, аброюн жана иштиктүү беделин коргоо жана ушуга байланыштуу мүлктүк жана моралдык зыяндын ордун толтуруу жөнүндө;

3) иш берүүчүлөрдө – жеке жактарда эмгек келишими боюнча иштеген адамдын арызы боюнча;

4) басмырлангандыгы жөнүндө кызматкерлердин арызы боюнча.

### 246-берене. Иштен бошотуу, четтетүү жана башка ишке которуу жөнүндө талаш-тартыштар боюнча чечимдерди чыгаруу

1. Иштен четтетүү, бошотуу же башка ишке которуу мыйзамсыз деп таанылган учурда кызматкер жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган тарабынан мурдагы ишине калыбына келтирилүүгө тийиш.

2. Жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган кызматкерге аргасыз ишке чыкпаган бардык убакыт үчүн орточо эмгек акысын же аз акы төлөнүүчү ишти аткарган бардык убакыт үчүн эмгек акысынын айырмасын төлөп берүү жөнүндө чечим чыгарат.

3. Кызматкердин арызы боюнча жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган жогоруда көрсөтүлгөн компенсацияларды анын пайдасына өндүрүү жөнүндө чечимди чыгаруу менен чектелиши мүмкүн.

4. Кызматкердин арызы боюнча жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган иштен бошотуунун негизинин баяндалышын өз каалоосу боюнча иштен бошонду деп өзгөртүү жөнүндө чечимди чыгарышы мүмкүн.

5. Бошотуунун себебинин баяндалышы туура эмес же мыйзамга ылайык келбейт деп таанылган учурда жекече эмгек талаш-тартышын караган сот аны өзгөртүүгө жана чечимде бошотуунун себебин жана негизин ушул Кодекстин же башка мыйзамдын баяндалышына ылайык даана көрсөтүүгө милдеттүү.

6. Эгерде эмгек китепчесиндеги иштен бошотуу себебинин туура эмес баяндалышы кызматкердин башка ишке орношуусуна тоскоолдук кылса, анда сот кызматкерге аргасыз ишке чыкпаган бардык убакыт үчүн орточо эмгек акысын төлөп берүү жөнүндө чечимди чыгарат.

7. Мыйзамсыз негиздер менен иштен бошотулган же иштен бошотуунун белгиленген тартибин бузуу менен иштен бошотулган, же болбосо башка ишке мыйзамсыз которгон учурда сот кызматкердин талабы боюнча ага көрсөтүлгөн аракеттер менен келтирилген моралдык зыянды акчалай компенсация менен ордун толтуруу жөнүндө чечимди чыгарууга укуктуу. Бул компенсациянын өлчөмүн сот аныктайт.

8. Эгерде кызматкердин мурдагы ишин калыбына келтирүүгө мүмкүн болбосо (кызмат оруну кыскартылса, бөлүм, уюм жоюлса), анда сот иш берүүчүгө же анын укук



3. Представители работодателей (объединения работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение 1 месяца со дня получения указанных требований.

### Статья 250. Примирительные процедуры

1. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным, если работодатель не удовлетворяет требования работников или их представительных органов.

3. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

4. Представители сторон и примирительная комиссия обязаны использовать все возможности для разрешения коллективного трудового спора.

### Статья 251. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

1. Примирительная комиссия создается в срок до 3 рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

3. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

4. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

5. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 5 рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон и оформлен протоколом.

6. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии.

7. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника.

улантуучусуна кызматкерге 12 эсе орточо айлык эмгек акысынан кем эмес өлчөмдө материалдык ордун толтурууну төлөө милдетин жүктөйт.

**247-берене. Кызматкердин акчалай талаптарын канааттандыруу. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароочу органдардын чечими боюнча төлөнгөн суммаларды кайра өндүрүп алууну чектөө**

1. Жекече эмгек талаш-тартышын кароочу орган кызматкердин акчалай талаптарын негиздүү деп тааныган учурда, ал толук өлчөмдө канааттандырылат.

2. Чечим көзөмөл тартибинде жокко чыгарылганда жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органдын чечимине ылайык кызматкерге төлөнгөн суммаларды ал кайра өндүрүп алууга жокко чыгарылган чечим кызматкер тарабынан билдирилген жалган маалыматтарга же ал тарабынан берилген жасалма документтерге негизделген учурларда гана жол берилет.

**248-берене. Кызматкерлердин айрым категорияларынын жекече эмгек талаш-тартыштарын кароонун өзгөчөлүктөрү**

1. Саясий мамлекеттик кызмат орундарын, атайын мамлекеттик кызмат орундарын жана саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеген адамдардын, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Президенти, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин Төрагасы – Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын Жетекчиси тарабынан кызмат ордуна шайлануучу, дайындалуучу же бекитилүүчү адамдардын иштен бошотуу, иштен бошотуу датасын жана себебинин баяндалышын өзгөртүү, башка ишке которуу, аргасыз ишке чыкпаган же аз акы төлөнүүчү ишти аткарган убакыт үчүн акы төлөө жана тартиптик жазаларды салуу маселелери боюнча жекече эмгек талаш-тартыштары соттук эмес тартипте чечилет.

2. Ушул беренеде көрсөтүлгөн жагдайлар боюнча кабыл алынган чечимдер даттанууга тийиш эмес.

**249-берене. Кызматкерлердин, кесиптик бирликтердин жана алардын бирикмелеринин талаптарын кароо**

1. Иш берүүчүлөр кызматкерлердин аларга жиберилген талаптарын кароого кабыл алууга милдеттүү.

2. Иш берүүчү кызматкерлердин талаптарын алган күндөн баштап 3 жумушчу күндүн ичинде уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүмдүн) кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органына кабыл алынган чечим жөнүндө жазуу жүзүндө билдирет.

3. Иш берүүчүнүн (иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин) өкүлдөрү кесиптик бирликтердин (алардын бирикмелеринин) аларга жиберилген талаптарын кароого кабыл алууга жана кесиптик бирликтерге (алардын бирикмелерине) көрсөтүлгөн талаптарды алган күндөн тартып 1 айдын ичинде кабыл алынган чечим жөнүндө билдирүүгө милдеттүү.

**250-берене. Жараштыруу жол-жоболору**

1. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн тартиби төмөнкүдөй этаптардан турат: жараштыруу комиссиясы тарабынан жамааттык эмгек талаш-



**Статья 252. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника**

1. После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение 3 рабочих дней пригласить посредника.

2. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

3. Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения по сути спора.

4. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

**Статья 253. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора**

1. Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение 1 года.

2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

**Статья 254. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора**

1. Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу.

2. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

**Статья 255. Право на забастовку**

1. В соответствии со статьей 42 Конституции Кыргызской Республики признается право работников на забастовку как способ добиться законных требований работников в коллективном трудовом споре.

2. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

3. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

тартыштарын кароо, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын ортомчунун катышуусу менен кароо.

2. Эгерде иш берүүчү кызматкерлердин же алардын өкүлчүлүктүү органдарынын талабын канааттандырбаса, жараштыруу комиссиясы тарабынан жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо милдеттүү болуп саналат.

3. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын тараптарынын бири да жараштыруу жол-жобосуна катышуудан баш тартууга укугу жок.

4. Тараптардын өкүлдөрү жана жараштыруу комиссиясы жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн бардык мүмкүнчүлүктөрдү пайдалануурга милдеттүү.

### 251-берене. Жараштыруу комиссиясы тарабынан жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын каралышы

1. Жараштыруу комиссиясы жамааттык эмгек талаш-тартышы башталган күндөн тартып 3 жумуш күнгө чейинки мөөнөттө түзүлөт. Комиссияны түзүү жөнүндө чечим иш берүүчүнүн тиешелүү буйругу (тескемеси) жана кызматкерлердин өкүлүнүн чечими менен таризделет.

2. Жараштыруу комиссиясы тең укуктуу негизде жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын өкүлдөрүнөн түзүлөт.

3. Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары жараштыруу комиссиясын түзүүдөн жана анын ишине катышуудан баш тартууга укуксуз.

4. Иш берүүчү жараштыруу комиссиясынын иши үчүн зарыл болгон шарттарды түзөт.

5. Жамааттык эмгек талаш-тартыштары жараштыруу комиссиясы тарабынан аны түзүү жөнүндө буйрук (тескеме) чыгарылган күндөн тартып 5 жумуш күнгө чейинки мөөнөттө каралууга тийиш. Көрсөтүлгөн мөөнөт тараптардын өз ара макулдугу менен узартылышы мүмкүн жана ал протокол менен таризделет.

6. Жараштыруу комиссиясынын чечими жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын макулдашуусу боюнча кабыл алынып, протокол менен таризделет, бул талаш-тартыштын тараптары үчүн милдеттүү күчкө ээ жана жараштыруу комиссиясынын чечими менен белгиленген тартипте жана мөөнөттө аткарылат.

7. Жараштыруу комиссиясында макулдашууга жетишилбеген учурда жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары ортомчунун катышуусу менен жарашуу жол-жоболорун улантат.

### 252-берене. Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо

1. Жараштыруу комиссиясы тарабынан пикир келишпестиктердин протоколу түзүлгөндөн кийин жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары 3 жумуш күндүн ичинде ортомчуну чакырышы мүмкүн.

2. Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартышын кароонун тартиби ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат.

3. Ортомчу жамааттык эмгек талаш-тартышын тараптарынан ушул талаш-тартышка тиешелүү зарыл болгон документтерди жана күбөлүктөрдү алардан суратууга жана алууга укуктуу.



4. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом.

5. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

### Статья 256. Объявление забастовки

1. Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием работников данной организации.

2. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует 50 %+1 от общего числа работников (делегатов конференции).

3. Работодатель не имеет права препятствовать проведению собрания.

4. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины работников, присутствующих на собрании. При невозможности проведения собрания работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

5. После 5 календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

6. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

7. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней.

8. В решении об объявлении забастовки указываются перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки, дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников, наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах, предложение по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении) в период проведения забастовки.

### Статья 257. Орган, возглавляющий забастовку

1. Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

2. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора

4. Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартышын кароо ал чакырылган (дайындаган) күндөн тартып 7 жумуш күнгө чейинки мөөнөттө жүргүзүлөт жана жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары тарабынан жазуу жүзүндөгү макулдашылган чечимди кабыл алуу же пикир келишпестиктердин протоколун түзүү менен аяктайт.

**253-берене. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө байланыштуу кепилдиктер**

1. Жараштыруу комиссиясынын мүчөлөрү жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүгө катышып жаткан убакта 1 жылдын ичинде 3 айдан ашпаган мөөнөткө орточо эмгек акысын сактоо менен негизги ишинен бошотулат.

2. Кызматкерлердин, алардын бирикмелеринин жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө катышкан өкүлдөрү жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү мезгилинде аларга өкүл болууга ыйгарым укук берген органдын алдын ала макулдугусуз иш берүүчүнүн демилгеси боюнча тартиптик жаза чарага тартылышы, башка жумушка которулушу же жумуштан бошотулушу мүмкүн эмес.

**254-берене. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө макулдашуу**

1. Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары тарабынан бул талаш-тартышты чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашуу жазуу жүзүндө тариздөлөт жана жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары үчүн милдеттүү күчкө ээ болот.

2. Анын аткарылышын контролдоону жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары жүзөгө ашырат.

**255-берене. Иш таштоого карата укук**

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 42-беренесине ылайык кызматкерлердин иш таштоого укугу жамааттык эмгек талаш-тартышында кызматкерлердин мыйзамдуу талаптарына жетүү ыкмасы катары таанылат.

2. Эгерде жараштыруу жол-жобосу жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүгө алып келбесе, же болбосо иш берүүчү жараштыруу жол-жоболорунан качса, жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашууну аткарбаса, анда кызматкерлер же алардын өкүлдөрү иш таштоолорду уюштырууга киришүүгө укуктуу.

3. Иш таштоого катышуу ыктыярдуу болуп саналат. Эч ким иш таштоого катышууга же катышуудан баш тартууга мажбурлануу тийиш эмес.

4. Иш таштоого катышууга же катышуудан баш тартууга кызматкерлерди мажбурлаган адам, ушул Кодексте белгиленген тартипте тартиптик жоопкерчиликке тартылат.

5. Иш берүүчүнүн өкүлдөрү иш таштоону уюштырууга жана ага катышууга укуксуз.

**256-берене. Иш таштоону жарыялоо**

1. Иш таштоо жарыялоо жөнүндө чечим кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө мурда ыйгарым укук берилген кызматкерлердин сунушу боюнча уюмдун кызматкерлеринин (филиал,



примирительной комиссией. Работодатель должен быть предупрежден о возобновлении забастовки не позднее чем за 3 рабочих дня.

**Статья 258. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки**

1. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

2. Работодатель, государственные органы, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящее от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

3. Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях (филиалах, представительствах), деятельность которых связана с обеспечением безопасности и здоровья людей, и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается соответствующим органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим профессиональным союзом. В случае если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. Минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

5. Решение органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суде.

6. При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

**Статья 259. Незаконные забастовки**

1. Являются незаконными и не допускаются забастовки:

1) в периоды военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Кыргызской Республики, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны,

өкүлчүлүк, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүм) жалпы чогулушунда кабыл алынат. Кесиптик бирликтер (кесиптик бирликтердин бирикмелери) тарабынан кабыл алынган иш таштоону жарыялоо жөнүндө чечим, ошол уюмдун кызматкерлеринин чогулушунда (конференциясында) ар бир уюм үчүн бекитилет.

2. Кызматкерлердин чогулушу кызматкерлердин (конференциянын делегаттарынын) жалпы санынын 50 %+1 катышканда укуктуу деп эсептелет.

3. Иш берүүчү чогулушту өткөрүүгө тоскоолдук кылууга укугу жок.

4. Чечим, эгерде чогулушка катышкан кызматкерлердин жарымынан көбү ага добуш берсе, кабыл алынды деп эсептелет. Кызматкерлердин чогулушун өткөрүү мүмкүн болбогондо, кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы иш таштоо өткөрүүнү колдогон кызматкерлердин жарымынан көбүнүн колун чогултуу менен өз чечимин бекитүүгө укугу бар.

5. Жараштыруу комиссиясынын ишинин 5 календардык күнүнөн кийин бир сааттык эскертүүчү иш таштоо бир ирет жарыяланышы мүмкүн, бул жөнүндө иш берүүчү 3 жумуш күндөн кечиктирилбестен жазуу жүзүндө эскертилүүгө тийиш.

6. Эскертүүчү иш таштоону өткөрүүдө ага башчылык кылган орган ушул Кодекске ылайык зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумун камсыз кылат.

7. Алдыдагы иш таштоонун башталышы жөнүндө иш берүүчү 10 календардык күндөн кечиктирилбестен жазуу жүзүндө эскертилүүгө тийиш.

8. Иш таштоону жарыялоо жөнүндө чечимде: иш таштоону жарыялоо жана өткөрүү үчүн негиз болуп саналган жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын пикир келишпестиктеринин тизмеги, иш таштоонун башталуучу датасы жана убактысы, анын болжолдуу узактыгы жана катышуучулардын болжолдуу саны; иш таштоого башчылык кылган органдын аталышы, жараштыруу жол-жоболоруна катышууга ыйгарым укук берилген кызматкерлердин өкүлдөрүнүн курамы; иш таштоону өткөрүү мезгилинде уюмда (филиалда, өкүлчүлүктө, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүмдөрдө) аткарылуучу зарыл иштердин (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимуму боюнча сунуш көрсөтүлөт.

**257-берене. Иш таштоого башчылык кылган орган**

1. Иш таштоого кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы башчылык кылат. Иш таштоого башчылык кылган орган кызматкерлердин чогулушун (конференциясын) чакырууга, кызматкерлердин кызыкчылыктарын козгогон маселелер боюнча иш берүүчүдөн маалымат алууга, талаш маселелер боюнча корутундуларды даярдоо үчүн адистерди тартууга укуктуу.

2. Иш таштоого башчылык кылган орган иш таштоону токтото турууга укуктуу. Иш таштоону кайра баштоо үчүн жараштыруу комиссиясында талаш-тартышты кайра кароо талап кылынбайт. Иш таштоонун кайра башталышы жөнүндө иш берүүчүгө 3 жумуш күндөн кечиктирилбестен эскертилүүгө тийиш.

**258-берене. Иш таштоонун жүрүшүндө жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын милдеттери**

1. Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары иш таштоону өткөрүү мезгилинде жараштыруу жол-жоболорун жүргүзүү жолу менен бул талаш-тартышты чечүүнү улантууга милдеттүү.

2. Иш берүүчү, мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана иш таштоого башчылык кылган орган иш таштоо мезгилинде коомдук



безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

2. Признание забастовки незаконной может быть только по решению суда на основании заявления работодателя или прокурора.

3. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

4. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

5. В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся – приостановить на тот же срок.

**Статья 260. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки**

1. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью 4 статьи 259 настоящего Кодекса.

2. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью 4 статьи 259 настоящего Кодекса.

3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

4. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

5. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

6. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

тартипти, уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүмдүн) жана кызматкерлердин мүлкүн сактоону, ошондой эле иштебей токтоп калышы адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна түздөн-түз коркунуч келтирген машиналар менен жабдуулардын иштөөсүн камсыз кылуу боюнча аларга тиешелүү чараларды көрүүгө милдеттүү.

3. Иши адамдардын коопсуздугуна, алардын ден соолугун жана коомдун турмуштук маанилүү кызыкчылыктарын камсыз кылууга байланышкан уюмдардагы (филиалдардагы, өкүлчүлүктөрдөгү) зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тизмеги экономиканын ар бир тармагында (чакан тармактарында) тийиштүү кесиптик бирлик менен макулдашуу боюнча экономиканын тиешелүү тармагында (чакан тармактарында) ишти координациялоо жана жөнгө салуу жүктөлгөн аткаруу бийлигинин тиешелүү органы тарабынан иштелип чыгат жана бекитилет. Эгерде экономиканын тармактарында (чакан тармактарында) бир нече кесиптик бирликтер иштесе, зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тизмеги экономиканын тармактарында (чакан тармактарында) иштеген бардык кесиптик бирликтер менен макулдашуу боюнча бекитилет. Зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тизмегин иштеп чыгуунун жана бекитүүнүн тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

4. Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимуму иш таштоону жарыялоо жөнүндө чечим кабыл алынган учурдан тартып 5 күндүк мөөнөттө зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тизмектеринин негизинде жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы менен биргеликте жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат. Зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумуна жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) түрүн киргизүү жарандардын ден соолугуна зыян келтирүү же өмүрүнө коркунуч келтирүү ыктымалдыгы менен жүйөлөштүрүлүүгө тийиш. Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумуна зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тиешелүү тизмектеринде каралбаган жумуштар (кызмат көрсөтүүлөр) киргизилбейт.

5. Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумун белгилөөчү органдын чечимине жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары сотто даттанышы мүмкүн.

6. Зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимуму камсыз кылынбаганда иш таштоо мыйзамдуу эмес деп таанылышы мүмкүн.

**259-берене. Мыйзамсыз иш таштоолор**

1. Мыйзамсыз иш таштоолор болуп төмөнкүлөр саналат жана аларга жол берилбейт:

1) аскердик же өзгөчө абал, же болбосо өзгөчө чаралар мезгилинде өзгөчө абал жөнүндө мыйзамдарга ылайык; Кыргыз Республикасынын Куралдуу Күчтөрүнүн органдарында жана уюмдарында, өлкөнү коргоону, мамлекеттин коопсуздугун камсыз кылуу, авариялык-куткаруу, издөө-куткаруу, өрткө каршы иштер, табигый кырсыктардын жана өзгөчө кырдаалдын алдын алуу же жоюу маселелерин тейлеген башка аскердик, аскерлештирилген жана башка түзүлүштөрдө жана уюмдарда; укук коргоо органдарында; өндүрүштүн же жабдуулардын өзгөчө кооптуу түрлөрүн түздөн-түз тейлеген уюмдарда, тез жана кечиктирилгис медициналык жардам көрсөтүүчү станцияларда;



7. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

**Статья 261. Запрещение локаута**

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

**Статья 262. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры**

1. Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или ответственности в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях.

2. Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством о правонарушениях.

**Статья 263. Ответственность работников за незаконные забастовки**

1. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

2. Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю за весь период проведения незаконной забастовки, за счет своих средств в размере, определенном судом.

**Статья 264. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора**

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

2) эгерде иш таштоону өткөрүү мамлекеттин коргонуусуна жана коопсуздугуна, адамдын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирсе, калктын жашоо тиричилигин камсыз кылуу менен байланышкан (энергия менен камсыздоо, жылытуу жана жылуулук менен камсыздоо, суу, газ менен камсыздоо, авиация, темир жол жана суу транспорту, байланыш, оорукана) уюмдарда.

2. Иш берүүчүнүн же прокурордун арызынын негизинде соттун чечими боюнча гана иш таштоо мыйзамсыз деп таанылышы мүмкүн.

3. Соттун чечими иш таштоого башчылык кылган орган аркылуу кызматкерлерге жеткирилет, ал дароо соттун чечими жөнүндө иш таштоонун катышуучуларына маалымдоого милдеттүү.

4. Мыйзамдуу күчүнө кирген иш таштоону мыйзамсыз деп таануу жөнүндө соттун чечими токтоосуз аткарылууга тийиш. Иш таштоого башчылык кылган органга соттун көрсөтүлгөн чечиминин көчүрмөсү берилгенден кийинки күндөн кечиктирилбестен кызматкерлер иш таштоону токтотууга жана ишке киришүүгө милдеттүү.

5. Адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна түздөн-түз коркунуч келтирилген учурда сот баштала элек иш таштоону 30 күндүк мөөнөткө жылдырууга, ал эми башталган иш таштоону ошол эле мөөнөткө токтото турууга укуктуу.

**260-берене. Иш таштоону өткөрүүгө байланыштуу кызматкерлердин кепилдиктери жана укуктук абалы**

1. Ушул Кодекстин 259-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык иш таштоону токтотуу милдеттери аткарылбаган учурларды кошпогондо, кызматкердин иш таштоого катышуусу эмгек тартибин бузуу жана эмгек келишимин бузуу үчүн негиз катары каралыш мүмкүн эмес.

2. Ушул Кодекстин 259-беренесинин 4-бөлүгүндө каралган учурларды кошпогондо, иш таштоого катышкан кызматкерге карата тартиптик жоопкерчилик чараларын колдонууга тыюу салынат.

3. Иш таштоо учурунда ага катышкан кызматкерлердин жумуш орду жана кызмат орду сакталат.

4. Иш берүүчү жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) милдеттүү минимумун аткарган кызматкерлерден тышкары, кызматкерлер иш таштоого катышкан убагы үчүн аларга эмгек акы төлөбөөгө укуктуу.

5. Жамааттык келишимде, макулдашууда же жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашууларда иш таштоого катышкан кызматкерлерге компенсациялык төлөмдөр каралышы мүмкүн.

6. Иш таштоого катышпаган кызматкерлерге, бирок анын өткөрүлүшүнө байланыштуу өзүнүн ишин аткарууга мүмкүн болбогон жана ага байланыштуу жумуштун токтоп калышы жөнүндө жазуу жүзүндө билдирген кызматкерлерге кызматкердин күнөөсү боюнча эмес жумуштун токтоп калышы үчүн төлөм ушул Кодексте каралган тартипте жана өлчөмдөрдө жүргүзүлөт. Иш берүүчү ушул Кодексте каралган тартипте аталган кызматкерлерди башка ишке которууга укуктуу.

7. Жамааттык келишим, макулдашуу же жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашууларда иш таштоого катышкан кызматкерлерге төлөмдөрдүн ушул Кодексте каралгандагыга караганда кыйла жеңилдетилген тартиби каралышы мүмкүн.

**Статья 265. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, уголовной ответственности и ответственности за правонарушения в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

**Президент**
**Кыргызской Республики** **С.Н. Жапаров**

г. Бишкек
23 января 2025 года
№ 23

**261-берене. Локаутка тыюу салуу**

Жамааттык эмгек талаш-тартышын жөнгө салуу процессинде иш таштоону өткөрүүнү кошуп алганда, кызматкерлерди жамааттык эмгек талаш-тартышына же иш таштоого катышкандыгына байланыштуу иш берүүчүнүн демилгеси боюнча локаутка – аларды иштен бошотууга тыюу салынат.

**262-берене. Жараштыруу жол-жоболоруна катышуудан баш тартуу жана жараштыруу жол-жобосунун натыйжасында жетишилген макулдашууну аткарбагандык үчүн жоопкерчилик**

1. Кызматкерлердин талаптарын алуудан жана жараштыруу жол-жоболоруна катышуудан баш тартканы, анын ичинде талаптарды коюу, иш таштоону жарыялоо боюнча чогулуштарды өткөрүү үчүн орун жайларды бербеген же аны өткөрүүгө тоскоолдук кылган иш берүүчүнүн өкүлдөрү ушул Кодекске ылайык тартип жоопкерчилигине же Кыргыз Республикасынын укук бузуулар жөнүндө мыйзамдарында белгиленген тартипте жоопкерчиликке тартылат.

2. Жараштыруу жол-жобосунун натыйжасында жетишилген макулдашуу боюнча милдеттенмелерди аткарбагандыгына күнөөлүү иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин өкүлдөрү укук бузуулар жөнүндө мыйзамдарда каралган тартипте жоопкерчиликке тартылат.

**263-берене. Мыйзамсыз иш таштоолору үчүн кызматкерлердин жоопкерчилиги**

1. Иш таштоону мыйзамсыз деп таануу же болбосо иш таштоону кийинкиге калтыруу же токтотуп туруу жөнүндө соттун мыйзамдуу күчүнө кирген чечими иш таштоого башчылык кылган органга жеткирилгенден кийинки күнү иш таштоону өткөрүүгө киришкен же аны токтотпогон кызматкерлер эмгек тартибин бузгандыгы үчүн тартиптик жазага тартылышы мүмкүн.

2. Иш таштоо мыйзамсыз деп тааныл гандан кийин иш таштоону жарыялаган жана аны токтотпогон кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы мыйзамсыз иш таштоо өткөрүлгөн бүткүл мезгилде иш берүүчүгө келтирилген чыгымдын ордун сот тарабынан аныкталган өлчөмдө өз каражаттарынын эсебинен толтурууга милдеттүү.

**264-берене. Жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүдө документтерди жүргүзүү**

Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын иш-аракеттери, ушул талаш-тартышты чечүүгө байланыштуу кабыл алынуучу макулдашуулар жана сунуштоолор жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын өкүлдөрү, жараштыруу органдары, иш таштоого башчылык кылган орган тарабынан протоколдор менен тариздел ет.

**265-берене. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарын жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн жоопкерчиликтин түрлөрү**

Эмгек укугунун ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарын жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн күнөөлүү адамдар ушул Кодексте, башка мыйзамдарда белгиленген тартипте тартиптик жоопкерчиликке тартылат, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте жарандык-укуктук, кылмыш-жаза жоопкерчилигине жана укук бузуулар үчүн жоопкерчиликке тартылат.

**Кыргыз Республикасынын Президенти** **С.Н. Жапаров**

Бишкек ш.
2025-жылдын 23-январы
№ 23