КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК КОДЕКСИ

2004-жылдын 4-августу № 106

(КР 2004-жылдын 8-октябрындагы № 181, 2005-жылдын 30-июнундагы № 85, 2007-жылдын 31-июлундагы № 117, 2007-жылдын 7-августундагы № 136, 2008-жылдын 17-мартындагы № 21, 2008-жылдын 19-апрелиндеги № 61, 2008-жылдын 25-июлундагы № 168, 2009-жылдын 20-январындагы № 10, 2009-жылдын 24-февралындагы № 63, 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2009-жылдын 12-октябрындагы № 260, 2012-жылдын 18-майындагы № 59, 2012-жылдын 4-июлундагы № 97, 2012-жылдын 10-августундагы № 164, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2013-жылдын 15-июлундагы № 141, 2013-жылдын 1-ноябрындагы № 198, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179, 2015-жылдын 18-декабрындагы № 227, 2016-жылдын 6-апрелиндеги № 34 2016-жылдын 30-майындагы № 76, 2016-жылдын 11-ноябрындагы № 177, 2016-жылдын 16-декабрындагы № 207, 2016-жылдын 30-декабрындагы № 228, 2017-жылдын 25-январындагы № 12, 2017-жылдын 6-июнундагы № 98, 2017-жылдын 28-июлундагы № 162, 2017-жылдын 20-ноябрындагы № 190, 2018-жылдын 26-июнундагы № 62, 2019-жылдын 31-декабрындагы № 150, 2021-жылдын 23-апрелиндеги № 56, 2021-жылдын 29-ноябрындагы № 142, 2022-жылдын 18-январындагы №4 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

I БӨЛҮМ
ЖАЛПЫ БӨЛҮК

1-Глава
Негизги жоболор

1-статья. Эмгек мыйзамдарынын максаттары жана милдеттери

Эмгек мыйзамдарынын максаттары жарандардын эмгектик укуктарынын жана эркиндиктеринин мамлекеттик кепилдиктерин белгилөө, кызматкерлер менен иш берүүчүлөргө иштин ыңгайлуу шарттарын түзүү, укуктарын жана таламдарын коргоо болуп саналат. Эмгек мыйзамдары тараптардын эмгек мамилелеринин таламдарын, ошондой мамлекеттин таламдарын оптималдуу макулдашууга жетишүү үчүн зарыл укуктук шарттарды түзүүгө багытталган.

Эмгек мыйзамдарынын негизги милдеттери эмгектик жана ага түздөн-түз байланышкан мамилелерди укуктук жактан төмөнкүлөрдү жөнгө салуу болуп саналат:

эмгекти уюштуруу жана эмгекти башкаруу боюнча;

иш берүүчүгө ишке орноштуруу боюнча;

кадрларды түздөн-түз ошол иш берүүчүдө кесиптик жактан даярдоо, кайра даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу боюнча;

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

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

эмгек чөйрөсүндө иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы материалдык жоопкерчилик боюнча;

эмгек мыйзамдарын (эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды кошкондо) сакталышына көзөмөлдүк жана контролдук боюнча;

эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча.

2-статья. Эмгектик жана ага түздөн-түз байланышкан эмгек мамилелерин укуктук жактан жөнгө салуунун негизги принциптери

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

- ишке карата өз жөндөмүн тескөө жана тандоо, кесипти жана иштин түрүн, укугун кошкондо аны ар бир жаран эркин тандап ала турган же эркин макулдаша турган эмгектенүү укугу;

- эмгек эркиндиги;

- эмгек укугунун мамилелер чөйрөсүндө мажбурлап иштетүүгө жана басмырлоого тыюу салуу;

- өтө жаман формалардагы балдар эмгегине тыюу салуу;

- негизсиз кызматтан бошотуудан коргоо;

- ишке орношууга көмөктөшүү жана жумушсуздуктан социалдык коргоо укугун камсыз кылуу;

- коопсуздук жана гигиенанын талаптарына жооп берүүчү шарттарда эмгектенүү укугун камсыз кылуу;

- эмгек келишимине ылайык эмгекке акы төлөөнүн мыйзамда белгиленген эң төмөнкү өлчөмүнөн аз болбогон сыйакы алуу укугун камсыз кылуу;

- эс алуу укугун камсыз кылуу;

- эмгек милдеттенмелерин аткарууга байланыштуу кызматкердин ден соолугуна келтирилген залалдын ордун толтуруу укугун камсыз кылуу;

- өндүрүштө кызматкерди кесиптик жактан өнүктүрүүгө көмөктөшүү, кадрларды даярдоо;

- ушул Кодексте жана башка мыйзам актыларында белгиленген тартипте жекече жана жамааттык эмгек талаш-тартыштарды чечүүгө укукту камсыз кылуу;

- кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн укуктарын камсыз кылуу боюнча мамлекеттик кепилдиктерди белгилөө, алардын сакталышына мамлекеттик көзөмөлдү жана контролду ишке ашыруу;

- ар бир жарандын укуктарын жана эркиндиктерин мамлекет тарабынан, анын ичинде сот тартибинде коргоо укугун камсыз кылуу;

- эмгектик укук мамилелери жаатында өзүлөрүнүн укуктарын, эркиндиктерин жана таламдарын коргоо үчүн кызматкерлердин кесиптик бирликтер жана башка өкүлчүлүк органдарын түзүү укугун кошкондо, биригүүгө укугун камсыз кылуу;

- өздөрүнүн эмгектик укуктук мамилелери жагындагы укуктарын, эркиндиктерин жана кызыкчылыктарын коргоо үчүн иш берүүчүлөрдүн биригүү укугун камсыз кылуу;

- кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн биригүүсүнүн эмгектик укук мамилелерин жөнгө салууга катышуусу.

3-статья. Эмгек мыйзамдары жана эмгектик укук ченемдерин камтуучу башка ченемдик укуктук актылар. Эл аралык укуктук ченемдер

Эмгек мамилелерин жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуу Кыргыз Республикасынын Конституциясына ылайык эмгек мыйзамдары жана эмгектик укук ченемдерин камтуучу башка ченемдик укуктук актылар: ушул Кодекс, башка мыйзамдар, Кыргыз Республикасынын Президентинин жарлыктары, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн токтомдору, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын актылары жана эмгектик укук ченемдерин камтуучу локалдуу ченемдик актылар менен жүзөгө ашырылат.

Кыргыз Республикасы тарабынан ратификацияланган мамлекеттер аралык келишимдер жана эл аралык укуктун башка ченемдери Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын курамдуу жана түздөн-түз колдонулуучу бөлүгү болуп саналат.

Эгерде Кыргыз Республикасы ратификациялаган эл аралык келишимдерде кызматкерлер үчүн Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана ченемдик укуктук актыларында, макулдашууларында, жамааттык келишимдеринде каралгандан кыйла ыңгайлуу эреже белгиленсе, анда эл аралык келишимдердин эрежеси колдонулат.

Ушул Кодекс менен кызматкерлердин абалын начарлатуучу ченемдерди камтыган башка мыйзамдардын ортосунда карама-каршылык болгон учурларда ушул Кодекстин ченемдери колдонулат.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

4-статья. Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын эмгектик укук ченемдерин камтуучу актылар

Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары өз компетенцияларынын чектеринде кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдары менен макулдашуу боюнча эмгектик укук ченемдерин камтыган актыларды кабыл алууга укуктуу.

5-статья. Иш берүүчү тарабынан кабыл алынган эмгектик укук ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актылар

Иш берүүчү мыйзамдарга жана башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга ылайык өз компетенциясынын чектеринде эмгектик укук ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алат.

Ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде каралган учурларда иш берүүчү эмгектик укук ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алууда кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу жүргүзөт.

Эмгек мыйзамдарына, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга салыштырмалуу кызматкерлердин абалын начарлатуучу, болбосо кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуунун ушул Кодексте каралган тартибин сактабастан кабыл алынган локалдуу ченемдик актылар жараксыз болуп саналат. Мындай учурларда эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар же башка ченемдик укуктук актылар колдонулат.

6-статья. Эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктун актыларынын колдонулушу

Ушул Кодекс, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар иш берүүчү менен эмгек келишимин түзүшкөн бардык кызматкерлерге жайылтылат.

Ушул Кодекс, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар бардык иш берүүчүлөр (юридикалык жана жеке жактар) үчүн алардын уюштуруу-укуктук формаларына жана менчигинин түрүнө карабастан Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында колдонуу үчүн милдеттүү.

Иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосундагы эмгек мамилелери иш жүзүндө жарандык-укуктук мүнөздөгү келишимдер менен жөнгө салына тургандыгы сот тартибинде белгиленген учурларда, мындай мамилелерге карата эмгек мыйзамдарынын жоболору колдонулат.

Чет өлкөлүк жарандарга жана жарандыгы жок адамдарга карата ушул Кодексти колдонуунун өзгөчөлүктөрү ушул Кодекстин 7-статьясы жана эмгектик укук ченемдерин камтуучу башка мыйзамдар менен аныкталат.

Кызматкерлердин айрым категорияларынын (уюмдардын жетекчилери, мамлекеттик жарандык кызматчылары жана муниципалдык кызматчылары, айкалыштыруу боюнча иштеген адамдар, аялдар, жаштар жана башкалар) эмгегин укуктук жактан жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү ушул Кодекс жана башка ченемдик укуктук актылары менен белгиленет.

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

Ушул Кодекс, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар төмөнкүдөй адамдарга: ушул Кодекстин 427-статьясында көрсөтүлгөн адамдарды кошпогондо, аскердик кызмат милдеттерин аткаруу учурунда аскер кызматчыларына; ички иштер органдарынын катардагы жана жетекчи курамынын адамдарына; жазык-аткаруу системасынын жана башка укук коргоо органдарынын; уюмдардын (ошол уюм менен эмгек келишимин түзгөн адамдарды кошпогондо) директорлор кеңештеринин (байкоочулар кеңештеринин) мүчөлөрүнө; жарандык-укуктук мүнөздөгү келишимдер боюнча (подряд, тапшырма жана башка) иштеген адамдарга; мыйзамда белгиленген учурларда башка адамдарга (эгерде ушул Кодексте белгиленген тартипте алар бир эле учурда иш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү катарында чыкпаса) колдонулбайт.

Эскертүү. Укук коргоо органдары деп ички иштер, улуттук коопсуздук, экономикалык кылмыштарга каршы күрөшүү боюнча, жазык-аткаруу системасы, прокуратура, бажы кызмат органдары, сотко чейинки өндүрүштү жүзөгө ашыруучу салык кызматынын органдары түшүнүлөт.

(КР 2007-жылдын 7-августундагы № 136, 2009-жылдын 12-октябрындагы № 260, 2012-жылдын 10-августундагы № 164, 2016-жылдын 30-майындагы № 76,

2017-жылдын 28-июлундагы № 162, 2018-жылдын 26-июнундагы № 62, 2021-жылдын 29-ноябрындагы № 142, 2022-жылдын 18-январындагы №4 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

7-статья. Эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды чет өлкөлүк жарандарга жана жарандыгы жок адамдарга, ошондой эле чет өлкөлүк юридикалык жактарга таандык уюмдарда иштешкен Кыргыз Республикасынын жарандарына карата колдонуу

Ушул Кодекс, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар, эгерде Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында же эл аралык келишимдерде башкача белгиленбесе, Кыргыз Республикасынын аймагында жайгашкан уюмдарда иштеген чет өлкөлүк жарандарга жана жарандыгы жок адамдарга карата колдонулат.

Кыргыз Республикасынын аймагында жайгашкан, уюмдаштыруучулары же менчик ээлери (толук же жарым-жартылай) чет өлкөлүк юридикалык же жеке жактар (анын ичинде улуттар аралык корпорациялардын туунду уюмдары) болуп саналган уюмдардын кызматкерлерине, эгерде Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында же эл аралык келишимдеринде башкача каралбаса, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар колдонулат.

Кыргыз Республикасынын жарандары ушул статьянын экинчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн мекемелердин кызматкерлери болушса, ошол мекемелерде иштеген чет өлкөнүн жарандары катары бирдей иш аткарса бирдей эмгек акы алууга укуктуу.

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

8-статья. Эмгек мамилелерин жана алар менен түздөн-түз байланыштуу мамилелерди келишимдик тартипте жөнгө салуу

Ушул Кодекс эмгек келишимине негизделген эмгек мамилелерин, ошондой эле ага байланышкан мамилелерди жөнгө салат:

- өндүрүштө кызматкерлерди кесиптик жактан даярдоо жана квалификациясын жогорулатууну;

- кесиптик бирликтердин ишин же кызматкерлердин укуктарын коргоо боюнча башка өкүлчүлүктүү органдардын ишин;

- социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин ишин;

- жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүүнү;

- уюмдардын деңгээлинде кызматкерлер (алардын өкүлдөрү) менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы өз ара мамилелерди;

- иш менен камсыз кылууну;

- эмгек жөнүндө, эмгекти коргоо тууралу мыйзамдардын сакталышын контролдоону жана көзөмөлдөөнү;

- жекече жана жамааттык талаш-тартышты кароону.

Жамааттык келишимдер, макулдашуулар, ошондой эле эмгек келишимдери эмгек мыйзамдарында белгиленген кызматкерлердин укуктарынын жана кепилдиктеринин деңгээлин төмөндөтүүчү шарттарды камтый албайт. Эгерде

мындай шарттар жамааттык келишимдерге, макулдашууларга же эмгек келишимине киргизилсе, алар колдонулбайт.

Кооперативдерге, ишканаларга жана шериктиктерге мүчөлүккө негизделген эмгектик жана аны менен байланышкан мамилелер алардын уставдарында көрсөтүлгөн, бирок эмгек жөнүндөгү мыйзамдарга карама-каршы келбеген өзгөчөлүктөр менен ушул Кодекс аркылуу жөнгө салынат.

9-статья. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого тыюу салуу

Ар бир адам өзүнүн эмгек укуктарын жана эркиндиктерин ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ.

Эч ким жынысына, расасына, улутуна, тилине, тегине, мүлктүк жана кызмат абалына, курагына, жашаган жерине, динге карата мамилесине, саясий ынанымдарына, коомдук бирикмелерге таандуулугуна же таандуу эместигине, соттуулугуна (эмгектик өз ара мамилелер чөйрөсүндөгү мыйзамдарда каралган чектөөлөрдү кошпогондо), ошондой эле кызматкердин иштөө сапатына жана анын ишинин натыйжаларына байланышпаган башка жагдайларга карабастан алардын эмгектик укуктары жана эркиндиктери чектелүүгө же кандайдыр бир артыкчылыктарга ээ болууга мүмкүн эмес.

Бирдей эмгекке бирдей акы төлөнбөшүнө жол берилбейт.

Мыйзамдын талаптарында белгиленген эмгектин айкын түрүн аныктоочу, болбосо жогорулатылган социалдык жана укуктук жактан коргоого муктаж, адамдар жөнүндө мамлекеттин өзгөчө камкордугу менен шартталган айырмачылыктар, өзгөчөлүктөр, артыкчылыктар жана чектөөлөр басмырлоо болуп саналбайт.

Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого дуушар болдук деп эсептешкен адамдар бузулган укуктарын калыбына келтирүү, материалдык зыяндардын ордун толтуруу жана моралдык залалды компенсациялоо жөнүндө тиешелүү арызы менен сотко кайрылууга укуктуу.

(КР 2021-жылдын 23-апрелиндеги № 56 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

10-статья. Мажбурлаган эмгекке тыюу салуу

Мажбурлаган эмгек, башкача айтканда кандайдыр бир күч колдонуу коркутуусу менен жумуш аткарууга мажбурлоого төмөнкүдөй учурлардан тышкары тыюу салынат:

- аскердик милдет жана аскердик кызмат же аны алмаштыруучу альтернативдик жарандык кызмат жөнүндө мыйзамдарда шартталган ишти аткарууга;

- өзгөчө жагдайлардын шарттарында, башкача айтканда өзгөчө же согуштук абалды жарыялоо, бөөдө кырсык же кырсык коркунучтары (өрт, суу ташкыны, ачкачылык, жер титирөө, күчтүү эпидемия же эпизоотия) учурларында, ошондой эле бүткүл калктын же анын бөлүгүнүн өмүрүн же ченемдүү турмуш шартын коркунучка койгон башка учурларда иш аткарууга;

- сот өкүмүнүн мыйзамдуу күчүнө киришинен улам сот өкүмдөрүн аткарууга мыйзамдарды сактоого жоопту мамлекеттик органдарынын көзөмөлүндө иш аткарууга.

Эң жаман формаларда балдар эмгегин пайдаланууга тыюу салынат.

11-статья. Эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын мезгил ичинде колдонулушу

Эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзам же башка ченемдик укуктук акты, анда же аталган актыны колдонууга киргизүүнүн тартибин аныктоочу башка актыда көрсөтүлгөн учурдан тартып күчүнө кирет.

Эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзам жана башка ченемдик укуктук акты өз аракетин төмөнкүлөргө байланыштуу токтотот:

- анын колдонулуш мөөнөтүнүн бүтүшүнө;

- ошол эле маселе боюнча ага теңдеш же жогорку юридикалык күчтөгү башка актынын күчүнө киришине;

- бул актынын ага теңдеш же жогорку юридикалык күчтөрдүн актысы менен жоюлушуна (күчүн жоготту деп табуу).

Эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзам жана башка ченемдик укуктук акты кайта жангыс күчкө ээ жана аны колдонууга киргизилгенден кийин келип чыккан мамилелерге карата колдонулат.

Эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзам жана башка ченемдик укуктук акты ушул актыда түздөн-түз каралган учурларда гана аны колдонууга киргизгенге чейин келип чыккан мамилелерге колдонулат.

Эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзам жана башка ченемдик укуктук акты колдонууга киргизилгенге чейин келип чыккан мамилелерге көрсөтүлгөн мыйзам же акты аны колдонууга киргизилгенден кийин келип чыккан укуктарга жана милдеттерге карата колдонулат.

12-статья. Ушул Кодексте каралган мөөнөттөрдү эсептөө

Эмгек укуктарынын жана милдеттеринин келип чыгуу жана токтоо мөөнөтү эмгек мамилелеринин башталышы же токтотулушу аныкталган календардык күндөн башталат.

Жылдар, айлар, жумалар менен эсептелген мөөнөттөр жылдын, айдын, жуманын акыркы мөөнөтүнүн тиешелүү күнүндө бүтөт. Календардык жумаларда же күндөрдө эсептелген мөөнөттөргө жумуш эмес күндөр да кошулат.

Эгерде мөөнөттүн акыркы күнү жумуш эмес күнгө туура келсе, анда мөөнөттүн аяктоочу күнү болуп андан кийинки биринчи жумуш күнү эсептелинет.

2-Глава
Эмгек мамилелери. Эмгек мамилелеринин тараптары. Эмгек мамилелеринин келип чыгышынын негиздери. Эмгек жана башка мамилелердин субъекттери

13-статья. Эмгек мамилелери

Эмгек мамилелери - эмгек мыйзамдарында, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда, эмгек келишимдеринде каралган эмгек шарттарын иш берүүчү камсыз кылган учурда ички эмгек тартибине баш ийүү менен кызматкердин акыга эмгектик иш-милдеттерди (белгилүү бир адистик, кесип же кызмат боюнча иш) жеке аткарышы тууралу кызматкердин жана иш берүүчүнүн ортосундагы мамиле.

14-статья. Эмгек мамилелеринин келип чыгуу негиздери

Кызматкердин жана иш берүүчүнүн ортосундагы эмгек мамилеси алар тарабынан ушул Кодекске ылайык түзүлгөн эмгек келишиминин негизинде келип чыгат.

Мыйзамда, башка ченемдик укуктук актыларда же уюмдун уставында (жобосунда) белгиленген учурларда жана тартипте эмгек мамилеси эмгек келишиминин жана келишим түзүүдөн мурунку башка актылардын негизинде келип чыгат:

- кызмат орунуна шайлоо (шайлоолор);

- ваканттык кызмат орунун ээлөөгө конкурс боюнча шайлоо;

- кызмат орунуна дайындоо же кызматка бекитүү;

- белгиленген квотанын эсебине ыйгарым укуктуу мыйзам менен ыйгарым укук берилген орган тарабынан ишке жиберүү;

- эмгек келишимин түзүү жөнүндө соттун чечими;

- эмгек келишими тиешелүү түрдө жол-жоболоштурулганына карабастан иш берүүчүнүн же анын өкүлүнүн кабардар болуусу же тапшыруусу боюнча жумушка иш жүзүндө кириши.

15-статья. Кызмат орунуна шайлоо (шайлоолор) актысынын жана эмгек келишиминин негизинде келип чыгуучу эмгек мамилеси

Эмгек мамилеси кызмат орунуна шайлоо (шайлоолор) актысынын жана эмгек келишиминин негизинде, эгерде шайлоо (шайлоолор) актысынан кызматкердин белгилүү бир эмгек иш-милдеттерди аткаруу милдети келип чыкканда пайда болот.

16-статья. Конкурс боюнча шайлоо актысынын жана эмгек келишиминин негизинде келип чыгуучу эмгек мамилеси

Эмгек мамилеси, эгерде мыйзам башка ченемдик укуктук акты, уюмдун уставы (жобосу) же иш берүүчүнүн башка локалдуу ченемдик актысы менен конкурс боюнча айкалыштарын иштөөгө тийиш болгон кызмат орундарынын тизмеги жана бул кызматка конкурстук шайлоонун тартиби аныкталса, конкурс жана эмгек келишими боюнча шайлоо актысынын негизинде келип чыгат.

17-статья. Кызмат орунуна дайындоо жөнүндө же кызмат орунуна бекитүү жөнүндө актынын жана эмгек келишиминин негизинде келип чыккан эмгек мамилеси

Эмгек мамилеси мыйзамда, башка ченемдик укуктук актыларда же уюмдун уставында (жобосунда) каралган учурларда, кызмат орунуна дайындоо же бекитүү жөнүндө актынын жана эмгек келишиминин негизинде келип чыгат.

18-статья. Эмгек мамилесинин тараптары

Эмгек мамилесинин тараптары кызматкер жана иш берүүчү болуп саналат.

Кызматкер - иш берүүчү менен эмгек мамилесине кирген жеке жак.

16 жашка толгондор кызматкер болушу мүмкүн. Өзгөчө учурларда уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органдын болбосо эмгек чөйрөсүндө ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын макулдугу боюнча 15 жашка толгон адам ишке кабыл алынышы мүмкүн.

14 жашка чыккан окуучулар окуудан бош мезгилинде ден соолугуна зыян келтирбеген жана окуу процессин бузбаган жеңил жумуш аткаруу үчүн ата-энесинин биринин (камкорчу, көзөмөлчү) же камкордук көрүү жана көзөмөлдөө органынын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен эмгек келишимин түзө алышат.

Ата-энелеринин (камкорчу, көзөмөлчү) макулдугу жазуу жүзүндө (арыз) берилет, мында жашы жетелектер менен бирге ата-энелер (камкорчу, көзөмөлчү) эмгек келишимине кол коюшат.

Иш берүүчү - кызматкер менен эмгек мамилесине кирген жеке жак болбосо юридикалык жак (уюм). Мыйзамда белгиленген учурларда иш берүүчү катары эмгек келишимдерин түзүүгө укугу бар башка субъекти чыга алат.

Иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери эмгек мамилелеринде төмөнкүлөр тарабынан жүзөгө ашырылат: иш берүүчү болуп саналган жеке жак; юридикалык жактын (уюмдун) башкаруу органы же мыйзамда, башка ченемдик укуктук актыларда, юридикалык жактын (уюмдун) уюмдаштыруу документтеринде жана локалдуу ченемдик актыларында белгиленген тартипте алар ыйгарым укук берген адамдар. Менчик ээси (уюмдаштыруучу) тарабынан толук же жарым-жартылай каржылануучу мекемелердин эмгек мамилелеринен келип чыгуучу милдеттенмелери боюнча субсидиардык жоопкерчиликти мыйзамда белгиленген тартипте менчик ээси (уюмдаштыруучу) тартат.

19-статья. Кызматкердин негизги укуктары жана милдеттери

Кызматкердин төмөнкүлөргө укугу бар:

- ушул Кодексте, башка мыйзамдарда каралган тартипте жана шарттарда эмгек келишимин түзүүгө, өзгөртүүгө жана бузууга;

- ага эмгек келишимдеринде шартталган жумушту жана эмгек акыны алууга;

- зыяндуу жана коркунучтуу факторлордун таасирлеринен корголгон жумуш ордуна, жумуш ордунда эмгекти коргоо боюнча шарттардын абалы жана талаптары жөнүндө маалыматка;

- өзүнүн квалификациясына, аткарылган иштердин санына жана сапатына ылайык эмгек акынын өз учурунда жана толук төлөнүшүнө;

- анын күнөөсүз иштебей токтоп калууларга ушул Кодексте аныкталгандан төмөн эмес өлчөмдө акы төлөнүшүнө;

- жумуш убагынын чектеген узактыгын, бир катар кесиптер, иштер жана кызматкерлердин айрым категориялары үчүн кыскартылган жумуш күнүн белгилөө, ошондой эле жума сайын дем алыш күндөрүн, жумушчу эмес майрам күндөрүн, ошондой эле ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүлөрдү берүү менен камсыз кылынуучу эс алууга;

- өз таламдарын коргоо үчүн кесиптик бирликтерди жана башка кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарын түзүү укугун кошкондо;

- өзүлөрүнүн өкүлдөрү аркылуу жамааттык сүйлөшүүлөргө кирүүгө жана жамааттык макулдашуу жүргүзүүгө;

- ушул Кодексте жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган тартипте кесиптик даярдыкка, кайра даярдыктан өтүүгө жана өз квалификациясын жогорулатууга;

- эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу саламаттыкка келтирилген зыяндын ордун толтуртууга;

- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда милдеттүү социалдык камсыздандырууга;

- мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген кепилдиктердин жана компенсациялардын берилишине;

- мыйзамдарда каралган ыкмаларды колдонуу менен соттук коргоого укукту кошкондо өзүнүн эмгектик укуктарынын жана эркиндиктеринин корголушуна.

Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

- эмгек келишиминде ага жүктөлгөн өзүнүн эмгек милдеттерин ак ниеттүү аткарууга;

- уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;

- белгиленген эмгек ченемдерин аткарууга;

- эмгекти коргоо боюнча талапты сактоого жана өндүрүш коопсуздугун камсыз кылууга;

- иш берүүчүнүн жана кызматкердин мүлкүнө аяр мамиле кылууга;

- ага тапшырылган мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык сырды түзгөн маалыматтарды эмгек келишимине ылайык жарыя кылбоого;

- иш берүүчүгө адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирүүчү кырдаал тууралу иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин мүлкүнүн сакталышы, ошондой эле бош туруп калуулардын келип чыгышы жөнүндө билдирүүгө.

20-статья. Иш берүүчүнүн негизги укуктары жана милдеттери

Иш берүүчүнүн менчик укугу, ошондой эле эркин чарба жүргүзүү иш-аракети Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 16- жана 19-статьяларында кепилденет.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө укугу бар:

- ушул Кодексте, башка мыйзамдарда белгиленген тартипте жана негиздерде кызматкер менен эмгек келишимин түзүүгө, өзгөртүүгө жана бузууга;

- эмгекти уюштурууга багытталган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алууга;

- жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык келишимдерди түзүүгө;

- өкүлчүлүктөрдүн максаттарында өзүлөрүнүн укуктары менен таламдарын коргоого жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелерин түзүүгө жана ага кирүүгө;

- кызматкерлерди сыйлоого;

- кызматкерлерден уюмда колдонулган эмгек тартибин жана эмгек келишиминин шарттарын аткарууну талап кылууга;

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

- өзүлөрүнүн укуктарын жана таламдарын коргоо максатында сотко кайрылууга.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

- мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, локалдуу ченемдик актыларды, жамааттык келишимдин, макулдашуулардын жана эмгек келишимдеринин шарттарын сактоого;

- кызматкерге эмгек келишиминде шартталган жумушту берүүгө;

- кызматкерге бирдей эмгек үчүн бирдей акы төлөөнү камсыз кылууга;

- кызматкерге эмгек акысын өз учурунда жана толук өлчөмдө төлөөгө;

- эмгекти уюштурууга (жобо, нускама, буйрук) багытталган локалдуу ченемдик актыларды жана уюмдун кадимкидей иштеши үчүн зарыл болгон башка актыларды кабыл алууга;

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

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

- эмгекти коргоонун жана гигиенанын талаптарына жооп берүүчү шарттарды жана эмгек коопсуздугун уюштурууну камсыз кылууга;

- кызматкерлерди эмгек милдеттерин аткаруу үчүн зарыл жабдуулар, шаймандар, техникалык документтер жана башка каражаттар менен камсыз кылууга;

- мамлекеттик көзөмөл жана контролдоо органдарынын буйурутмасын өз учурунда аткарууга, ошондой эле эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарды, башка ченемдик укуктук актыларды бузгандык үчүн салынган айыптарды төлөөгө;

- кызматкерлерди мыйзамдарда белгиленген тартипте милдеттүү социалдык камсыздандырууну жүзөгө ашырууга;

- ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда аныкталган тартипте жана шарттарда эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкерлерге келтирилген зыяндын ордун толтурууга, ошондой эле моралдык зыянды компенсациялоого;

- иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызматына шарттарын жана эмгек акысын көрсөтүү менен бош жумуш орундарынын (вакансиялардын) бар экени жөнүндө маалыматтарды ай сайын берүүгө;

- ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда жана эмгек келишимдеринде каралган башка милдеттерди аткарууга.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

21-статья. Эмгек мамилелеринин субъекттеринин түрлөрү

Жеке эмгек мамилелеринин субъекттери төмөнкүлөр болуп саналат:

- кызматкер;

- иш берүүчү.

Жамааттык эмгек мамилелеринин субъекттери төмөнкүлөр болуп саналат:

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

- иш берүүчүлөрдүн бирикмеси;

- мыйзамдарда каралган учурларда башка субъекттер.

II БӨЛҮМ
ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК

3-Глава
Жалпы жоболор

22-статья. Социалдык өнөктөштүк

Социалдык өнөктөштүк - макулдашылган социалдык-экономикалык саясатты, эмгек мамилелери жаатындагы саясатты аныктоодо жана турмушка ашырууда мамлекеттик бийлик органдары, иш берүүчүлөрдүн бирикмелери менен кесиптик бирликтердин өз ара аракети, ошондой эле тараптардын өз ара чектерин мамлекет аныктай турган иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтер ортосундагы эки тараптуу мамилелери.

Мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары мыйзамдарга ылайык иш берүүчү же алардын өкүлдөрү же ыйгарым укук берилген иш берүүчүлөр катарында чыгышкан учурларда социалдык өнөктөштүктүн тараптары болуп саналат.

Караңыз:

КР 2003-жылдын 25-июлундагы № 154 "Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелер жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө" Мыйзамы

23-статья. Социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери

Социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери төмөнкүлөр болуп саналат:

тараптардын тең укуктуулугу;

тараптардын кызыкчылыгын урматтоо жана эсепке алуусу;

келишимдик мамилелерге катышууга тараптардын кызыкчылыгы;

демократиялык негизде социалдык өнөктөштүктү чыңдоого жана өнүктүрүүгө мамлекеттин көмөктөшүүсү;

тараптар жана алардын өкүлчүлүктөрү тарабынан мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды сактоосу;

тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктары;

эмгек чөйрөсүнө кирүүчү маселелерди талкуулоодо эркин тандоосу;

тараптар өзүлөрүнө милдеттенмелерди кабыл алуудагы ыктыярдуулугу;

тараптар өзүлөрүнө кабыл алынган милдеттенмелердин реалдуулугу;

жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткаруунун милдеттүүлүгү;

кабыл алынган жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткарууга контролдук;

тараптардын, алардын өкүлдөрүнүн күнөөсү боюнча жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткарбагандык үчүн жоопкерчилик.

24-статья. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары

Социалдык өнөктөштүктүн тараптары белгиленген тартипте ыйгарым укуктуу өкүлдөр катары кызматкерлер жана иш берүүчүлөр болуп саналат.

25-статья. Социалдык өнөктөштүктүн тутуму

Социалдык өнөктөштүктүн тутуму төмөнкүдөй деңгээлдерди камтыйт:

Кыргыз Республикасында эмгек чөйрөсүнүн мамилелерин жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү республикалык деңгээлди;

тармакта (тармактарда) эмгек чөйрөсүндөгү мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү тармактык деңгээлди;

муниципалдык билим берүүдө эмгек чөйрөсүндөгү мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү аймактык деңгээлди;

кызматкердин жана иш берүүчүнүн ортосунда эмгек чөйрөсүндөгү өз ара милдеттенмени белгилөөчү уюмдун деңгээлин.

26-статья. Социалдык өнөктөштүктүн формалары

Социалдык өнөктөштүк төмөнкүдөй формаларда жүзөгө ашырылат:

жамааттык келишимдердин, макулдашуулардын долбоорлорун даярдоо жана аларды түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөр;

эмгек мамилелерин жана ага түздөн-түз байланыштуу башка мамилелерди жөнгө салуу, кызматкерлердин эмгектик укук кепилдиктерин камсыз кылуу жана эмгек мыйзамдарын өркүндөтүү маселелери боюнча өз ара консультациялар (сүйлөшүүлөр);

кызматкерлердин өкүлдөрүнүн жана иш берүүчүлөрдүн эмгек талаш-тартыштарын сотко чейинки чечүүгө катышуусу.

27-статья. Ушул бөлүмдүн ченемдерин колдонуу өзгөчөлүктөрү

Ушул бөлүмдүн ченемдерин мамлекеттик кызматчыларга, аскердик жана аскерлештирилген органдардын жана уюмдардын, укук коргоо органдарынын жана Кыргыз Республикасынын дипломатиялык өкүлчүлүктөрүнүн кызматкерлерине карата колдонуу өзгөчөлүктөрү мыйзам актылары менен белгиленет.

(КР 2012-жылдын 10-августундагы № 164 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

4-Глава
Кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү

28-статья. Иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, жамааттык келишим түзүүдө же өзгөртүүдө иш берүүчүнүн өкүлү болуп уюмдун же ушул Кодекске, мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, уюмдун уюмдаштыруу документтерине жана локалдуу ченемдик актыларга ылайык иш берүүчү тарабынан ыйгарым укук берилген алардын адамы саналат.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, макулдашууларды түзүүдө же өзгөртүүдө, аларды түзүү же өзгөртүү боюнча жамааттык эмгек талаш-тартыштарды чечүүдө, ошондой эле иш берүүчүлөрдүн таламдарынын социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча комиссияларды түзүүдө жана иш-аракетин жүзөгө ашырууда иш берүүчүлөрдүн тиешелүү бирикмелери чыгат.

Иш берүүчүлөрдүн бирикмеси - кызматкерлердин кесиптик бирликтери, башка өкүлчүлүктүү органдары, мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен өз ара мамилелерде өзүлөрүнүн мүчөлөрүнүн

таламдарын коюу жана укуктарын коргоо үчүн иш берүүчүлөр ыктыярдуу негизде биригишкен коммерциялык эмес уюм.

Иш берүүчүлөрдүн бирикмесинин укуктук абалынын өзгөчөлүктөрү мыйзам тарабынан белгиленет.

Караңыз:

КР 2004-жылдын 22-майындагы № 66 "Иш берүүчүлөрдүн бирикмелери жөнүндө" Мыйзамы

29-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрү

Социалдык өнөктөштүктө кызматкерлердин өкүлдөрү кесиптик бирликтер жана алардын бирикмеси, ушул Кодексте каралган учурларда кызматкерлер тарабынан шайлануучу башка өкүлдөр болуп саналат.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, жамааттык келишим түзүүдө жана өзгөртүүдө, анын аткарылышына контролдукту жүзөгө ашырууда кызматкерлердин иш берүүчү менен эмгек талаш-тартыштарын кароодо кызматкерлердин таламдарын баштапкы кесиптик бирликтин уюму же кызматкерлер тарабынан шайланган башка өкүлдөр көрсөтөт.

Макулдашууларды түзүү тууралу жана өзгөртүү жөнүндө жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, макулдашууларды түзүү же өзгөртүү жагындагы жамааттык эмгек талаш-тартыштарды чечүүдө, алардын аткарылышына контролдук кылууда, ошондой эле социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча комиссияларды түзүүдө жана алардын иш-аракетин жүргүзүүдө кызматкерлердин таламдарын тиешелүү кесиптик бирликтер, алардын аймактык уюмдары, кесиптик бирликтердин бирикмелери жана кесиптик бирликтердин аймактык уюмдарынын бирикмелери көрсөтөт.

Иш берүүчүлөр, мамлекеттик аткаруу бийлик органдары жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, саясий партиялар тарабынан түзүлгөн же каржыланган кызматкерлердин кызыкчылыктарын көздөөчүлүккө жол берилбейт.

Кесиптик бирликтер уюмдун башкаруу органдары (башкармалыгы, директорлор кеңеши, байкоочу кеңеш) аркылуу кызматкерлердин кызыкчылыгын көздөп чыгууга укуктуу.

Караңыз:

КР 1998-жылдын 16-октябрындагы № 130 "Кесиптик бирликтер жөнүндө" Мыйзамы

30-статья. Кесиптик бирликтердин мүчөлөрү болуп саналбаган кызматкерлердин таламдарын көздөөчү өкүлдөр

Кесиптик бирликтердин мүчөлөрү болуп саналбаган кызматкерлер келишимдик шарттарда иш берүүчү менен өз ара мамилелерде алардын таламдарын көздөгөн баштапкы кесиптик бирликтин уюмунун органына ыйгарым укук берүүгө укуктуу.

31-статья. Кызматкерлердин башка өкүлдөрү

Баштапкы кесиптик бирликтин уюмун уюмдаштырууда кызматкерлердин теңинен азын бириктирген кесиптик бирликтин уюму бар, ошондой эле жок болгон учурларда кызматкерлердин жалпы чогулушунда (конференциясында) келишимдик негиздерде көрсөтүлгөн кесиптик бирликтин уюмуна, болбосо башка өкүлгө өзүлөрүнүн таламдарын коргоону тапшырууга укуктуу.

Башка өкүлчүлүктүү органдардын болушу кесиптик бирликтин уюмдары тарабынан өзүлөрүнүн укуктарын жүзөгө ашыруу үчүн тоскоолдук болуп саналышы мүмкүн эмес. Кесиптик бирликтердин ыйгарым укуктары башка өкүлчүлүктүү органдар менен алмаштырылышы же анын ишин кайталашы мүмкүн эмес.

32-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрүнүн ыйгарым укугу

Кызматкерлердин өкүлдөрү төмөнкүлөргө укуктуу:

- иш берүүчү менен жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, жамааттык келишимдерди түзүүгө, алардын аткарылышын контролдоого;

- макулдашууларда жана жамааттык келишимдерде каралган учурларда уюмдун социалдык жана экономикалык өнүгүү маселелерин чечүүгө катышууга;

- эмгек мыйзамдарында каралган учурларда уюмдун локалдуу ченемдик актыларын иштеп чыгууга катышууга;

- уюмда эмгек мыйзамдарынын сакталышына коомдук контролду жүзөгө ашырууга;

- белгиленген тартипте жумуш орунунда тоскоолдуксуз болууга, коомдук контроль жүргүзүү үчүн иш берүүчүдөн зарыл маалыматтарды алууга;

- жамааттык эмгек талаш-тартыштарында кызматкерлердин өкүлү катарында чыгууга;

- жекече эмгек талаш-тартыштарын, ошондой эле сотто доо коюучу катары кароо боюнча органдарда кызматкерлердин кызыкчылыктарын көздөөгө;

- уюмдун жетекчисинин жана ал ыйгарым укук берген адамдардын чечими, эгерде ал эмгек мыйзамдарына каршы келсе сотко даттанууга;

- мыйзамда каралган тартипте иш таштоо жарыялоого жана ишти токтотууга.

Кызматкерлердин өкүлдөрү ушул органдар жөнүндө мыйзамдарга, уставдарга жана жоболорго ылайык башка укуктарга ээ.

33-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрүнүн иш-аракетин камсыз кылуучу шарттарды түзүү боюнча иш берүүчүнүн милдеттери

Иш берүүчү ушул Кодекске, мыйзамдарга, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга ылайык берилген укуктарды жүзөгө ашырууда кызматкерлердин өкүлдөрүнүн иш-аракетин камсыз кылуучу шарттарды түзүүгө милдеттүү:

- кызматкерлердин кызыкчылыктарына тиешелүү чечимдер кабыл алынганга чейин ушул Кодексте, мыйзамдарда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда каралган учурларда кызматкерлердин өкүлдөрү менен консультацияларды жүргүзүүгө;

- кызматкерлердин өкүлдөрүнүн сунуштарын өз учурунда кароого жана аларга кабыл алынган чечимдер жөнүндө жүйөөнү билдирүүгө;

- эмгек, башка социалдык-экономикалык маселелер боюнча кызматкерлердин өкүлдөрүнө зарыл маалыматтарды берүүгө;

- кызматкерлердин өкүлдөрүнө карата ушул Кодексте, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда каралган башка милдеттерди аткарууга.

34-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрү үчүн кошумча эмгек кепилдиктери

Өндүрүштүк иштен бошотулбай туруп кызматкерлердин өкүлдөрүнө коомдук милдеттерди аткаруу үчүн макулдашууларда, жамааттык келишимдерде каралган шарттарда иштен бош убак берилет.

Кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарынын шайлануучу кызматына шайлоого байланыштуу өндүрүштүк иштен бошотулган кызматкерлерге шайлануу ыйгарым укугу аяктагандан кийин мурдагы иши (кызматы), ал жак болгон учурда - ошол эле уюмдан ошого тете башка иш берилет.

Кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарынын мүчөлөрүн иш берүүчүнүн демилгеси боюнча иштен бошотууга (уюмду жоюу учурларынан тышкары (ушул Кодекстин 83-статьясынын 1-пункту)) кызматкерлердин тиешелүү жогору турган өкүлчүлүктүү органынын макулдугу менен гана жалпы тартиптерди сактоо менен катар жол берилет.

5-Глава
Социалдык өнөктөштүк органдары. Жамааттык сүйлөшүүлөр

35-статья. Социалдык-эмгектик мамилелерин жөнгө салуу боюнча органдар

Социалдык-эмгектик мамилелерин жөнгө салууну, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнү жана жамааттык келишимдин, макулдашуулардын долбоорлорун даярдоону, аларды түзүүнү камсыз кылуу, ошондой эле тараптардын чечимдери боюнча тең укуктуу негизде бардык деңгээлдеги жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды аткарууга контролдукту уюштуруу үчүн тараптардын өкүлдөрүнүн зарыл ыйгарым укуктары бөлүнүп берилген комиссия түзүлөт.

Республикалык деңгээлде социалдык-эмгектик мамилелерин жөнгө салуу боюнча туруктуу иштөөчү республикалык үч тараптуу комиссия түзүлөт, ал Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн, иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтердин республикалык бирикмесинин өкүлдөрүнөн турат.

Аймактык деңгээлде социалдык-эмгектик мамилелерин жөнгө салуу боюнча үч тараптуу комиссиялар түзүлүшү мүмкүн, алардын иш-аракети мыйзамдарга ушул комиссиялар жөнүндө мамлекеттик аткаруу бийлиги же жергиликтүү өз алдынча башкаруунун өкүлчүлүктүү органдары бекиткен мыйзамга, жоболорго ылайык жүзөгө ашырылат.

Тармактык деңгээлде жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, тармактык макулдашуулардын долбоорлорун даярдоо жана аларды түзүү үчүн комиссиялар түзүлүшү мүмкүн. Тармактык комиссиялар республикалык деңгээлде, ошондой эле аймактык деңгээлде түзүлүшү мүмкүн.

Бардык деңгээлдеги бюджеттерден толук же жарым-жартылай каржылоону караган макулдашуу, анын тараптары болуп саналышкан тиешелүү аткаруу бийлик органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын өкүлдөрүнүн милдеттүү түрдө катышуусу менен түзүлөт.

Уюмдун деңгээлинде жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдин долбоорун даярдоо жана аны түзүү үчүн комиссия түзүлөт.

36-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү принциптери

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү принциптери төмөнкүлөр болуп саналат:

- тараптардын тең укуктуулугу жана таламдарын урматтоо;

- жамааттык келишимдин, макулдашуулардын мазмунун түзгөн маселелерди талкуулоого эркин тандоо;

- тараптардын милдеттенмелерди кабыл алуу ыктыярдуулугу;

- эмгек жөнүндөгү мыйзамдарды сактоо.

37-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү

Кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү жамааттык келишимди, макулдашууну даярдоо, түзүү жана өзгөртүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөргө катышат жана мындай сүйлөшүүлөрдү өткөрүү боюнча демилге көтөрүүгө укуктуу.

Сүйлөшүүлөрдүн башталышы жөнүндө жазуу жүзүндө кабарлама алышкан тарап жети күндүк мөөнөттө сүйлөшүүлөрдү баштоого милдеттүү. Тараптардын бири да жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдөн баш тартууга укуксуз.

38-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн катышуучулары социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу маселелерин тандоодо жана кароодо эркин.

Уюмда эки же андан ашуун баштапкы кесиптик бирликтин уюмдары же кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органы болгон учурда, алар тарабынан жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдин бирдиктүү долбоорун иштеп чыгуу жана аны түзүү үчүн бирдиктүү өкүлчүлүктүү орган түзүлөт.

Бирдиктүү өкүлчүлүктүү органды түзүү кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн же башка өкүлчүлүктүү органдын санына жараша пропорционалдуу өкүлчүлүк принцибинин негизинде жүзөгө ашырылат. Мында өкүл кызматкерлердин ар бир өкүлчүлүктүү органынан аныкталууга тийиш.

Эгерде бирдиктүү өкүлчүлүктүү орган жамааттык сүйлөшүүлөр башталган учурдан тартып беш календардык күндүн ичинде түзүлбөсө, анда уюмдун бардык кызматкерлеринин таламдарын көрсөтүү кызматкерлердин жарымынан көбүн бириктирген уюмдун кызматкерлеринин баштапкы өкүлчүлүктүү органы тарабынан жүзөгө ашырылат.

Эгерде уюмдун кызматкерлеринин баштапкы өкүлчүлүктүү органдарынын бири да кызматкерлердин жарымынан көбүн бириктирбесе, анда кызматкерлердин жалпы чогулушу (конференциясы) жашыруун добуш менен уюмдун баштапкы өкүлчүлүктүү органын аныктайт, ага өкүлчүлүктүү органды түзүү тапшырылат.

Ушул статьянын үчүнчү жана төртүнчү бөлүктөрүндө каралган учурларда башка баштапкы кесиптик бирликтин уюмдарында жамааттык келишимге кол коюу учуруна чейин өз өкүлдөрүн өкүлчүлүктүү органдын курамына жиберүү укугу сакталат.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, республикалык, тармактык, аймактык деңгээлде кызматкерлердин атынан макулдашууларга кол коюуга тиешелүү кесиптик бирликтерге (кесиптик бирликтин бирикмелерине) укук берилет. Тиешелүү деңгээлдеги бир нече кесиптик бирликтер (кесиптик бирликтердин бирикмелери) болгон учурда, алардын ар бирине таламдарын көрсөтүүчү кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн санын эске алуу менен түзүлүүчү бирдиктүү өкүлчүлүк органынын курамына жамааттык суйлөшүүлөрдү жүргүзүү үчүн өкүлдүккө укук берилет. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү үчүн бирдиктүү өкүлчүлүктүү органды түзүү макулдашылбаса, аларды жүргүзүү укугу кесиптик бирликтин (кесиптик бирликтердин бирикмеси) мүчөлөрүнүн көбүрөөк санын бириктирген кесиптик бирликке (кесиптик бирликтерге) берилет.

Тараптар жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү үчүн тиешелүү суроо-талапты алган күндөн тартып бири-бирине 2 жумадан кечиктирбестен, аларда болгон зарыл маалыматтарды беришет.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн катышуучулары, аларды жүргүзүүгө тиешеси бар башка адамдар, эгерде маалымат мыйзам менен корголуучу жашыруун сырга

(мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык жана башка) кирсе, алынган маалыматтарды жарыя кылбоого тийиш. Көрсөтүлгөн маалыматтарды ачыкка чыгарган адамдар мыйзамдарда белгиленген тартипте тартиптик, административдик, жарандык-укуктук, жазык жоопкерчилигине тартылышат.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү мөөнөтү, орду жана тартиби көрсөтүлгөн сүйлөшүүлөрдүн катышуучулары болуп саналган тараптардын өкүлдөрү тарабынан аныкталат.

39-статья. Пикир келишпестиктерди жөнгө салуу

Жамааттык келишимди, макулдашууну түзүү же өзгөртүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө келип чыккан пикир келишпестиктерди жөнгө салуу ушул Кодексте белгиленген тартипте жүргүзүлөт.

40-статья. Жамааттык келишимдерге катышкан адамдарга кепилдиктер жана компенсациялар

Жамааттык сүйлөшүүлөргө, жамааттык келишимдин, макулдашуунун долбоорун даярдоого катышуучу адамдар тараптардын макулдашуусунда аныкталган мөөнөткө, бирок 3 айдан ашырбастан орточо эмгек акысын сактоо менен негизги ишинен бошотулат. Жамааттык сүйлөшүүлөргө катышууга байланышкан бардык чыгымдар мыйзамдарда, жамааттык келишимдерде жана макулдашууларда каралган тартипте компенсацияланат.

Эгерде жамааттык келишимде, макулдашууда башкача каралбаса, чакырылган эксперттердин жана адистердин кызматына акыны, чакырган тарап төлөйт.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү мезгилинде аларга катышуучу кызматкерлердин өкүлдөрү өкүлчүлүккө ыйгарым укуктуу органдын алдынала макулдугусуз тартиптик жазага тартылышы, ушул Кодексте, башка мыйзамдарда иштен бошотуу каралган күнөөгө кириптер кылуучу иш-аракеттерди жасагандыгы үчүн, эмгек келишими бузулган учурларды кошпогондо иш берүүчүнүн демилгеси боюнча башка ишке которулууга же жумуштан бошотулууга тийиш эмес.

6-Глава
Жамааттык келишимдер жана макулдашуулар

Караңыз:

КР 2004-жылдын 21-августундагы № 164 "Жамааттык келишимдер жөнүндө" Мыйзамы

41-статья. Жамааттык келишим

Жамааттык келишим - уюмдагы социалдык-эмгектик мамилени жөнгө салуучу жана кызматкерлер менен иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн атынан алардын ортосунда жазуу жүзүндө түзүлүүчү локалдуу ченемдик укуктук акты.

Жамааттык келишимдер менчиктин кандай түрү болбосун уюмдарда кеминде 1 жылдык мөөнөткө түзүлүшү мүмкүн.

Жамааттык келишим, ошондой эле уюмдун филиалдарында, өкүлчүлүктөрүндө же башка шарттуу түзүмдүк бөлүмчөлөрдө түзүлүшү мүмкүн. Мындай учурларда иш берүүчүнүн өкүлү болуп ага иш берүүчү тарабынан ыйгарым укук берилген тиешелүү бөлүмчөлөрдүн жетекчиси саналат.

Тараптардын жамааттык сүйлөшүүлөрү башталган күндөн тартып 2 айдын аралыгында жамааттык келишимдин айрым жоболору боюнча тараптардын ортосунда макулдашууга жетишилбесе, пикир келишпестиктердин протоколун бир

эле учурда түзүү менен макулдашылган шарттарда жамааттык келишимге кол коюлууга тийиш.

Жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер андан аркы жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүйөсү болушу же ушул Кодекске ылайык чечилиши мүмкүн.

42-статья. Жамааттык келишимдин мазмуну жана түзүмү

Жамааттык келишимдин мазмунун жана түзүмүн тараптар аныктайт. Жамааттык келишимге кызматкерлердин жана иш берүүчүнүн төмөнкү маселелер боюнча өз ара милдеттенмелери камтылышы мүмкүн:

- эмгекти уюштурууну жакшыртуу жана өндүрүштүн натыйжалуулугун жогорулатуу;

- ченемдөө, формалар, эмгекке акы төлөө тутумдары, тарифтик чендердин жана айлык акылардын, кошумча төлөөлөрдүн жана аларга үстөктөрдүн өлчөмдөрү жөнүндө;

- эмгек акыны индексациялоо жөнүндө, жөлөкпулдарды жана компенсацияларды төлөө тууралу;

- иш берүүчү тарабынан "Мамлекеттик пенсиялык социалдык камсыздандыруу жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамына ылайык иш берүүчү тарабынан төлөнүүчү карылыгы боюнча мөөнөтүнөн мурда жеңилдетилген пенсияларды төлөөнүн тартиби;

- иш убактысынын жана эс алуу өргүүсүнүн узактыгы жөнүндө;

- эмгектин сергек жана коопсуз шарттарын түзүү, ден-соолукту коргоону жакшыртуу, кызматкерлерди медициналык камсыздандыруунун кепилдиктери, айлана-чөйрөнү коргоо жөнүндө;

- ички эмгек ыраатын жана эмгек тартибин жөнгө салуу жөнүндө;

- иш менен камсыз кылуу, бош отурган кызматкерлердин квалификациясын жогорулатуу, кайра даярдоо жана ишке орноштуруу жөнүндө;

- ишти окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге берилген кепилдиктер жана жеңилдиктер жөнүндө;

- кызматкерлердин турак жай жана турмуш-тиричилик шарттарын жакшыртуу, уюмду жана ведомстволук турак жайды менчиктештирүү учурунда кызматкерлердин кызыкчылыктарын көздөө жөнүндө;

- кызматкерлердин ден соолугун чыңдоо, санатордук-курорттук дарылоо жана эс алуусу жөнүндө;

- жапырт жумуштан бошотууларды, эмгектик жаңжалдарды жана иш таштоолорду болтурбоо жөнүндө;

- уюмга келтирилген зыян үчүн кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн жоопкерчилиги жөнүндө;

- жамааттык келишимди аткаруу үчүн тараптардын жоопкерчилиги жөнүндө;

- тараптар аныктаган башка маселелер.

Эгерде мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда ушул жоболорду милдеттүү бекемдөө жөнүндө түздөн-түз көрсөтмө камтылса, жамааттык келишимге ченемдик жобо киргизилет.

43-статья. Жамааттык келишимдин колдонулушу

Жамааттык келишим 3 жылдан ашпаган мөөнөткө түзүлөт жана ага тараптар кол койгон күндөн болбосо жамааттык келишимде белгиленген күндөн тартып күчүнө кирет.

Тараптар жамааттык келишимдин колдонулушун 3 жылдан ашпаган мөөнөткө узартууга укугу бар.

Жамааттык келишимдин колдонулушу аны түзгөн уюмдун, анын филиалынын, өкүлчүлүгүнүн жана башка шартталган түзүмдүк бөлүмчөлөрдүн кызматкерлерине жайылтылат.

Жамааттык келишим уюмдун аталышы өзгөргөн, уюмдун жетекчиси менен эмгек келишимин бузган учурларда өзүнүн аракеттенүүсү сакталат.

Уюмду өзгөртүп уюштурууда (кошуу, бириктирүү, бөлүү, өзгөртүп кайра түзүү) жамааттык келишим өзгөртүп уюштуруунун бүткүл мезгилинин ичинде өзүнүн колдонулушун сактайт.

Уюмдун менчик түрлөрү өзгөргөндө жамааттык келишим менчик укуктарынын өткөн күнүнөн тартып 3 айдын аралыгында колдонулушун сактайт.

Менчиктин түрүн өзгөртүп уюштурууда же алмаштырууда тараптардын ар бири жаңы жамааттык келишим түзүү же мурдагыны 3 жылга чейинки мөөнөткө узартуу жөнүндө башка экинчи тарапка сунуш жиберүүгө укугу бар.

Уюмду жоюуда жамааттык келишим жоюунун бардык мезгилинин ичинде колдонулушун сактайт.

44-статья. Жамааттык келишимди өзгөртүү жана толуктоо

Жамааттык келишимди өзгөртүү жана толуктоо тараптар аныктаган тартипте жүргүзүлөт.

45-статья. Жамааттык келишимди тараптардын аткарбагандыгы үчүн жоопкерчилиги

Жамааттык келишимде каралган милдеттенмелер аткарылбай калса, жамааттык келишимге ылайык тараптар жоопкерчилик тартышат.

46-статья. Макулдашуу. Макулдашуулардын түрлөрү

Макулдашуу - социалдык-эмгектик мамилелерин жана ага байланыштуу республикалык, тармактык (тармактар аралык) жана аймактык деңгээлдерде алардын компетенциясынын чектеринде кызматкерлердин ыйгарым укуктуу өкүлдөрүнүн жана иш берүүчүлөрдүн ортосунда түзүлгөн экономикалык мамилелерди жөнгө салуунун жалпы принциптерин белгилөөчү ченемдик акты.

Макулдашууга төмөнкүдөй маселелер: эмгекке акы төлөө; эмгек шарты жана аны коргоо; эмгек жана эс алуу режими; социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүү; тараптар аныктаган башка маселелер боюнча тараптардын өз ара милдеттенмелерин камтышы мүмкүн.

Жөнгө салынуучу социалдык-эмгек мамилелерин чөйрөсүнө жараша башкы, тармактык (тармактар аралык), аймактык жана башка макулдашуулар түзүлүшү мүмкүн.

Башкы макулдашуу республикалык деңгээлдеги социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуунун жалпы принциптерин белгилейт.

Тармактык (тармактар аралык) макулдашуу эмгекке акы төлөөнүн жалпы шарттарын, тармактын (тармактардын) кызматкерлерине эмгек кепилдиктерин жана жеңилдиктерди аныктайт.

Аймактык макулдашуу эмгектин жалпы шартын, тийиштүү муниципалдык түзүлүштүн аймагындагы кызматкерлерге эмгек кепилдиктерин жана жеңилдиктерди белгилейт.

Тармактык (тармактар аралык) макулдашуу республикалык, аймактык деңгээлдерде социалдык өнөктөштүктү камтышы мүмкүн.

Жамааттык сүйлөшүүлөргө катышуучу тараптардын келишүүсү боюнча макулдашуу эки тараптуу жана үч тараптуу болушу мүмкүн.

Башка макулдашуу - социалдык-эмгек мамилелерин жана аны менен түздөн-түз байланышы бар башка мамилелерди жөнгө салуунун өзүнчө багыттары боюнча социалдык өнөктөштүктүн кандай деңгээлинде болбосун тараптар тарабынан түзүлүшү мүмкүн болгон макулдашуу.

47-статья. Макулдашууну иштеп чыгуу жана түзүү тартиби

Макулдашууну иштеп чыгуу жана түзүү тартиби жамааттык келишимдерди жүргүзүү боюнча комиссия тарабынан аныкталат.

Макулдашуунун долбоорун комиссия иштеп чыгат, ага тараптардын өкүлдөрү кол коет.

48-статья. Макулдашуунун мазмуну жана түзүмү

Макулдашуунун мазмуну жана түзүмү тараптардын өкүлдөрүнүн ортосунда макулдашуу боюнча аныкталат, макулдашууну талкуулоо жана ага киргизилүүчү маселелердин чөйрөсүн тандоодо эркин.

49-статья. Макулдашуунун колдонулушу

Макулдашуу ага тараптар кол койгон, болбосо макулдашууда белгиленген күндөн тартып күчүнө кирет.

Макулдашууну колдонуу мезгили, анын аткарылышын контролдоо тартиби жана жаңы макулдашууну түзүү мөөнөтү тараптардын макулдашуусунда аныкталат.

50-статья. Макулдашууну каттоо

Башкы, тармактык жана аймактык макулдашууларды каттоо тиешелүүлүгүнө жараша Кыргыз Республикасынын Өкмөтү, эмгек чөйрөсүндө ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы жана макулдашуунун тараптарынын бири жайгашкан жери боюнча жергиликтүү аймактык органдар тарабынан жүзөгө ашырылат.

51-статья. Макулдашууну өзгөртүү жана толуктоо

Макулдашууну өзгөртүү жана толуктоо макулдашууну түзүү үчүн ушул Кодексте белгиленген тартипте тараптардын өз ара макулдугу боюнча жүргүзүлөт.

52-статья. Макулдашуунун аткарылышына контролдук

Макулдашуулардын аткарылышына контролдукту социалдык өнөктөштүктүн тараптары, алардын өкүлдөрү, эмгек чөйрөсүнө тиешелүү мамлекеттик орган жүзөгө ашырат.

III БӨЛҮМ
ЭМГЕК КЕЛИШИМИ

7-Глава
Эмгек келишими жөнүндө жалпы жобо. Эмгек келишимин түзүү

53-статья. Эмгек келишиминин түшүнүгү

Эмгек келишими - кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу, ал боюнча иш берүүчү шартталган эмгектик иш-милдеттер боюнча кызматкерге иш берүүгө, ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда, локалдуу ченемдик актыларда каралган эмгек шарттарын камсыз кылууга жана кызматкерге эмгек акыны өз учурунда жана толук өлчөмүндө төлөөнү камсыз кылууга ал эми кызматкер белгилүү бир кесип (адистик) квалификация же ички эмгек тартибине баш ийген кызмат боюнча жумушту жеке аткарууга милдеттенет.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 12-мартындагы № 145 "Эмгек келишиминин жана отпуска жөнүндө каттын болжолдуу түрүн бекитүү жөнүндө" токтому

54-статья. Эмгек келишиминин мазмуну

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

Эмгек келишими милдеттүү түрдө төмөнкүдөй маалыматтарды камтууга тийиш:

1) эмгек келишимин түзүү датасы жана орду;

2) тараптардын реквизиттери:

- иш берүүчүнүн-юридикалык жактын толук аталышы, анын жайгашкан орду, уюмдаштыруу документтерин мамлекеттик каттоонун номери жана датасы;

- иш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) фамилиясы, аты-жөнү, атасынын аты (эгерде ким экендигин ырастоочу документинде көрсөтүлсө) жана иштеген кызматы, ал эми иш берүүчү жеке жак болсо, анын туруктуу жашаган жеринин дареги, аталышы, номери, ким экендигин ырастоочу документти берген датасы;

- кызматкердин фамилиясы, аты-жөнү (эгерде ким экендигин ырастоочу документинде көрсөтүлсө), социалдык коргоо күбөлүгүнүн идентификациялык номери;

3) иш аткарыла турган жумуш орду;

4) уюмдун штаттык ырааттамасына же айкын эмгектик иш-милдеттерге ылайык квалификациясын көрсөтүү менен кызматынын, адистигинин, кесибинин аталышы;

5) иштин башталыш датасы;

6) эмгек келишиминин колдонулуш мөөнөтү;

7) иш режими;

8) кызматкердин жана иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;

9) эмгек акы төлөө шарттары (анын ичинде тарифтик ставканын же кызматкердин кызматтык айлык акысынын өлчөмү, кошумча төлөөлөр, үстөктөр

жана сыйлык төлөмдөрү, иштин оор, коркунучтуу жана зыяндуу шарты үчүн компенсацияларды төлөөлөр);

10) эмгек шарттарынын туура мүнөздөмөлөрү, оор, зыяндуу же коркунучтуу шарттардагы иш үчүн кызматкерге берилүүчү компенсациялар жана жеңилдиктер;

11) тараптардын койгон колдору.

Эмгек келишиминде сыноо мөөнөтүн белгилөө жөнүндө, мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык жана башка мыйзам менен корголуучу сырларды ачыкка чыгарбоо тууралу, кызматкер окугандан кийин келишимде белгиленген мөөнөттөн кем эмес иштеп берүү милдети жөнүндө же эгерде окуу иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен жүргүзүлсө жана белгиленген мөөнөт бүткөнгө чейин кызматкердин демилгеси боюнча эмгек келишими токтотулса, чыгымдардын ордун толтуруп берүү тууралу шарттар, ошондой эле ушул Кодекске, мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге жана макулдашууларга салыштырмалуу кызматкердин абалын начарлатпоочу башка шарттар каралышы мүмкүн.

Эмгек келишиминин шарттары тараптардын макулдашуусу боюнча гана жана жазуу жүзүндө өзгөртүлүшү мүмкүн.

Мөөнөттүү эмгек келишимин түзгөн учурда, анда анын колдонулуш мөөнөтү жана мөөнөттүү эмгек келишимин түзүү үчүн негиз болгон кырдаал (себеп) көрсөтүлөт.

Тараптардын макулдашуусу боюнча уюмдун жетекчиси, анын орун басары жана башкы бухгалтери менен эмгек келишимин түзүүдө, ушул Кодексте каралгандар менен катар эмгек келишимин бузуунун кошумча негиздери белгилениши мүмкүн.

55-статья. Эмгек келишиминин мөөнөтү

Эмгек келишими төмөнкүдөй түзүлөт:

1) аныкталбаган мөөнөткө;

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

Мөөнөттүү эмгек келишими ушул мыйзамдарда каралган учурларда, ошондой эле эмгек келишими алдыдагы иштердин мүнөзүн жана шарттарын эске алуу менен аныкталбаган мөөнөткө белгилениши мүмкүн болбогондо түзүлөт, анын ичинде:

- уюштуруу-укуктук формаларына жана менчигинин түрүнө карабастан уюмдардын жетекчилери, жетекчилердин орун басарлары жана башкы бухгалтерлери менен;

- мыйзамдарга ылайык иш орду сактала турган кызматкер убактылуу жок болгондо аны алмаштыруу үчүн;

- убактылуу (2 айга чейин), ошондой эле иштин табигый шарттары убакыттын (сезондун) белгилүү бир мезгилинин аралыгында гана жүргүзүлө турган сезондук иштерди аткаруу убагына;

- бөөдө кырсыктарды, аварияларды, кыйроолорду болтурбоо жана алардын кесепеттерин четтетүү жана башка өзгөчө жагдайлар боюнча шашылыш иштерди жүргүзүү үчүн;

- уюмдун демейдеги иш-аракетинин алкагына кирүүчү иштерди (реконструкциялоо, монтаждоо жана берүү-жөнгө салуу иштери, аудит), ошондой

эле өндүрүштү же көрсөтүлүүчү кызматтардын көлөмүн алдынала убактылуу кеңейтүүгө (бир жылга чейин) байланышкан иштерди жүргүзүү үчүн;

- уюмдарга - чакан жана орто ишкердик субъекттерине жумушка кирген кызматкерлердин саны 15ке чейинки адамдар менен уюм ачылган күндөн тартып бир жылдын ичинде, ошондой эле иш берүүчү - жеке жактарга карата;

- чет өлкөгө ишке жиберилген адамдар менен;

- убакыттын алдынала аныкталган мезгилин же алдынала аныкталган иштерди аткаруу үчүн түзүлгөн уюмга ишке орношкон адамдар менен;

- ишти аткаруу (бүткөрүү) айкын дата менен аныкталышы мүмкүн болбогон учурларда алдынала аныкталган ишти аткаруу үчүн алынган адамдар менен;

- кызматкердин стажысына жана кесиптик окуусуна түздөн-түз байланыштуу иштер үчүн;

- окутуунун күндүзгү формасы боюнча окуган адамдар менен;

- айкалыштырып иштөө боюнча ошол уюмда иштеген адамдар менен;

- мамлекеттик бийлик органынын же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын мыйзамда же башка ченемдик укуктук актыда белгиленген тартипте өткөргөн конкурсунун натыйжалары боюнча белгилүү бир мөөнөткө иштөөнү караган эмгек келишимдерин түзүшкөн илимий, педагогикалык жана башка кызматкерлер менен;

- шайлануучу органдын курамына же акы төлөнүүчү шайлануучу кызмат орунуна белгилүү бир мөөнөткө шайланган, ошондой эле мамлекеттик бийлик органдарындагы жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарындагы, ошондой эле саясий партиялардагы жана башка коомдук бирикмелердеги кызмат адамдарынын же шайлануучу органдардын мүчөлөрүнүн иш-аракеттерин түздөн-түз камсыз кылууга байланыштуу ишке кирген учурларда;

- курагы боюнча пенсионерлер, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалы боюнча өзгөчө тартипте убактылуу мүнөздөгү ишке уруксат берилген адамдар менен;

- коомдук иштерди жүргүзүү үчүн.

Эгерде эмгек келишиминде анын колдонулуш мөөнөтү жазуу жүзүндө белгиленбесе, келишим аныкталбаган мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет. Эгерде тараптардын бири да мөөнөттүү эмгек келишиминин мөөнөтү бүтүшүнө байланыштуу аны бузууну талап кылбаса, ал эми кызматкер эмгек келишиминин мөөнөтү бүткөндөн кийин да иштеп жатса, эмгек келишими аныкталбаган мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет.

Аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими кызматкердин макулдугусуз белгилүү бир мөөнөткө кайра түзүлүшү мүмкүн эмес.

Ушул Кодексте каралган укуктарды жана кепилдиктерди кызматкерге берүүдөн баш тартуу максатында мөөнөттүү эмгек келишимдерин негизсиз түзүүгө тыюу салынат.

56-статья. Эмгек келишими менен шартталбаган жумуштарды аткарууну талап кылууга тыюу салуу

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

57-статья. Эмгек келишиминин күчүнө кириши

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

Кызматкер келишимде аныкталган күндөн тартып эмгек милдеттерин аткарууга киришүүгө милдеттүү. Эгерде эмгек келишиминде иштин башталган күнү жазылбаса, кызматкер келишим күчүнө кирген күндөн кийинки жумушчу күндөн тартып ишке киришүүгө тийиш.

Эгерде кызматкер жүйөлүү себептерсиз белгиленген мөөнөттө ишке киришпесе эмгек келишими жоюлат.

Эгерде кызматкер жазуу жүзүндө эмгек келишими түзүлө электе иш берүүчүнүн же анын өкүлүнүн көрсөтмөсү же тапшырмасы боюнча иш жүзүндө ишке киришсе, эмгек келишими жумуш башталган күндөн тартып түзүлдү деп эсептелинет жана ага ушул Кодексте каралган бардык укуктар жайылтылат. Кызматкерди иш жүзүндө жумушка киргизүү иш берүүчүнү аны менен жазуу жүзүндө эмгек келишимин түзүү милдетинен бошотпойт. Иш жүзүндө кызматкерди жумушка киргизүү аны менен жазуу жүзүндөгү эмгек келишимин жол-жоболоштуруу милдетинен иш берүүчү бошотулбайт.

(КР 2015-жылдын 18-декабрындагы № 227 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

58-статья. Эмгек келишимин түзүү жана ишке кабыл алууну жол-жоболоштуруу

Эмгек келишими жазуу жүзүндө эки нускада түзүлөт, эки нускада даярдалат жана ага тараптар кол коюшат. Бир нускасы кызматкерге берилип, экинчиси иш берүүчүдө сакталат.

Түзүлгөн эмгек келишиминин негизинде кызматкерди ишке кабыл алуу үч күндүк мөөнөттө иш берүүчүнүн (буйругу, тескемеси, токтому) менен жол-жоболоштурулат. Иш берүүчүнүн (буйругу, тескемеси, токтому) кол коюлган күндөн тартып үч күндүк мөөнөттө кызматкерге кол койдуруу менен жарыя кылынат.

Эмгек келишимин түзүү ушул Кодекстин 14-статьясына ылайык аныкталган шарттарда жүзөгө ашырылышы мүмкүн.

Кызматкер айкалыштырып иштөө шарттарында бир нече иш берүүчү менен эмгек келишимин түзө алат, эгерде Кыргыз Республикасынын мыйзамында тыюу салынбаса.

Ишке кабыл алууда иш берүүчү кызматкерди уюмдагы ички эмгек тартибинин колдонуп жаткан тартиби, кызматкердин эмгек иш-милдеттерине тиешеси бар башка локалдуу ченемдик актылар, жамааттык келишимдер, макулдашуулар менен тааныштырууга, эмгекти коргоо боюнча кызматкерге нускама берүүгө, белгиленген тартипке ылайык кызматкерге эмгек китепчесин жазууга (толтурууга) милдеттүү.

58-1-статья. Мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран менен эмгек келишимин же жарандык-укуктук келишим түзүүдө ага коюлуучу чектөөлөр

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмекке киргизилген мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 2 жылдын ичинде мамлекеттик же муниципалдык кызматчылардын жүрүм-турумуна болгон

талаптарды сактоо жана кызыкчылыктардын кагылышын жөнгө салуу боюнча тиешелүү комиссиянын макулдугу менен, эгерде бул уюмду башкаруунун мамлекеттик, муниципалдык (административдик) башкаруунун айрым иш-милдеттери мамлекеттик же муниципалдык кызматчынын кызматтык милдеттерине кирген болсо, жарандык-укуктук келишимдин (жарандык-укуктук келишимдердин) шартында бул уюмда эмгек келишиминин шарттарында кызмат ээлөөгө жана бул уюмда айына наркы отуз эсептик көрсөткүчтөн ашкан иш аткарууга (ушул уюмга кызмат көрсөтүүгө) укуктуу.

Комиссия эмгек келишиминин шарттарында ушул уюмда кызмат ээлөөгө жана же жарандык-укуктук келишимдин шарттарында ушул уюмда иш аткарууга (бул уюмга кызмат көрсөтүүгө) макулдугун берүү жөнүндө жарандын жазуу жүзүндөгү кайрылуусун Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте, көрсөтүлгөн кайрылуу келип түшкөн күндөн тартып 7 күндүн ичинде кароого жана кабыл алынган чечим тууралуу бир жумушчу күндүн ичинде жаранга жазуу жүзүндө билдирүү жөнөтүүгө жана 3 жумушчу күндүн ичинде ага кабарлоого милдеттүү.

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмектеги мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 2 жылдын ичинде ушул статьянын 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн ишти аткаруу (кызмат көрсөтүү) үчүн эмгек же жарандык-укуктук келишим түзүүдө иш берүүчүгө өзүнүн акыркы иштеген жери тууралуу маалыматтарды билдирүүгө милдеттүү.

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмектеги мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошогондон кийин ушул статьянын 3-бөлүгүндө каралган талаптарды сактабаса, ушул статьянын 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн ишти аткаруу үчүн көрсөтүлгөн жаран менен түзүлгөн эмгек келишимин же жарандык-укуктук келишимди токтотууга алып келет.

Иш берүүчү ушул статьянын 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн ишти аткарууга (кызматтарды көрсөтүүгө) Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмектеги мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран менен эмгек же жарандык-укуктук келишим түзүүдө ал мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 10 күндүн ичинде мындай келишим түзүлгөндүгү тууралуу анын акыркы иштеген жери боюнча мамлекеттик же муниципалдык кызматтын жалдоочусуна (иш берүүчүсүнө) билдирүүгө милдеттүү.

Ушул статьянын 5-бөлүгүндө көрсөтүлгөн милдеттер иш берүүчү тарабынан аткарылбаса, укук бузуу болуп саналат жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчиликке алып келет.

Эгерде бул уюмду мамлекеттик башкаруунун айрым иш-милдеттери жарандык же муниципалдык кызматчынын кызматтык милдеттерине кирген болсо. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда, ушул статьянын 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн эмгек келишиминин шартында кызмат ээлөө үчүн жана (же) жарандык-укуктук келишимдин (жарандык-укуктук келишимдердин) шартында бул уюмда иш аткаруу (ушул уюмга кызмат көрсөтүү) үчүн тыюу салуу жаран тарабынан сакталгандыгын текшерүү жана мындай жаран менен түзүлгөн эмгек келишиминин шарттары же жарандык-укуктук келишимдин шарттары иш берүүчү тарабынан сакталгандыгын текшерүү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жүзөгө ашырылат.

(КР 2012-жылдын 10-августундагы № 164 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

59-статья. Айрым жарандар менен эмгек келишимин түзүүдөн негизсиз баш тартууга тыюу салуу

Төмөнкүдөй жарандар менен эмгек келишимин түзүүдөн негизсиз баш тартууга тыюу салынат:

1) иш орундарын квоталоонун эсебинен мамлекеттик иш менен камсыз кылуу кызматы тарабынан ишке жиберилгендер;

2) ишке жазуу жүзүндө чакырылгандар;

3) иш берүүчүнүн табыштамасына же окуу жайын бүткөндөн кийин алар менен түзүлгөн келишимге ылайык ишке келгендер.

Ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган учурларда, жарандын талабы боюнча иш берүүчү баш тартуунун жүйөсү жөнүндө ал кайрылгандан кийин 3 күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү. Негизсиз баш тартуу сотко даттанылышы мүмкүн.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

60-статья. Эмгек келишиминин жараксыздыгы

Эмгек келишими сот тарабынан жараксыз деп табылат, эгерде ал төмөнкүдөй түзүлсө:

1) алдоо, коркутуу, ошондой эле кызматкер үчүн оор жагдайлардын келип чыгышынын кесепетинен өтө пайдасыз шарттарда;

2) юридикалык кесепеттерди (жалган эмгек келишимин) түзүүнү көздөбөгөн түрлөр үчүн;

3) өз аракеттеринин маанисин түшүнүүгө жөндөмсүз адамдар менен;

4) жин оорусунун жана кем акылдыгынын кесепетинен ишке жарамсыз деп табылган жаран менен.

Келишимди жараксыз деп табуу кызматкерге ар жылдык өргүү укугун, иштеген убагынын мезгилинде пенсиялык стажын жана башка жеңилдиктерин кошкондо, иштен бошогондо өргүүсүнүн колдонулбаган күндөрү үчүн акчалай компенсацияга укугун жоготпойт.

61-статья. Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы

Эмгек келишиминин айрым шарттары төмөнкүдөй учурларда жараксыз деп табылат, эгерде алар:

1) ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда же эмгектик укук ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыларда каралган шарттар менен салыштырмалуу кызматкердин абалын начарлатса;

2) басмырлоо болсо.

Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы жалпысынан эмгек келишиминин жараксыздыгына алып келбейт.

62-статья. Ишке кабыл алууда сыноо

Тараптардын макулдашуусу менен эмгек келишимин түзүүдө кызматкерге тапшырылган ишке ылайык аны текшерип көрүү максатында сыноо мезгили шартталышы мүмкүн. Сыноо жөнүндө шарт эмгек келишиминде каралышы керек.

Эмгек келишиминде сыноо жөнүндө шарттын жоктугу кызматкер сынаксыз кабыл алынат дегенди билдирет.

Кызматкерди сыноо мезгилинде ушул Кодекстин ченемдери, мыйзамдар, эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актылар, локалдуу ченемдик актылар, жамааттык келишимдер, макулдашуулар колдонулат.

Эгерде мыйзамда башкача белгиленбесе, сыноо мөөнөтү 3 айдан ашпоого, ал эми уюмдардын жетекчилери жана алардын орун басарлары, башкы бухгалтерлер жана алардын орун басарлары, филиалдардын, өкүлчүлүктөрдүн жана уюмдардын башка шартталган түзүмдүк бөлүмчөлөрдүн жетекчилери үчүн 6 айдан ашпоого тийиш.

Сыноо мөөнөтүнө убактылуу ишке жарамсыз мезгил жана кызматкер жумушта иш жүзүндө жок болгон мезгил эсептелбейт.

Он сегиз жашка чыга элек, акы төлөнүүчү ишке тандап алуучу кызмат орунга шайланган, мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында каралган учурларды кошпогондо, эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдары жана башка ченемдик укуктук актылар менен белгиленген тартипте өткөрүлгөн тиешелүү кызмат ордун ээлөөгө конкурс боюнча тандалган, жумуш берүүчүлөрдүн ортосундагы макулдашуу боюнча башка жумуш берүүчүдөн которулуу тартибинде ишке чакырылган, 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн адамдарга жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган башка учурларда ишке кабыл алууда сыноо белгиленбейт.

Сыноо жүргүзүүнүн канааттандырарлык эмес натыйжасында иш берүүчү сыноо мезгилинин мөөнөтү бүткөнгө чейин кызматкерге кеминде 3 күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндө эскертүү менен эмгек келишимин бузууга укуктуу. Мында иш берүүчү кызматкерди сыноодон өткөн жок деп табуу үчүн негиз болгон себептерди жазуу жүзүндө көрсөтүүгө милдеттүү.

Эгерде сыноо мөөнөтү бүткөнгө чейин иш берүүчү эмгек келишимин бузуу жөнүндө чечим кабыл албаса, анда кызматкер сыноого туруштук берди деп табылат жана эмгек келишимин кийинки бузууга жалпы негиздерде гана жол берилет.

Эгерде сыноо мезгилинде кызматкер ага сунуш кылынган иш туура келбейт деген тыянакка келсе, анда ал иш берүүчүгө 3 күн мурда жазуу жүзүндө бул жөнүндө эскертүү менен өз каалоосу боюнча эмгек келишимин бузууга укугу бар.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2016-жылдын 30-майындагы № 76 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

63-статья. Эмгек келишимин түзүүдө медициналык күбөлөндүрүү

Эмгек келишимин түзүүдө милдеттүү алдынала медициналык күбөлөндүрүүгө 18 жашка чыга элек адамдар, ошондой эле ушул Кодексте жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда башка адамдар андан өтүүгө тийиш.

64-статья. Эмгек келишимин түзүүдө көрсөтүлүүчү документтер

Эмгек келишимин түзүүдө ишке орношуучу адам иш берүүчүгө төмөнкүлөрдү көрсөтөт: паспорт же инсандыгын ырастоочу башка документ; эмгек китепчеси; социалдык коргоо күбөлүгү; аскердик эсепке алуу документтери (аскерге милдеттүүлөр жана аскердик кызматка чакырылууга тийиш болгон адамдар), ал

эми атайын билимдерди (даярдыктарды) талап кылган ишке кызматкер билими жөнүндө (адистиги, квалификациясы) документти; 18 жашка чейинки курактагы адамдарды тарбиялоо, окутуу жана тейлөө менен байланышкан иштерде иштөөсү үчүн соттуулугунун жоктугу тууралуу маалымкатты көрсөтөт.

Биринчи жолу ишке орношуп жаткан адамдарга иш берүүчү тарабынан эмгек китепчеси жана социалдык коргоо күбөлүгү толтурулат.

Айрым учурларда аткарылуучу иштин өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен ушул Кодексте, башка мыйзамдарда ишке кирүүдө көрсөтүлүүчү кошумча документтер каралышы мүмкүн.

Ишке кирүүдө ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралгандан сырткаркы документтерди кызматкерлерден талап кылууга тыюу салынат.

Кызматкердин саясий партияларга, кыймылдарга же диний уюмдарга таандык экендиги жөнүндө, ошондой эле кызматкердин жеке турмушу тууралу маалыматтарды жыйноого тыюу салынат.

(КР 2013-жылдын 1-ноябрындагы № 198 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

65-статья. Эмгек китепчеси

Белгиленген үлгүдөгү эмгек китепчеси кызматкердин эмгектик ишмердиги жана иш стажысы жөнүндөгү негизги документ болуп саналат. Эмгек китепчелеринин формасы, жазып толтуруу жана сактоо тартиби, ошондой эле эмгек китепчелеринин бланкаларын даярдоо жана иш берүүчүлөрдү аны менен камсыз кылуу тартиби Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленет.

Эгерде ушул уюмдагы иш кызматкер үчүн негизги иши болуп саналса, иш берүүчү уюмда 5 күндөн ашык иштеген бардык кызматкерлерге, эмгек китепчелерин жазып толтурууга милдеттүү.

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

Эмгек китепчесине эмгек келишимин токтотуунун себептери жөнүндө жазуулар ушул Кодекстин же башка мыйзамдын баяндоолоруна ылайык жана тиешелүү статьяга, пунктка шилтеме жасоо менен жүргүзүлөт.

Эмгек келишимин токтоткондо эмгек китепчеси кызматкер иштен бошогон күнү (иштин акыркы күнү) берилет. Эгерде эмгек китепчеси иш берүүчүгө тиешесиз себептер боюнча (кызматкер жок болсо, болбосо ал эмгек китепчесин алуудан баш тартса) иштин акыркы күнү берилбесе, иш берүүчү кызматкерге эмгек китепчесине келишинин зарылдыгы, болбосо аны почта аркылуу жиберүүгө макулдугун берүү жөнүндө почта кабарламасын жиберет. Иш берүүчү кабарлама жиберилген күндөн тартып эмгек китепчесин кечиктирип берүү жоопкерчилигинен бошотулат.

Кызматкерди бошотууда кызмат берүүчүнүн күнөөсү боюнча эмгек китепчеси өз убагында берилбегендиги үчүн кызмат берүүчү эмгек китепчесин бербей кармаган ар бир күн үчүн кызматкерге ар күндүк орточо эмгек акысын төлөп берет.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

66-статья. Жумуш жана эмгекке акы төлөөнүн өлчөмү жөнүндө документтерди берүү

Иш берүүчү кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча беш күндүк мөөнөттөн кечиктирбестен тиешелүү түрдө күбөлөндүрүлгөн ишке байланыштуу, анын ичинде мурдагы документтердин көчүрмөлөрүн (ишке кабыл алуу, башка ишке

которуу, иштен бошотуу жөнүндө буйруктар, эмгек китепчесинин көчүрмөсү, эмгек акысы жана ошол уюмда иштеген мезгили тууралу маалымкат жана башкалар) берүүгө милдеттүү.

Иш берүүчүнүн ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн документтерди берүүдөн баш тартышы же белгиленген мөөнөттө ашык кармап турушу Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык административдик жоопкерчиликке кириптер кылат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

67-статья. Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат ордуна дайындоо, кызмат өтөө жана кызмат ордунан бошотуу тартиби

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

Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат ордуна дайындоо, кызмат өтөө жана кызмат ордунан бошотуу мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жүзөгө ашырылат.

(КР 2016-жылдын 30-майындагы № 76 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

Караңыз:

КР 2004-жылдын 11-августундагы № 114 "Мамлекеттик кызмат жөнүндө" Мыйзамы

68-статья. Мамлекеттик уюмдарда туугандардын чогуу иштешин чектөө

Бир же ошол эле мамлекеттик уюмдарда жакын туугандарга (ата-эне, жубайлар, ага-инилер, эже-сиңдилер, уул, кыз, ошондой эле жубайлардын, ага-инилери, эже-сиңдилери, ата-энелери жана балдары) иштөөгө, эгерде алардын иши Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган учурларды кошпогондо, бири экинчисине түздөн-түз баш ийишине же контролдугуна байланыштуу болсо, чогуу иштөөгө тыюу салынат.

8-Глава
Эмгек келишимин өзгөртүү

69-статья. Башка ишке которуу

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча ошол эле уюмдагы башка туруктуу же убактылуу ишке которууга, башкача айтканда эмгек иш-милдеттерин же эмгек келишиминин колдонуудагы шартын өзгөртүү, ошону менен катар башка уюмдагы туруктуу ишке, болбосо уюм менен кошо башка жерге которууга кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана жол берилет.

Кызматкердин ден соолугунун абалына каршы келген ишке аны которууга тыюу салынат.

Тиешелүү мыйзамдарда мамлекеттик жарандык кызматчыларды жана муниципалдык кызматчыларды тиешелүү мамлекеттик органда жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында мамлекеттик жарандык кызматта жана

муниципалдык кызматта иштөө өзгөчөлүгүн эске алуучу башка туруктуу жана убактылуу ишке ротациялоо өзгөчөлүгү белгилениши мүмкүн.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 10-августундагы № 164, 2016-жылдын 30-майындагы № 76 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

70-статья. Орун жылыштыруу

Иш берүүчү кызматкерди мурда иштеген жеринен ошол уюмдун ошол эле жердеги башка түзүмдүк бөлүмчөлөрүнө иш тапшыруусу, башка механизмде же агрегатта иштөөнү тапшыруусу, эгерде бул эмгек иш-милдетин өзгөртүү жана эмгек келишиминин колдонуудагы шартын өзгөртүү болуп саналбаса, **орун жылыштыруу** деп таанылат.

Орун жылыштыруу кызматкердин макулдугусуз жүргүзүлбөйт. Орун жылыштыруу өндүрүштүк, уюштуруу же экономикалык себептер менен негизделиши керек.

КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамы менен 70-статьянын расмий тилиндеги редакциясына өзгөртүүлөр киргизилди

71-статья. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүү

Технологиядагы, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруудагы, жумуштардын (продукциялар, кызмат көрсөтүүлөр) көлөмдөрүнүн кыскарышындагы өзгөртүүлөргө байланыштуу себептер боюнча эмгек иш-милдеттерин (кесип, адистик, квалификация, кызмат) өзгөртүүсүз кызматкер иштөөнү улантканда, эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүгө жол берилет.

Эмгектин колдонуудагы шарттарын (эмгекке акы төлөө тутуму жана өлчөмү, иш режими, кесиптерди айкалыштыруу, жеңилдиктер жана артыкчылыктар жана башкалар) өзгөртүү жөнүндө кызматкер кеминде 1 ай мурда жазуу жүзүндө билдирилиши керек. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүдө эмгек келишимине тиешелүү өзгөртүү жана толуктоо киргизилет.

Кызматкер жаңы шарттарда иштөөгө макул болбогон учурда иш берүүчү ага уюмдагы кызматкердин квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык башка ишти жазуу жүзүндө сунуш кылууга милдеттүү.

Көрсөтүлгөн иш жок болгондо, сунуш кылынган иштен кызматкер баш тартса, ошондой эле жаңы шарттарда иштөөдөн баш тарткан учурларда ушул Кодекстин 79-статьясынын 8-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат.

Эгерде ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн жагдай кызматкерлердин жапырт иштен бошонушуна алып келиши мүмкүн болсо, иш берүүчү жумуш орундарын сактоо максатында уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүгүнүн макулдугу боюнча, ал жок учурларда кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган толук эмес жумуш убактысынын режимин эскертүү мөөнөтүн тактабастан 6 айга чейинки мөөнөткө киргизүүгө укуктуу. Мында жумуш мезгилинин узактыгы жумуш убактысынын бир айлык ченеминин жарымынан аз, ал эми эмгекке акы төлөө тарифтик ставканын (айлык акынын) 1/2 аз болушу мүмкүн эмес.

Эгерде кызматкер жумуш убактысынын тиешелүү режимдеринин шарттарында иштөөдөн баш тартса, анда ушул Кодекстин 83-статьясынын 2-пунктуна ылайык кызматкерге тиешелүү кепилдиктерди жана компенсацияларды берүү менен эмгек келишими бузулат.

72-статья. Өндүрүштүк зарылдыкка байланыштуу башка ишке убактылуу которуу

Өндүрүштүк зарылдык болгон учурларда иш берүүчү кызматкерлерди 1 айга чейинки мөөнөткө ошол эле уюмдагы же башка уюмдагы, бирок ошол эле жердеги ишке аткарылган иш боюнча эмгек акысы менен, бирок мурдагы ишиндеги орточо эмгек акысынан төмөн эмес шартта эмгек келишиминде шартталбаган ишке которууга укуктуу.

Мындай которууга кыйроолорду, өндүрүштүк аварияларды болтурбоо же кыйроолордун, аварияларды же бөөдө кырсыктын кесепеттерин четтетүү; бөөдө кырсыктарды болтурбоо, мүлктү жок кылуу же бузуу жана башка өзгөчө учурларда жол берилет. Мында кызматкер ден соолугунун абалына залал келтирген ишке которулууга тийиш эмес.

Убактылуу которуштуруу буйрук (тескеме, токтом) менен жол-жоболоштурулат, аны иш берүүчү кызматкерге кол койдуруу аркылуу жарыялайт.

73-статья. Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу

Уюштуруу, экономикалык, табигый мүнөздөгү себептер боюнча ишти токтотуу же кызматкердин күнөөсү боюнча, ошондой эле жок кызматкердин ордуна иштөө боюнча ишти убактылуу токтотуу бош туруп калуу деп таанылат.

Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу кызматкердин кесибин, адистигин, кызматын, квалификациясын эске алуу менен жүргүзүлөт.

Башка иш берүүчүгө убактылуу которуштуруу 1 айга чейинки мөөнөткө кызматкердин макулдугусуз, ал эми бош туруп калуулардын бүткүл мезгилине кызматкердин макулдугу менен жүргүзүлөт.

Бош туруп калууларга байланыштуу кызматкерди башка жерге, ошондой эле кызматкердин ден соолугунун абалына залал келтирген ишке убактылуу которууга жол берилбейт.

Бош туруп калууларга байланыштуу иштеп чыгуу ченемдерин аткарган кызматкерлерди төмөнкү акы төлөнүүчү ишке убактылуу которууда, анын мурдагы иши боюнча эмгек акысынын орточо өлчөмү сакталат, ал эми ченемди аткарбаган же убактысына жараша акы төлөнүүчү ишке которулган кызматкерлерге алардын тарифтик ставкасы (айлык акысы) сакталат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

74-статья. Убактылуу ордун ээлөө

Өндүрүштүк зарылчылык иретинде кызматкер убактылуу жок болгондо, анын кызмат милдеттерин штаттык орун басары болуп саналбаган башка кызматкерге аткарууну жүктөөгө жол берилет.

Убактылуу ордун ээлөөнүн узактыгы 3 айдан ашпашы керек.

Кызматкерди ваканттык кызмат боюнча милдеттерди аткаруучу кылып дайындоого жол берилбейт.

75-статья. Ден соолугуна байланыштуу башка ишке которуу

Медициналык корутундуга ылайык башка иш берилишине муктаж болгон кызматкерди иш берүүчү анын макулдугу боюнча ден соолугуна залал тийбеген башка ишке убактылуу же мөөнөтүн чектебестен которууга милдеттүү.

Ден соолугунун абалы боюнча төмөнкү акы төлөнүүчү ишке которууда кызматкерди которгон күндөн тартып кеминде 1 айдын ичинде эмгекке акы төлөөнүн мурдагы орточо өлчөмү сакталат.

Кызматкер которуудан баш тарткан, болбосо уюмда тийиштүү иш жок болгон учурда, эмгек келишими ушул Кодекстин 79-статьясынын 7-пунктуна ылайык токтотулат.

Ишке байланыштуу жабыр тарткан, кесиптик ооруга же ден соолугуна башка зыян келтирилгендигине карата аз акы төлөнүүчү ишке убактылуу которулган кызматкерге ден соолугунун бузулушуна жоопту иш берүүчү мурдагы жана жаңы иши боюнча эмгек акынын ортосундагы айырманы төлөйт. Мындай айырма ишке жарамдуулугу калыбына келгенге же эмгекке жарамдуулугун толук жоготкондугу, болбосо майыптыгы аныкталганга чейин төлөнөт.

Ишке байланыштуу жабыр тарткан, кесиптик ооруга же ден соолугуна башка зыян келтирилгендигине карата кызматкерди медициналык корутундуга ылайык башка ишке которуу жөнүндө маселе чечилгенге чейин, ал буга байланыштуу калтырылган бардык жумуш күнү үчүн эмгек акысынын орточо өлчөмүн сактоо менен иштен бошотулат.

76-статья. Жумуштан четтетүү

Иш берүүчү тиешелүү күнгө (смена) же тиешелүү мезгилге кызматкерди иштен четтетүүгө (жумушка киргизбөөгө) төмөнкүдөй учурларда милдеттүү:

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

2) ишке алкоголдук, баңгилик же уулуу заттарга мас болуу абалында келгенде;

3) эмгекти коргоо жана техникалык коопсуздук эрежелери боюнча экзамен тапшырбаганда;

4) иш берүүчү тарабынан берилген талап кылынуучу жекече коргонуу каражатын колдонбогондо;

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

6) тийиштүү тартип бузуу аныкталгандан тартып эмгек келишиминде белгиленген тартипте кызматкер аны оңдогондугу тууралу маселе чечилгенге чейин ушул Кодекстин 83-статьясынын 9 жана 10-пункттарында каралган учурларда;

7) иштеген жеринде ууру кылып кармалганда соттун өкүмү, болбосо компетенциясына административдик жаза берүү кирген органдын токтому мыйзамдуу күчүнө киргенге чейин;

8) Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка учурларда.

Иш берүүчү иштен четтетүүгө негиз болуп саналган жагдайлар оңолгонго чейинки бардык мезгилге кызматкерди ишке киргизбейт.

Кызматкерди иштен четтеткен мезгилде мыйзамдарда каралгандан башка учурларда эмгек акы төлөнбөйт. Ушул статьянын 6-пунктунда көрсөтүлгөн негиздер боюнча кызматкер туш болгон жагдайдан акталгандыгы аныкталса, иш берүүчү иштен четтетүүнүн бардык мезгили үчүн эмгек акысын төлөп берүүгө милдеттүү.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2016-жылдын 16-декабрындагы № 207 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

77-статья. Менчик ээси алмашкандагы жана уюм өзгөртүлүп кайра түзүлгөндөгү эмгек мамилеси

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

Уюмдун менчик ээси алмашкан (аны кандай формада менчиктештирилгенине карабастан), ошондой эле уюмду ижарага берген, ага тете аны кайра түзгөн (кошуу, бириктирүү, бөлүү, бөлүнүп чыгуу, өзгөртүп кайра түзүү), баш ийүүчүлүгүн же аталышын өзгөртүү уюмдун башка кызматкерлери менен эмгек келишимин бузууга негиз болуп саналбайт.

Уюмдун менчик ээсинин алмашкандыгына байланыштуу ишти улантуудан кызматкер баш тарткан учурда, ушул Кодекстин 79-статьясынын 9-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат.

Уюмдун мүлк ээси алмашканда кызматкерлердин санын же штатын кыскартууга менчик укугунун өтүшүнө мамлекеттик каттоодон кийин гана жол берилет.

78-статья. Кызматкерлердин жапырт жумуштан бошонушуна жол бербөө боюнча иш берүүчүнүн милдеттери

Кызматкерлердин жапырт жумуштан бошонуу коркунучу болгондо иш берүүчү уюмдун кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин же башка өкүлчүлүктүү органы жана тиешелүү мамлекеттик органы менен макулдашуу боюнча төмөнкүлөрдү кароочу атайын чараларды көрүүгө милдеттүү:

1) жаңы кызматкерлерди кабыл алууну, айкалыштырып иштегендерди бошотууну чектөө же убактылуу токтотуу;

2) мөөнөттөн ашык иштөөнү жоюу;

3) ушул Кодекстин 71-статьясынын биринчи жана бешинчи бөлүктөрүнө ылайык эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүү;

4) кызматкерлерди этап-этабы менен бошотуу;

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

Жапырт бошотуу катары 50гө чейин адамы бар уюмдарда кызматкерлерди кеминде 25 пайызга чейин кыскартуу жана 2 ай бою катары менен 50дөн ашык адамы бар уюмдарда кеминде 15 пайызы кыскартылса саналат.

9-Глава
Эмгек келишимин токтотуу

79-статья. Эмгек келишимин токтотуунун негиздери

Эмгек келишимин токтотуунун негиздери төмөнкүлөр болуп саналат:

1) тараптардын макулдашуусу (80-статья);

2) эмгек келишиминин мөөнөтүнүн бүтүшү (81-статья);

3) кызматкердин демилгеси (82-статья);

4) иш берүүчүнүн демилгеси (83-статья);

5) кызматкерди анын өтүнүчү же макулдугу боюнча башка иш берүүчүгө ишке которуу же шайлануучу (ишке) кызматка өтүү;

6) тараптардын эркинен тышкаркы жагдайлар (88-статья);

7) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу башка ишке которуудан кызматкердин баш тартышы (75-статьянын үчүнчү бөлүгү);

8) эмгектин олуттуу шарттарынын өзгөрүшүнө байланыштуу кызматкердин ишти улантуудан баш тартышы (71-статьянын төртүнчү бөлүгү);

9) менчик ээсинин алмашышына, уюмдун таандуулугунун (ведомствого караштуулук) өзгөрүшүнө жана анын өзгөртүп кайра түзүлүшүнө (77-статья) байланыштуу кызматкер ишти улантуудан баш тартышы;

10) иш берүүчүнүн башка жерге жылдырышына байланыштуу кызматкердин которуудан баш тартышы (69-статьянын биринчи бөлүгү);

11) сыноо мөөнөтүнүн канааттандыраарлык эмес натыйжалары (62-статьянын 7-бөлүгү).

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

Бардык учурларда иштен бошонгон күн акыркы иш күнү болуп саналат.

Эмгек келишиминин токтотулушу ушул Кодекстин же башка мыйзамдын тиешелүү статьясына, пунктуна шилтеме жасап, эмгек келишимин бузуунун негиздерин көрсөтүү менен, иш берүүчүнүн буйругу менен (тескеме, токтом) жол-жоболоштурулат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

80-статья. Тараптардын макулдугу боюнча эмгек келишимин бузуу

Аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими, ошондой эле мөөнөттүү эмгек келишими тараптардын макулдугу боюнча кандай мезгилде болбосун жазуу жүзүндө бузулушу мүмкүн. Бул негиз боюнча эмгек келишимин бузуу датасы кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосунда тараптардын макулдугу боюнча аныкталат.

Ушул негиз боюнча эмгек келишимин бузууну каалаган эмгек келишиминин тарабы экинчи тарапка жазуу жүзүндө сунуш жиберет. Сунушту алган тарап 3 күндүн аралыгында экинчи тарапка кабыл алынган чечим жөнүндө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү.

Эмгек келишимин бузуу жөнүндөгү макулдашууну жоюуга эмгек келишиминин тараптарынын макулдугу боюнча гана жол берилет.

81-статья. Мөөнөттүү эмгек келишимин бузуу

Мөөнөттүү эмгек келишими анын мөөнөтү бүткөндөн кийин бузулат.

Кандайдыр бир ишти аткаруу мезгилине түзүлгөн эмгек келишими ошол иш бүткөндө бузулат.

Иш ордунда жок кызматкердин милдеттерин аткаруу убагында түзүлгөн эмгек келишими ал кызматкер ишке чыккан күндөн тартып бузулат.

Мезгилдүү жумуштарды аткаруу убагында түзүлгөн эмгек келишими ошол мезгил аяктаганда бузулат.

82-статья. Кызматкердин демилгеси боюнча (өз каалоосу боюнча) эмгек келишимин бузуу

Кызматкер аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишимин же мөөнөттүү эмгек келишимин бузууга ал тууралу иш берүүчүгө 2 жума эрте (14 календардык күн) жазуу жүзүндө арыз берүү менен бузууга укугу бар. Эскертүү мөөнөтү бүткөндө

кызматкер ишти токтотууга укуктуу, ал эми иш берүүчү анын эмгек китепчесин берүүгө жана ага эсептелген сумманы төлөөгө милдеттүү.

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

Эскертүү мөөнөтүнүн аралыгында кызматкер өз арызын кайра чакыртып алууга укуктуу, эгерде анын жумуш ордуна башка кызматкер жазуу формасында чакырылбаса, ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык эмгек келишимин түзүүгө баш тартууга мүмкүн болбогондо.

Кызматкердин демилгеси боюнча иштен бошонуу жөнүндө арызы ал ишти улантууга мүмкүн эместиги менен шартталган учурларда (билим берүү уюмуна кабыл алынган, пенсияга чыккан же башка жүйөлүү себептер), ошондой эле иш берүүчү эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, жамааттык келишимди, макулдашууну же эмгек келишимин бузган учурларда иш берүүчү кызматкердин арызында көрсөтүлгөн мөөнөттө эмгек келишимин бузууга милдеттүү. Эмгек мыйзамдарын, жамааттык келишимди, макулдашууну же эмгек келишимин бузуу фактысы эмгек мыйзамдарын сактоого мамлекеттик көзөмөл органы, кесиптик бирлик органы же сот тарабынан белгиленет.

Кызматкердин талабы боюнча мөөнөттүү келишимди бузуудан иш берүүчү баш тартканда талаш-тартышты чечүү үчүн кызматкер сотко кайрылууга укугу бар.

Ушул статьянын төртүнчү бөлүгүндө көрсөтүлгөн жүйөлүү себептерсиз мөөнөттүү эмгек келишимин бузуудан иш берүүчү эмгек келишиминде каралган өлчөмдө, бирок орточо айлык эмгек акынын өлчөмүнөн ашпаган өлчөмдө кызматкерден компенсациялоону талап кылууга укуктуу.

83-статья. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуу

Аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими, ошондой эле мөөнөттүү эмгек келишими анын колдонулуш мөөнөтү бүткөнгө чейин иш берүүчү тарабынан төмөнкүдөй учурларда бузулушу мүмкүн:

1) уюм (юридикалык жак) жоюлган, иш берүүчү (жеке жак) ишин токтотткондо;

2) кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышы, анын ичинде уюмду өзгөртүп кайра түзүүгө байланыштуу;

3) кызматкер төмөнкүлөрдөн улам ээлеген кызматына же аткарган ишине дал келбеген:

а) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу;

б) аттестациянын натыйжаларында тастыкталган квалификациясынын жетишсиздиги, эмгек ченемдерин аткарбагандыгы тууралу маалымкат, брак чыгаруу жана башка маалыматтар жөнүндөгү актыларга ылайык;

4) уюмдун мүлк ээси алмашканда (уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине карата);

5) эгерде кызматкердин тартиптик жазасы бар болсо, ал бир нече ирет жүйөлүү себептерсиз эмгек милдеттенмелерин аткарбаса;

6) кызматкер эмгек милдеттерин төмөнкүдөй бир жолу одоно бузса:

а) ишке келбесе (жүйөлүү себептерсиз жумуш күнүнүн аралыгында 3 сааттан ашуун катары менен иште жок болсо);

б) иште алкоголдук, баңги же ууландыруучу уулуу заттарга мас абалында келсе. Мындай абал медициналык корутунду, күбөлөрдүн көрсөтмөсү же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен бирдикте иш берүүчү тарабынан түзүлгөн акты менен тастыкталат;

в) иш ордунда уюмдун атайлап туруп уурдаса же бүлүндүрсө;

г) жаракат алганы жана аварияны кошкондо, оор кесепеттерге алып келген эмгекти коргоо талаптарын кызматкер бузса;

д) эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкерге белгилүү болгон мамлекеттик, кызматтык, банктык, коммерциялык же мыйзам менен корголуучу башка сырларды ачыкка чыгарып жиберүүсү, эгерде аны сактоо жөнүндө шарт эмгектик келишимде каралса.

Кызматкерлердин айрым категорияларына карата мыйзамдарда жана уставдарда, тартип жөнүндө жоболордо эмгек милдеттерин бир жолку бузуулардын башка түрлөрү да каралышы мүмкүн;

7) акча же товардык баалуулуктарды түздөн-түз тейлеген кызматкер күнөөлүү иш-аракеттерди жасаса, эгерде бул иш-аракет ага иш берүүчү тарабынан ишенимди жоготуу үчүн негиз болсо;

8) тарбиялоо иш-милдетин аткарган кызматкер бул ишти улантууга туура келбеген моралга жат иштерди жасаса;

9) уюмдун (филиал, өкүлчүлүк) жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери уюмдун мүлкүнүн сакталышын бузууга, укуктан тышкары колдонууга же башка зыяндарга алып келүүчү негизсиз чечим кабыл алса;

10) эмгек келишимин түзүүдө кызматкер иш берүүчүгө жасалма документтерди же атайлап жалган маалыматтарды берсе, эгерде бул документтер же маалыматтар эмгек келишимин түзүүдөн баш тартуу үчүн негиз болуп саналса;

11) уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн) жетекчиси, анын орун басарлары өзүлөрүнүн эмгек милдеттерин бир жолу одоно бузса;

12) ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда белгиленген башка учурларда.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка муниципалдык ченемдик-укуктук актыларда каралган тартипте мамлекеттик кызматты, муниципалдык кызматты ээлеген адам ишеним жоготкондугуна байланыштуу төмөнкү учурларда бошотулууга жатат:

- түздөн-түз акчалай же товардык баалуулуктарды тейлеген кызматкер күнөөлүү аракеттерди жасаганда;

- кызыкчылыктардын кагылышуусунун бир тарабы болуп эсептелген адам тарабынан аны алдын алуу жана (же) жөнгө салуу боюнча чаралар көрүлбөгөндө;

- адам тарабынан өзүнүн кирешелери жөнүндө, мүлкү жана мүлктүк мүнөздөгү милдеттенмелери тууралуу, ошондой эле өзүнүн жубайынын жана жашы жетелек балдарынын кирешелери жөнүндө, мүлкү жана мүлктүк мүнөздөгү милдеттенмелери тууралуу маалымат берилбесе же болбосо атайын жалган же толук эмес маалыматтарды берсе;

- мыйзамда белгиленген учурларды кошпогондо, адам коммерциялык уюмдун башкаруу органынын ишине акы алуунун негизинде катышса;

- адам тарабынан ишкердик иш жүзөгө ашырылса;

- эгерде Кыргыз Республикасы катышуучусу болуп саналган, мыйзамда белгиленген тартипте күчүнө кирген эл аралык келишимдерде же Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында башкача каралбаса, Кыргыз Республикасынын аймагында аракеттенген саясий партиялардын, башкаруу органдарынын жана чет мамлекеттик коммерциялык эмес өкмөттүк эмес органдардын камкорчулук же байкоо кеңештеринин, башка коммерциялык эмес өкмөттүк эмес уюмдардын, алардын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн курамына кирсе.

Ишкердик субъекти тарабынан Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын бузуулар жөнүндө текшерүүлөрдүн натыйжалары сот тартибинде тастыкталбаганда жана текшерүү жүргүзгөн кызмат адамынын күнөөсү сот тартибинде белгиленгенде аны ээлеген кызмат ордунан бошотууга алып келет.

Мамлекеттик же муниципалдык кызматты ээлеген адамга кызыкчылыктардын кагылышына алып келген же алып келе турган жеке кызыгуу ага баш ийген адамда пайда болгондугу белгилүү болуп калса, таламдардын кагылышуусун алдын алуу жана (же) жөнгө салуу боюнча чараларды көрбөгөн учурда ишеним жоготкондугуна байланыштуу бошотулууга (кызматтан бошотулууга) тийиш.

(КР 2012-жылдын 10-августундагы № 164, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2016-жылдын 16-декабрындагы № 207, 2017-жылдын 6-июнундагы № 98 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

84-статья. Кызматкерлердин профсоюздук уюмунун же болбосо башка өкүлчүлүктүү органынын алдынала макулдугу менен иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуу

(Статьянын аталышы 2009-жылдын 24-февралындагы № 63 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

Ушул Кодекстин 83-статьясынын 2-пункту, 3-пунктунун "б" пунктчасы, 5-пункту, 6-пункттун "г" пунктчасы боюнча профсоюздук уюмдун же болбосо башка өкүлчүлүктүү органдын мүчөлөрү болуп саналган кызматкерлерди ошол уюмдагы кызматкерлердин тиешелүү профсоюздук уюмунун же болбосо башка өкүлчүлүктүү органынын алдынала жазуу жүзүндөгү макулдугусуз иштен бошотууга жол берилбейт. Жамааттык келишим менен иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузууга профсоюздук уюмдун же болбосо башка өкүлчүлүктүү органынын алдынала макулдугу талап кылынуучу иштен бошотуунун дагы башка негиздери каралышы мүмкүн.

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

- кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы жок уюмдан бошотуу;

- уюмдун жетекчисин, анын орун басарларын, кызматка мамлекеттик бийлик же башкаруу органдары, ошондой эле коомдук уюмдар жана башка жарандардын бирикмелери тарабынан шайлануучу, бекитилүүчү же дайындалуучу жетекчи кызматкерлерди иштен бошотуу жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган башка учурларда.

Кызматкерди иштен бошотууга иш берүүчүнүн расмий өтүнүчү жети күндүк мөөнөттө өкүлчүлүктүү орган тарабынан каралууга тийиш.

Иш берүүчү тиешелүү өкүлчүлүктүү органдын макулдугун алган күндөн тартып 1 айдан кечиктирбестен эмгек келишимин бузууга укуктуу.

Караңыз:

КР Жогорку сотунун Конституциялык палатасынын 2014-жылдын 4-июлундагы № 36-р чечими

(КР 2009-жылдын 24-февралындагы № 63 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

85-статья. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуунун тартиби

Уюмдун кызматкерлеринин саны же штаты кыскарганда иште калтыруунун артыкчылыктуу укугу иш өндүрүмдүүлүгү жана квалификациясы кыйла жогору болгон жана жамааттык келишимде, макулдашууда же эмгек келишиминде белгиленген критерийлерге жооп берген кызматкерлерге берилет.

Ушул Кодекстин 79-статьясынын 8-пунктунда жана 83-статьясынын 2-3-пункттарында каралган негиздерде кызматкер менен эмгек келишими бузулганда кызматкер башка кызмат ордуна которулушу мүмкүн.

Ушул Кодекстин 83-статьясынын 1, 2-пункттары боюнча эмгек келишимин бузууда иш берүүчү иштен бошотууга чейин кеминде 1 ай мурда кызматкерге кол койдуруу менен жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

Эскертүү мөөнөтүнүн мезгилинде кызматкер өзүнүн эмгек милдеттерин аткарат, ички эмгек тартибинин эрежелерине баш ийет, ага башка кызматкерлер менен бирдей эле эмгек шарты жана эмгек акысы кепилденет, ошондой эле орточо эмгек акысын сактоо менен жумуш издөө үчүн жумасына бир бош күн берилет.

Кызматкерди ээлеген кызматына же ден соолугуна карата аткарган ишине же ошол ишти улантууга тоскоолдук кылуучу жетишсиз квалификациясына байланыштуу иштен бошотууда иш берүүчү кызматкерди кеминде 2 жума мурда эскертүүгө милдеттүү.

Уюмдун кызматкерлеринин санынын же штаттарынын кыскарышына, болбосо уюмдун жоюлушуна байланыштуу кызматкерди иштен бошотууда тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишими ушул статьянын үчүнчү бөлүгүндө 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.

Ушул Кодекстин 83-статьясынын 1-пунктунан башка учурларда (уюмдун жоюлушу, иш берүүчүнүн ишинин токтотулушу) кызматкердин убактылуу эмгекке жарамсыздык жана өргүүдө болгон мезгилинде кызматкерди иштен бошотууга жол берилбейт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

86-статья. Бошонуу жөлөкпулу

Ушул Кодекстин 83-статьясынын 1, 2-пункттарында көрсөтүлгөн негиздер боюнча эмгек келишимин бузууда эмгек акынын эки орточо айлык өлчөмүнөн төмөн эмес өлчөмдө бошонуу жөлөкпулу төлөнөт.

Ушул Кодекстин 79-статьясынын 10-пункту, 83-статьясынын 3-пунктунун "а" пунктчасы жана 88-статьясынын 1, 2-пункттары боюнча эмгек келишимин бузууда эмгек акынын орточо айлык өлчөмүндө бошонуу жөлөкпулу төлөнөт.

Эмгек келишиминде же жамааттык келишимде бошонуу жөлөкпулдарды төлөөнүн башка учурлары каралышы, ошондой эле бошонуу жөлөкпулдардын жогорулатылган өлчөмдөрү белгилениши мүмкүн.

Кызматкерди иштен бошотуу мыйзамсыз деп табылган учурда мурдагы иши калыбына келтирилген кызматкердин пайдасына орточо эмгек акыны өндүрүүдө ага төлөнгөн бошонуу жөлөкпулу чегерилүүгө тийиш.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

87-статья. Жумуштан бошогон кызматкерлерге берилүүчү жеңилдиктер жана компенсациялар

Уюмду жоюуга же кызматкерлеринин санын же штатын кыскартууну жүргүзүүгө байланыштуу, анын ичинде уюмду өзгөртүп кайра түзүүгө байланыштуу эмгек келишимин бузууда бошотулган кызматкер үчүн иш издөө мезгилине, 3 айдын ичинде, эгерде ал иштен бошогондон кийин 10 жумушчу күндүн ичинде жумуш издеген адам катарында иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызматында катталган шартта чыгуу жөлөкпулун эске алуу менен орточо айлык эмгек акысы сакталат. Иштен бошотулган күндөн тартып биринчи айда кызматкерге эки айлык эмгек акыдан төмөн эмес өлчөмдө чыгуу жөлөкпул төлөнөт, иш издеген экинчи жана үчүнчү айларда кызматкерге орточо айлык эмгек акы сакталат.

Эгерде үч айлык мезгил бүткөндө иштен бошогон кызматкерге ылайык келүүчү иш берилбесе, ошондой эле көрсөтүлгөн мезгилде ал сунуш кылынган мындай эки иштен баш тарткан учурда жумушсуздук статусуна ээ болот.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

88-статья. Тараптардын эркинен тышкаркы жагдайлар боюнча эмгек келишимин токтотуу

Тараптардын эркинен тышкары эмгек келишими төмөнкүдөй жагдайлар боюнча токтотулууга тийиш:

1) кызматкер аскердик же аны алмаштыруучу альтернативдик кызмат өтөөгө чакырылгандыгына, ошондой эле күйөөсү (аялы) башка жерге кызматка которулгандыгына байланыштуу;

2) кызматкер мурда аткарган иш эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын же соттун чечими боюнча калыбына келтирилсе;

3) ишке алуунун белгиленген эрежелери бузулса;

4) кызматкерди мыйзамдуу күчүнө кирген сот өкүмүнө ылайык мурдагы ишин улантууга мүмкүн болбогон жазага тартышса;

5) шайлануучу кызматка шайланбай калса;

6) кызматкердин же иш берүүчүнүн - жеке жактын өлүмү, ошондой эле кызматкер же иш берүүчү - жеке жак сот тарабынан өлдү же дайынсыз жоголду деп таанылганда;

7) эмгек мамилелерин улантууга кедерги болуучу өзгөчө жагдайлардын (согуш аракети, кыйроо, табигый кырсыктар жана башка өзгөчө жагдайлар) келип чыгышы, эгерде мындай жагдай Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн чечими менен таанылса.

Ушул статьянын 2-пунктунда көрсөтүлгөн негиз боюнча, эгерде кызматкер анын макулдугу менен башка ишке которууга мүмкүн болбосо, эмгек келишимин токтотууга жол берилет.

10-Глава
Жумуш убактысы

89-статья. Жумуш убактысы жана аны ченемдештирүү түшүнүгү

Кызматкер ички эмгек тартибинин эрежесине же иш графигине, болбосо эмгек келишиминин шарттарына ылайык өз эмгек милдеттерин аткарууга тийиш болгон мезгил жумуш убактысы деп эсептелет.

Жумуш убактысы календардык жуманын (иш жумасынын) узактыгына жана сутканын аралыгына (жумуш күнү, жумуш кезмети) анын узактыгынын ченемдерин белгилөө аркылуу ченемдештиришет.

90-статья. Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгы

Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгы ушул Кодексте каралган учурларды кошпогондо жумасына 40 сааттан ашпоого тийиш.

Тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишимдеринде жумуш убактысынын аз узактыгы каралышы мүмкүн.

91-статья. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы

Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн жумуш убактысынын төмөнкүдөй кыскартылган узактыгы белгиленет:

1) 14төн 16га чейинки жаштагы кызматкерлерге - жумасына 24 сааттан ашпаган, 16дан 18 жашка чейинкилерге - жумасына 36 сааттан ашык эмес;

2) оор жумуштарда иштеген, иштери эмгектин зыяндуу жана коркунучтуу шарттарына байланыштуу кызматкерлер үчүн - жумасына 36 сааттан ашык эмес;

3) майыптуулугу I жана II топтордогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар болгон кызматкерлер үчүн - жумасына 36 сааттан ашык эмес.

Иш убактысынын кыскартылган узактыгына укук берүүчү өндүрүштөрдүн, цехтердин, кесиптердин жана кызматтардын тизмеси, ошондой эле эмгектин зыяндуу же оор, коркунучтуу шарттарындагы жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

92-статья. Өзгөчө мүнөздөгү жумушта иштеген кызматкерлер үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы

Иши жогорку акыл-эсти, нервди, эмоционалдык чыңалууну талап кылуучу жумуштардагы кызматкерлердин айрым категорияларына (врачтар, педагогдор жана башкалар) жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленет.

Кызматкерлердин категориясы жана алардын жумуш убактысынын айкын узактыгы Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2008-жылдын 8-февралындагы № 39 "Иши өзгөчө мүнөздөгү кызматкерлердин категорияларынын тизмесин жана алардын иш убактыларынын узактыгын бекитүү жөнүндө" токтому

93-статья. Толук эмес жумуш убактысы

Кызматкердин жана иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуусу боюнча ишке кабыл алууда, ошондой эле андан кийин да толук эмес жумуш күнү же толук эмес иш жумасы белгилениши мүмкүн. Иш берүүчү кош бойлуу аялдын, 14 жашка чейинки баласы бар (18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү бала) ата-энелердин (камкорчу, көзөмөлчү) биринин, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык үй-бүлө мүчөлөрүндө ооругандарды баккан адамдын өтүнүчү боюнча толук эмес жумуш күнүн же толук эмес иш жумасын белгилөөгө милдеттүү.

Толук эмес жумуш убактысынын шарттарында иштегенде кызматкерге эмгек акы иштеген убактысына пропорционалдуу же иштеп чыккандарына жараша төлөнөт.

Толук эмес жумуш убактысынын шарттарындагы иш кызматкерлер үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүсүнүн узактыгына, эмгек стажын эсептөөгө жана башка эмгектик укуктарына кандайдыр бир чектөөлөрдү пайда кылышы мүмкүн эмес.

94-статья. Беш күндүк жана алты күндүк иш жумасы

2 дем алыш күн менен беш күн же 1 дем алыш күн менен алты күндүк иш жумасы кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча иш берүүчү тарабынан бекитилүүчү ички эмгек тартибинин эрежелери же кезметтүүлүктүн графиктери менен аныкталат.

Алты күндүк иш жумасында ар күндүк жумуштун (кезметинин) узактыгы 40 сааттык жумалык ченемде - 7 сааттан, жумалык ченем 36 саат болсо - 6 сааттан жана жумалык ченем 24 саат болсо - 4 сааттан ашпоого тийиш.

95-статья. Ар күндүк иштин (кезметтин) узактыгы

Ар күндүк иштин (кезметтин) узактыгы төмөнкүлөрдөн ашпашы керек:

14төн 16 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн - 5 сааттан, 16дан 18ге чейинкилерге - 7 сааттан;

жалпы билим берүүчү уюмдардын (мектептердин), башталгыч жана орто кесиптик билим берүү уюмдарында окуган, окуу жылынын ичинде окуусун иш менен айкалыштырган 14төн 16га чейинки курактагыларга - 2,5 сааттан, 16дан 18ге чейинки курактагыларга - 3,5 сааттан;

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн - медициналык корутундуга ылайык.

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында башкача каралбаса жумуш убактысын кыскартуу белгиленген оор иштерде, эмгектин зыяндуу же коркунучтуу шарттарында иштеген кызматкерлер үчүн ар күндүк иштин (кезметинин) жол берилүүчү жогорку узактыгы 36 сааттык иш жумасында - 6 сааттан ашпоого тийиш.

Кинематография уюмдарынын, теле- жана видеотартуу жамааттарынын, театр, театралдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлери, кесипкөй спортсмендер үчүн бул кызматкерлердин категориясынын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен тизмегине ылайык ар күндүк иш (кезмет) узактыгы мыйзамдарга жана башка ченемдик укуктук актыларга, локалдуу ченемдик актыларга, жамааттык келишимдерге, болбосо эмгек келишимдерине ылайык белгилениши мүмкүн.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

96-статья. Жумуш эмес майрам күндөрүнүн алдындагы жумуштун узактыгы

Жумуш эмес майрам күнүнүн алдындагы иш (кезмет) узактыгы 1 саатка азайтылат.

Жумуш эмес майрам күндөрүнүн алдындагы жумуш күнүнүн (кезметтин) узактыгын азайтуу кызматкерге жумуш убактысынын узактыгын кыскартуу белгиленген учурларда жүргүзүлбөйт.

Үзгүлтүксүз иштөөчү уюмдарда жана майрам күндөрүнүн алдында иш (кезмет) узактыгын азайтууга мүмкүн болбогон өндүрүш (жумуш) шарттарындагы иштердин айрым түрлөрүндө ашыкча иштөө кошумча эс алуу убактысын же кызматкердин макулдугу менен иштин ашыкча убагы үчүн белгиленген ченем боюнча акы төлөө менен компенсацияланат.

97-статья. Түнкү убактагы жумуш

Түнкү убактагы жумуш деп кечки 22 сааттан эртең мененки саат 6га чейинки мезгил эсептелет.

Түнкү убактагы жумуштун (кезметтин) узактыгы бир саатка кыскартылат.

Жумуш убактысынын узактыгын кыскартуу белгиленген, ошондой эле атайын түнкү убакта иштөө үчүн алынган кызматкерлер үчүн, эгерде жамааттык келишимде башкача каралбаса түнкү убактагы жумушта (кезметте) иштеген кызматкерлер үчүн жумуштун узактыгы кыскартылбайт.

Түнкү убактагы жумуштун узактыгы эмгек шарты үчүн зарыл учурларда (үзгүлтүксүз иштөөчү өндүрүштөрдө, уюмдарда жана башкаларда), ошондой эле 1 дем алыш күнү менен алты күндүк иш жумасындагы кезметтик жумуш күнү күндүзгүгө теңештирилет. Көрсөтүлгөн иштердин тизмеси жамааттык келишим, локалдуу ченемдик акты менен аныкталышы мүмкүн.

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар жана кош бойлуу аялдар түнкү убактагы ишке, эгерде мындай иш медициналык көрсөткүчтөр боюнча аларга тыюу салынбаса, ишке тартылат.

3 жашка чейинки балдары бар аялдар, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар кызматкерлер түнкү убактагы ишке алардын макулдугу боюнча гана тартылат.

Түнкү убактагы жумушка 18 жашка толо электер киргизилбейт.

Кинематография уюмдарынын, теле- жана видеотартуу жамааттарынын, театр, театралдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлери, кесипкөй спортсмендер үчүн бул кызматкерлердин категориясынын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен тизмегине ылайык түнкү убакта иштөө тартиби жамааттык келишим, локалдуу ченемдик актылар, болбосо эмгек келишимдерине ылайык белгилениши мүмкүн.

98-статья. Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан тышкаркы иш

Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан тышкаркы иш кызматкердин демилгеси (айкалыштырып иштөө), ошондой эле иш берүүчүнүн демилгеси (ашыкча иштөө) боюнча жүргүзүлүшү мүмкүн.

99-статья. Кызматкердин демилгеси боюнча жумуш убактысын ченемдүү узактыгынан тышкаркы иш (айкаштырып иштөө)

Кызматкердин арызы боюнча иш берүүчү ошол эле уюмда башка кесипте, адистикте же кызмат орунунда жумуш убактысын ченемдүү узактыгынан тышкары ички айкалыштырып иштөө тартибинде бөлөк эмгек келишими менен ага иштөөгө уруксат берүүгө укугу бар.

Эгерде ушул Кодексте же башка мыйзамдарда башкача каралбаса, кызматкер башка иш берүүчү менен тышкы айкалыштырып иштөө шартында иш аткаруу үчүн эмгек келишимин түзүүгө укугу бар.

Жумуш убактысын ченемдүү узактыгынын чегинен тышкары иштөө күнүнө 4 сааттан жана жумасына 20 сааттан ашпоого тийиш.

Ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралгандан башка учурларда, жумуш убактысынын узактыгы кыскартылгандыгы белгиленгенде ички айкалыштырып иштөөгө уруксат берилбейт.

100-статья. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча жумуш убакытынын ченемдүү узактыгынан тышкары иштөө (мөөнөтүнөн ашык иштөө)

Кызматкер иш берүүчүнүн демилгеси боюнча жумуш убактысынын, күндөлүк иштин (кезметтин) белгиленген узактыгынан ашыкча, ошондой эле эсепке алынган мезгилдин ичинде жумушчу сааттардын ченемдүү санынан ашык иштелген иш мөөнөтүнөн ашык иштөө деп эсептелет.

Мөөнөтүнөн ашык иштөөгө тартуу иш берүүчүнүн сунушу, тескемеси боюнча же иш берүүчүгө айтылып жана кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана жүргүзүлөт.

Оор кара жумушта, эмгек шарттары зыяндуу жумуштарда же кооптуу жумуштарда иштеген кызматкерлерди мөөнөтүнөн ашык иштөөгө тартууга төмөндөгү учурлардан тышкары тыюу салынат:

1) өлкөнүн коргонуусу үчүн, ошондой эле өндүрүштөгү кыйроону болтурбоо же өндүрүштөгү кыйроонун же табигый кырсыктын кесепеттерин жоюу үчүн зарыл иштерди аткарууда;

2) суу, газ, жылуулук, жарык, канализация, транспорт, байланыш менен жабдуу боюнча коомдук зарыл иштерди аткаруу - алардын кадимкидей иштешине кедерги болгон капилет жагдайларды жоюу үчүн;

3) башталган иш өндүрүштүн техникалык шарттарына байланыштуу токтоп калышынан улам жумуш сааттарынын ченемдүү санынын ичинде аткарылбай (бүтүрүлбөй) калышы мүмкүн болсо, эгерде ушул иштин аткарылбай (бүткөрүлбөй) калышы иш берүүчүнүн мүлкүнүн, мамлекеттик же муниципалдык мүлктүн бузулушуна же жок болушуна, болбосо адамдардын өмүрүнө жана саламаттыгына коркунуч келтирсе;

4) кызматкерлердин көпчүлүгүнүн ишти токтотушуна алып келиши мүмкүн болгон учурларда механизмдерди жана курулмаларды оңдоо жана калыбына келтирүү боюнча иштерди аткарууда;

5) эгерде жумушту үзгүлтүккө учуратууга болбосо, жумушту улантуу үчүн ордун алмаштыруучу кызматкер келбей калса. Мындай учурларда иш берүүчү кезметчини башка кызматкер менен алмаштырууга токтоосуз чара көрүүгө милдеттүү.

Мөөнөтүнөн ашык иштөө ар бир кызматкер үчүн 2 күн ууда 4 сааттан ашпоого тийиш.

Эгерде медициналык жактан көрсөткүчтөр мындай жумушту иштөөгө тыюу салынбаса, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар жана кош бойлуу

аялдарды мөөнөтүнөн ашык иштөөгө тартууга жол берилет. 18 жашка чыга элек кызматкерлерге мөөнөтүнөн ашык иштөөгө жол берилбейт.

Иш берүүчү ар бир кызматкер аткарган мөөнөтүнөн ашык иштелген ишти так эсепке алынышын камсыз кылууга милдеттүү. Анын эсеби жөнүндө маалымат кызматкердин талабы боюнча берилет.

101-статья. Жумуш убактысынын режими

Жумуш убактысынын режими жумуш жумасынын узактыгын (2 дем алышы менен беш күндүк, 1 дем алышы менен алты күндүк, өзгөрүлмө дем алыш күндөрүн берүү менен жумуш жумасын график боюнча кызматкерлердин айрым категориялары үчүн ченемге салынбаган жумуш күндөгү жумушту, күндөлүк (кезметтик) жумуштун узактыгын, жумуштун башталган жана аяктаган убактысын, жумуштагы тыныгуулардын убактысын, суткадагы кезметтин санын, жумуш жана жумуш эмес күндөрдүн алмашуусун караштырууга тийиш, булар ушул Кодексте белгиленген жумуш убактысынын узактыгын сактоо менен жамааттык келишимде же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелеринде белгиленет.

Транспорттун, байланыштын жана жумуштун өзгөчө мүнөздөгү кызматкерлердин жумуш убактысынын режиминин жана дем алуу убактысынын өзгөчүлүктөрү ушул Кодекс жана Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн актылары менен аныкталат.

Жумуш убактысынын белгиленген режими кызматкерлерге ал колдонууга киргизгенге 2 жумадан кечиктирилбестен билдирилет.

102-статья. Кезметтик иштеги жумуш убактысынын режими

Кезметтик иштеги жумуш убактысынын режими кезметтүүлүктүн графиги менен аныкталат. Кызматкерлер кезметке жараша бир калыпта алмашып турат.

Кезметтердин аралыгындагы күндөлүк дем алуунун эң төмөнкү узактыгы (биреө аяктап, экинчиси башталганга чейин) тыныгуу жана тамактануу убактысын кошкондо, алдыдагы кезметтин тыныгуусундагы жумуш убактысынын узактыгынан эки эсеге кем болбоого тийиш.

Кызматкерди анын макулдугусуз катары менен эки кезметтин ичинде жумушка дайындоого тыюу салынат.

103-статья. Жумуш убактысын суммардык эсепке алуу

Уюмдардагы кызматкерлердин ушул категориясы үчүн белгиленген жумуш убактысынын күндөлүк же жумалык узактыгын өндүрүштүн (жумуштун) шарты боюнча сактоого мүмкүн болбосо же экономикалык жактан максатка ылайыксыз болсо, эсепке алынган мезгилдеги (ай, квартал жана башкалар) жумуш убакытысынын узактыгы жумушчу сааттардын ченемдүү санынан ашпаган шартта жумуш убактысын суммардык эсепке алуу колдонулушу мүмкүн. Эсепке алынуучу мезгил 1 жылдан ашпоого тийиш.

Суммардык эсепке алууда жумуш убактысынын күндөлүк же жумалык узактыгы жумуш күнүнүн же жумуш жумалыгынын сааттарынын ченеминен көп же аз болушу мүмкүн.

Жумуш убактысын суммардык эсепке алууда эсепке алынуучу мезгил болуп анын чектеринде кызматкерлердин ошол категориясы үчүн жумуш күнүнүн же жумуш жумасынын орточо белгиленген узактыгы сакталууга тийиш болгон мезгил эсептелет. Эсепке алынуучу мезгил календардык мезгил же белгилүү бир ишти аткаруу мезгили менен аныкталышы мүмкүн.

Эсепке алынган мезгилдеги жумуш убактысынын сааттарынын ченеми жумуш күнүнүн (кезметти) сааттарынын ченемин графикке же иштин тартибине жараша майрам алдындагы күндөрдөгү жана түнкү убакыттагы жумуш убактысынын кыскартылышын эске алуу менен эсепке алынуучу мезгилдеги жумуш күндөрүнүн санына көбөйтүү жолу менен эсептелет.

Жумуш убактысын суммардык эсепке алууну киргизүүнүн тартиби уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен белгиленет.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

104-статья. Жумуш убактысын бөлүктөргө бөлүү

Эмгектин өзгөчө мүнөзүнө байланыштуу бул зарыл болсо, ошондой эле ургаалдуулугу жумуш күнүнүн (кезметтин) ичинде бирдей болбогон жумуштарды аткарууда, жумуш убактысынын жалпы узактыгы күндөлүк жумуштун белгиленген узактыгынан ашпашы үчүн жумуш күнү бөлүктөргө бөлүнүшү мүмкүн.

Жумуш күнүн бөлүктөргө бөлүү жүргүзүлгөн иштердин түрлөрү, жумуштагы тыныгуулардын саны жана узактыгы, ошондой эле кызматкерлерге ушундай шарт менен жумушу үчүн берилүүчү компенсациянын түрлөрү жана өлчөмдөрү жамааттык келишим, макулдашуулар менен же иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча аныкталат.

Жумуш күнүнүн ичиндеги тыныгуулардын убактысы жумуш убактысына кошулбайт.

105-статья. Ийкемдүү жумуш убактысынын режими

Ийкемдүү жумуш убактысынын режими жумушка милдеттүү түрдө келүү убактысын (белгиленген убакыт) жана ийкемдүү (өзгөрүлмө) убакытты белгилейт, ал убакыттын ичинде кызматкер жумушка ылайыктуулугуна жараша келүүгө жана кетүүгө укуктуу.

Белгиленген убакыттын жана ийкемдүү убакыттын ар бир бөлүгүнүн узактыгы тараптардын макулдашуу менен аныкталат.

Жумуш күнүнүн ичинде ийкемдүү убакыттын эң жогорку узактыгы 10 сааттан ашпоого тийиш, эсепке алынган мезгилдеги жумуш сааттарынын суммасы ошол мезгилдин ичиндеги сааттардын суммасына барабар болууга тийиш.

Иш берүүчү тийиштүү эсепке алынуучу мезгилдин (жумуш күн, жума, ай жана башкалар) ичинде кызматкер жумуш сааттарынын суммардык санын иштеп чыгууну камсыз кылат.

106-статья. Ченемге салынбаган жумуш күнү

Ченемге салынбаган жумуш күнү - иштин өзгөчө режими, ага ылайык айрым кызматкерлер иш берүүчүнүн тескемеси боюнча зарыл учурларда өздөрүнүн эмгектик иш-милдеттерин жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан сырткары аткарууга тартылышы мүмкүн.

Ченемге салынбаган жумуш күнү менен иштеген кызматкерлердин кызмат орундарынын тизмеги жамааттык келишим, макулдашуу менен же уюмдун ички эмгек тартиби менен белгиленет.

КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамы менен 106-статьянын расмий тилиндеги редакциясына өзгөртүүлөр киргизилди

107-статья. Жумуш убактысын эсепке алуу

Иш берүүчү ошол иш берүүчүдө иш жүзүндө иштеген кызматкердин жумуш убактысынын эсепке алынышын уюштурууга милдеттүү.

Жумушка келүүнүн жана кетүүнүн эсеби жумуш убактысын пайдалануунун аныкталган формадагы жылдык табелдик карточкаларда жана башка документтерде көрсөтүлөт.

Иш жүзүндөгү жумуш убактысы эсепке алынат, ага иштелген жана иштелбеген убакыт киргизилет. Иштелген убакыттын курамына мөөнөтүнөн ашык иштелген жумуш убактысы, баалап иштөөчүлөрдүн мезгилдүү жумуштар, иш сапарлары өзүнчө киргизилет. Иштелбеген убакыттын курамына акы төлөнүүчү жана акы төлөнбөөчү убакыттар, ошондой эле кызматкердин күнөөсү менен жана анын күнөөсү жок жумуш убактысынын текке кетиши деп бөлүнөт.

Иш жүзүндөгү убакыт кызматкер иш тартибине, кезмет графигине же иш берүүчүнүн өзгөчө көрсөтмөсүнө ылайык ордуна келген учурдан баштап ошол күнү жумуштан (кезметтен) иш жүзүндө бошонгонго чейинки мезгил эсептелет.

Иштебей токтоп туруулардын убактысы токтоп туруу жөнүндө баракчалардын жана башка документтердин негизинде эсепке алынат.

11-Глава
Эс алуу убактысы

108-статья. Эс алуу убактысынын түшүнүгү

Эс алуу убактысы - кызматкер эмгек милдеттерин аткаруудан бош жана өз каалоосуна ылайык пайдалана алуучу убакыт.

109-статья. Эс алуу убактысынын түрлөрү

Эс алуу убактысынын түрлөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

- жумуш күнүнүн (кезметтин) ичиндеги тыныгуу;
- күндөлүк (кезмет аралыгындагы) тыныгуу;
- дем алыш күндөр (жума сайын үзгүлтүксүз эс алуу);
- жумуш эмес майрам күндөр;
- өргүү.

110-статья. Жумуш күнүнүн (кезметтин) ичиндеги эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу

Кызматкерге күн сайын (кезметтеги) иштин учурунда эс алуу жана тамактануу үчүн узактыгы 30 мүнөттөн кем эмес жана жалпысынан 1 сааттан ашык эмес тыныгуу берилүүгө тийиш, ал жумуш убактысына киргизилбейт.

Тыныгуу берүү убактысы жана анын айкын узактыгы уюмдун ички иштөө тартибинин эрежелери менен же кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча белгиленет.

Тыныгууну эки бөлүккө бөлүүгө жол берилет. Түшкү тамак ичүү тыныгуу убактысы бардык кызматкерлер үчүн бирдей же түзүмдүк бөлүмдөр, бригадалар же кызматкерлердин айрым топтору үчүн өзүнчө белгилениши мүмкүн.

Өндүрүштүн (иштин) шарты боюнча эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу берүүгө мүмкүн болбогон жумуштарда иш берүүчү кызматкер үчүн жумуш убактысы учурунда, эс алууга жана тамактанууга мүмкүнчүлүктү камсыз кылууга милдеттүү.

Мындай жумуштардын тизмеги, ошондой эле эс алуучу жана тамактануучу орун уюмдун ички жумуш тартибинин эрежелери менен аныкталат.

111-статья. Жылынуу жана эс алуу үчүн атайын тыныгуулар

Жумуштардын айрым түрлөрүндө кызматкерлерге жумуш убактысынын учурунда технология жана өндүрүштүн уюштурулушу, эмгектин шарттары менен шартталган атайын тыныгууларды берүү каралат. Ушул жумуштардын түрлөрү, ушундай тыныгууларды берүүнүн узактыгы жана тартиби уюмдун ички жумуш тартибинин эрежелери менен аныкталат.

Жылдын суук мезгилинде ачык жерде же жабык жылытылбаган жайларда иштеген кызматкерлерге, ошондой эле жүктөө-түшүрүү жумуштарын аткарган жүктөп-түшүрүүчү жана башка кызматкерлерге мыйзамдарда жана жамааттык келишимде каралган учурларда жылынуу жана эс алуу үчүн атайын тыныгуулар берилет, ал жумуш убактысына кошулат. Иш берүүчү кызматкердин жылынуусу жана эс алуусу үчүн жабдылган жай менен камсыз кылууга милдеттүү.

112-статья. Дем алыш күндөр

Бардык кызматкерлерге дем алыш күн берилет (жума сайын үзгүлтүксүз эс алуу). Жума сайын эс алуучу күндөр дем алыш күн деп эсептелет. Беш күндүк жумуш жумасында жумасына 2 дем алыш күн берилет, алты күндүк жумуш жумасында 1 дем алыш күн берилет.

Жекшемби (эреже катары) жалпы дем алыш күн деп эсептелет. Өндүрүштүн мүнөзүнө жараша экономиканын белгилүү секторлорунда жамааттык макулдашууда жана эмгек келишиминде жуманын башка күнү дем алыш күн деп аныкталышы мүмкүн. Беш күндүк жумуш жумасында экинчи дем алыш күн, эгерде тараптардын макулдашуусу боюнча башкача аныкталбаса, ички эмгек тартибинин эрежелери же иштөө графиги менен белгиленет. Эреже катары, эки дем алыш күн катары менен удаа берилет.

Өндүрүштүк-техникалык жана уюштуруу шарттары боюнча дем алыш күндөрдө жумушту токтотууга мүмкүн болбогон уюмдарда дем алыш күндөр жуманын ар кайсы күндөрүндө уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерине ылайык кызматкерлердин ар бир тобуна кезек менен берилет.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

113-статья. Жумуш эмес майрам күндөрү

Кыргыз Республикасында жумуш эмес майрам күндөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

1-январь - Жаңы жыл;

23-февраль - Ата-Журтту коргоонун күнү;

8-март - Аялдардын эл аралык күнү;

21-март - Элдик Нооруз майрамы;

(алтынчы абзац КР 2012-жылдын 5-июлундагы № 97 Мыйзамына ылайык күчүн жоготту)

7-апрель - Элдик Апрель революциясы күнү;

1-май - Эмгек майрамы;

5-май - Кыргыз Республикасынын Конституциясынын күнү;

9-май - Жеңиш күнү;

31-август - Кыргыз Республикасынын Көз карандысыздыгынын күнү;

7 жана 8-ноябрь - Тарых жана ата-бабаларды эскерүү күндөрү.

Ай календары боюнча аныкталуучу "Орозо айт" жана "Курман айт" мусулман майрамдары жана 7-январь - Ыйса Пайгамбардын туулган күнү (православия рождествосу) жумушчу эмес майрам күндөрү болуп саналат.

Дем алыш күнүнө жана жумуш эмес майрам күнүнө туш келип калганда дем алыш күн майрамдан кийинки жумуш күнүнө которулат.

Кызматкерлердин дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдү рационалдуу пайдалануу үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү дем алыш күндөрү башка күндөргө которууга укуктуу.

(КР 2008-жылдын 17-мартындагы № 21, 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 5-июлундагы № 97, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2016-жылдын 6-апрелиндеги № 34, 2017-жылдын 20-ноябрындагы № 190 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

114-статья. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө аткарууга тыюу салынган жумуштар. Кызматкерлерди дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндө жумушка тартуу үчүн өзгөчө учурлар

Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндө иштөөгө эреже катары тыюу салынат.

Кызматкерлер дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндө жумушка алардын жазуу жүзүндөгү макулдуктары менен төмөнкүдөй учурларда тартылат:

өндүрүштүк аварияны, кыйроону болтурбоо, өндүрүштүк авариялардын, кыйроолордун же табигый кырсыктын кесепеттерин жоюу үчүн;

бөөдө кырсыктарды, мүлктөрдүн жок болушун же бузулушун болтурбоо үчүн;

алдынала болжолдоого болбогон, тез аткаруу бүтүндөй уюмдун же анын айрым бөлүмдөрүнүн андан ары кадимкидей иштеши ага байланыштуу болгон иштерди аткаруу үчүн.

Жумуш эмес майрам күндөрүндө өндүрүштүк-техникалык шарттар боюнча токтотууга мүмкүн болбогон жумуштарды (үзгүлтүксүз иштөөчү уюмдар), калкты тейлөө зарылдыгына байланыштуу жумуштарды, ошондой эле кечиктирилгис оңдоо жана жүктөө-түшүрүү жумуштарын аткарууга жол берилет.

Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү кинематографиянын, теле жана видеотартуу жамааттарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлерин, кесипкөй спортсмендерди бюджеттен каржылануучу уюмдарда ушул кызматкерлердин категорияларынын тизмектерине ылайык Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилеген тартипте, ал эми башка уюмдарда - жамааттык келишимде белгиленген тартипте жумушка тартууга жол берилет.

Башка учурларда дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө жумушка тартууга кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу жана ошол уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу менен жол берилет.

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды, кош бойлуу аялдарды дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндө жумушка тартууга, эгерде мындай жумуш медициналык көрсөткүчтөр боюнча тыюу салынбаса гана жол берилет.

Кызматкерлерди дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндө жумушка тартуу иш берүүчүнүн жазуу жүзүндөгү тескемеси боюнча жүргүзүлөт.

115-статья. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндө иштегендиги үчүн компенсация

Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө иштөө тараптардын макулдашуусу боюнча башка дем алыш күн берүү же эмгектик өргүүгө кошуу менен, же эки эседен кем эмес өлчөмдө акчалай түрдө компенсацияланышы мүмкүн.

116-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү

Кызматкерлерге жумуш (кызмат оруну) ордун жана орточо эмгек акысын сактоо менен ар жылдык өргүү берилет.

117-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүнүн узактыгы

Ар жылдык акы төлөнүүчү негизги өргүү кызматкерлерге 28 календардык күнгө берилет.

28 календардык күндөн ашык ар жылдык акы төлөнүүчү негизги өргүү (узартылган негизги өргүү) кызматкерлерге ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык берилет.

118-статья. Узартылган негизги өргүү

28 календардык күндөн ашык узартылган негизги өргүү төмөнкүдөй белгиленет:

1) мамлекеттик кызматкерлерге Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык;

2) 18 жашка чейинки кызматкерлерге (анын ичинде өндүрүштүк окуудан өтүү үчүн кабыл алынгандарга) жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга - 30 календардык күн. Эгерде узартылган негизги өргүү берилген жумуш жылынын ичинде кызматкер 18 жашка толсо же анын майыптыгы алынып салынса акыркысынын узактыгы азайтылбайт;

3) токой өнөр жай мекемелеринин жана токой чарбасынын кызматкерлерине - 30 календардык күн. Иштегенде узартылган негизги өргүү алууга укук берген өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызмат орундардын тизмегин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктайт.

119-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү

Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү эмгек шарты зыяндуу жумушта иштеген кызматкерлерге, өзгөчө мүнөзгө ээ жумуштарда иштегени кызматкерлерге, ченемге салынбаган жумуш күнү менен иштеген кызматкерлерге, бийик тоолуу шартта жана алыскы жана жетүүгө кыйын аймактарда иштеген кызматкерлерге, ошондой эле мыйзамдарда каралган башка учурларда берилет.

Эгерде мыйзамдарда башкача каралбаса, уюмдар өздөрүнүн өндүрүштүк жана финансылык мүмкүнчүлүктөрүн эске алуу менен кызматкерлерине кошумча өргүүнү өз алдынча белгилей алат. Ушул өргүүнү берүүнүн тартиби жана шарттары жамааттык келишимдер же уюмдун өзүнүн локалдуу ченемдик актылары менен аныкталат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

120-статья. Эмгек шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу шарттарда иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү

Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү эмгек шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу шарттарда иштеген: жер алдындагы тоо-кен жумуштарында жана ачык тоо-кен жумуштарында, разрездердеги жана карьерлерде, радиоактивдүү булганган зоналарда, адамдын саламаттыгына зыяндуу таасирин жоюуга мүмкүн болбогон зыяндуу физикалык, химиялык, биологиялык жана башка факторлорго байланышкан жумуштарда иштеген кызматкерлерге берилет.

Акы төлөнүүчү кошумча өргүү алууга укук берүүчү, эмгек шарты зыяндуу жана(же) коркунучтуу өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызмат орундардын тизмектерин, ошондой эле ушул өргүүнүн эң төмөнкү узактыгын жана аны берүүнүн шарттарын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекитет.

121-статья. Жумуштун өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү

Жумуштун өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү эмгеги жумуш аткаруунун өзгөчүлүктөрүнө байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларына берилет.

Жумуштун өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү белгиленген кызматкерлердин категорияларынын тизмегин, ошондой эле ушул өргүүнүн эң төмөнкү узактыгын жана берүүнүн шарттарын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктайт.

122-статья. Жумуш күнү ченемге салынбаган кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү

Жумуш күнү ченемге салынбаган кызматкерлерге ар жылдык кошумча өргүү берилет, анын узактыгы жамааттык келишимде же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелеринде аныкталат жана ал үч календардык күндөн аз болушу мүмкүн эмес. Мындай өргүү берилбеген учурда, жумуш убактысынын

ченемдүү узактыгынан ашык иштелген убакыт кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен мөөнөтүнөн ашыкча иштөө катары компенсацияланат.

Республикалык бюджеттен каржылануучу уюмдарда жумуш күнү ченемге салынбаган кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү берүүнүн тартиби жана шарттары Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан, ал эми жергиликтүү бюджеттен каржылануучу уюмдарда - жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан аныкталат.

123-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнүн мөөнөтүн эсептөө

Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги жана кошумча өргүүлөрдүн узактыгы календардык күн менен эсептелет. Өргүүнүн учуруна туш келген иш эмес майрам күндөрү өргүүдөгү календардык күндөрдүн эсебине киргизилбейт жана аларга акы төлөнбөйт.

Ушул Кодексте, эмгектик укуктук ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда, макулдашууларда, жамааттык жана эмгек келишимдеринде каралган учурларда, акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнүн узактыгы алты күндүк жумуш жумасынын графиги боюнча эсептелет.

Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнүн жалпы узактыгын эсептөөдө акы төлөнүүчү кошумча өргүү акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүгө кошулат.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

124-статья. Иш жылы

Ар жылдык эмгектик өргүү берилүүчү иш жылы - узактыгы боюнча календардык жылга барабар, бирок ар бир кызматкер үчүн ишке кабыл алынган күндөн баштап эсептелчү убакыттын бир бөлүгү.

125-статья. Иш жылына киргизилүүчү, акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү алууга укук берүүчү мезгилдер

Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү алууга укук берүүчү иш жылына төмөндөгүлөр кирет:

иш жүзүндөгү иштеген убактысы;

кызматкер иш жүзүндө иштебеген, бирок мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга ылайык анын жумуш (кызмат оруну) орду, анын ичинде ар жылдык өргүү убактысы сакталган убактысы;

жумуштан мыйзамсыз бошотулган же четтетилген жана кийин мурдагы жумушуна кайра алынган учурдагы ишке аргасыз чыкпаган убактысы;

жамааттык келишимде, эмгек келишиминде же уюмдун локалдуу ченемдик актысында каралган убакыттын башка мезгилдери.

Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү алууга укук берүүчү иш жылына киргизилбеген мезгилдер:

кызматкер жумушка жүйөлүү себепсиз (анын ичинде ушул Кодекстин 76-статьясында каралган учурларда иштен четтетилгендигинен улам) келбеген убактысы;

бала мыйзамда белгиленген жашка чыкканга чейин аны багуу боюнча өргүү убактысы;

кызматкердин өтүнүчү боюнча эмгек акысы сакталбастан 14 календардык күндөн ашык мөөнөткө берилүүчү өргүүлөрдүн убактысы.

Эмгек шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу жумуш үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүгө укук берүүчү иш жылына убакыттын тийиштүү шартына иш жүзүндө иштелген убакыт гана киргизилет.

126-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн тартиби

Акы төлөнүүчү өргүү жыл сайын берилүүгө тийиш.

Иштей баштаган биринчи жылда өргүүнү пайдалануу укугу кызматкерде ошол уюмда үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай толгондо келип чыгат. Тараптардын макулдугу боюнча кызматкерге өргүү 11 ай өткөнгө чейин да берилиши мүмкүн.

Үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай толгонго чейин акы төлөнүүчү өргүү кызматкердин арызы боюнча төмөнкүдөй берилүүгө тийиш:

1) аялдарга - кош бойлуулук жана төрөтү боюнча өргүүгө чыгардын 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 жаштагы баланы (балдарды) багып алган кызматкерлерге;

5) мыйзамдарда каралган башка учурларда.

Иштеп жаткан экинчи жана андан кийинки жылдары үчүн өргүү ошол уюмда белгиленген акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн кезегине ылайык иш жылынын кандай убагында болбосун берилиши мүмкүн.

Ушул статьянын үчүнчү бөлүгүнүн биринчи жана үчүнчү пункттарында баяндалгандан башка учурларда, өргүүнү иш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу, бирок 14 календардык күндөн кем эмес берүүгө уруксат берилет.

Эгерде жамааттык же эмгек келишиминде башкача каралбаса, негизги өргүүнү биринчи иш жылында 11 ай өткөнгө чейин аванс менен алууга укугу бар кызматкерге иш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу берилет.

Эгер кызматкер бир айдан кем эмес иштеген учурда, анын пайдаланылбаган эмгек өргүүсүн компенсациялоо укугу пайда болот.

(КР 2015-жылдын 18-декабрындагы № 227 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

127-статья. Өргүүлөрдү жол-жоболоштуруу жана эсепке алуу

Өргүү буйрук (тескеме же токтом) же өргүү жөнүндө жазылган кайрылуу менен жол-жоболоштурулат жана ага иш берүүчүнүн атынан ыйгарым укуктуу адам кол коет.

Иш берүүчү өргүүлөрдүн эсепке алынышын камсыз кылууга милдеттүү.

Өргүү жөнүндө жазылган кайрылуунун болжолдуу формасын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

128-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгү

Акы төлөнүүчү өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгү иш берүүчү жыл сайын календардык жыл жаңыраарына 2 жумадан кечиктирилбестен бекитилүүчү өргүүлөрдүн графигине ылайык аныкталат. Өргүүлөрдүн графиги иш берүүчү үчүн да, кызматкер үчүн да милдеттүү.

Кызматкер өргүүнүн баштаган убактысы жөнүндө 2 жумадан кечиктирбестен билдирилүүгө тийиш. Өргүү акысы кызматкерге өргүү башталаарына 3 күн калгандан кечиктирбестен жүргүзүлүүгө тийиш.

Кызматкерлердин айрым категорияларына ушул Кодексте, башка мыйзамдарда каралган учурларда акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү алардын каалоосу боюнча өздөрүнө ыңгайлуу мезгилде берилет.

129-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү узартуу же которуу

Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү төмөнкүдөй учурларда узартылышы мүмкүн:

- кызматкер убактылуу эмгекке жарамсыз болсо;

- эгерде мыйзамда бул үчүн жумуштан бошотуу каралса, кызматкер акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнүн учурунда мамлекеттик милдеттерди аткарса;

- мыйзамдарда, жамааттык келишимдерде же уюмдун локалдуу ченемдик актыларында каралган башка учурларда.

Эгерде ушул статьянын биринчи бөлүгүндө айтылган себептер өргүү башталганга чейин келип чыкса, өргүү кызматкердин каалоосу боюнча кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу менен аныкталчу ошол жылдын башка мезгилине которулат.

Кызматкер иш берүүчүгө өргүүнүн пландаштырылган мөөнөтүн пайдаланууга тоскоол болгон себептерди жана өргүүнү узартуу жөнүндө жазуу жүзүндө кабарлоого милдеттүү.

Эгерде кызматкерге өргүү мезгили үчүн акы өз убагында төлөнбөсө же кызматкер өргүүнүн башталыш убактысы жөнүндө ал башталаарына 2 жума калгандан кечирээк эскертилсе, өргүү кызматкердин арызы боюнча башка мөөнөткө которулат.

Кызматкерге үстүдөгү жылы өргүү берүү уюмдун ишинин кадимкидей жүрүшүнө терс таасир тийгизиши мүмкүн болгон өзгөчө учурларда, кызматкердин макулдугу менен өргүүнү кийинки иш жылына которууга жол берилет.

Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү 2 жыл катары менен бербей коюуга, ошондой эле 18 жашка чейинки кызматкерлерге жана эмгек шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу жумуштарда иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү бербей коюуга тыюу салынат.

Жыл сайын төлөнүүчү өргүү төлөнбөгөн учурда кызматкер өргүүгө чыкпаган баардык жылдар үчүн аны пайдалануу же акчалай компенсация алуу укугун жоготпойт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

130-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү бөлүктөргө бөлүү. Өргүүдөн чакыртып алуу

Кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү бөлүктөргө бөлүнүшү мүмкүн. Мында биринчи бөлүктүн узактыгы 14 календардык күндөн аз болбоого тийиш.

Кызматкерди өргүүдөн өзүнүн макулдугу менен гана чакыртып алууга жол берилет. Ушуга байланыштуу пайдаланылбай калган өргүүнүн бөлүгү кызматкердин каалоосу боюнча ошол иш жылынын ичинде өзүнө ыңгайлуу мезгилде берилүүгө же кийинки иш жылы үчүн өргүүгө кошулууга тийиш.

18 жашка чейинки кызматкерлерди, кош бойлуу аялдарды жана эмгек шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу жумуштарда иштеген кызматкерлерди өргүүдөн чакыртып алууга жол берилбейт.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

131-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү акчалай компенсация менен алмаштыруу

Өргүүнүн 14 календардык күнүнөн ашкан бөлүгү кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча акчалай компенсацияга алмаштырылышы мүмкүн.

18 жашка чейинки кызматкерлердин жана эмгек шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу жумуштарда иштеген кызматкерлердин акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүсүн акчалай компенсация менен алмаштырууга жол берилбейт.

132-статья. Кызматкердин бошогондо өргүүгө укугун ишке ашыруу

Кызматкер жумуштан бошонгондо ал пайдаланбаган бардык өргүүсү үчүн акчалай компенсация төлөнүп берилет.

Пайдаланылбаган өргүү кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча андан кийин жумуштан бошогондо берилиши мүмкүн (күнөө кетирип жумуштан бошоткондон башка учурларда). Мында жумуштан бошонгон күн деп өргүүнүн акыркы күнү эсептелет.

Эмгек келишимин мөөнөтү бүткөндүгүнө байланыштуу жумуштан бошотууда ага удаа жумуштан бошонуу менен берилүүчү өргүү өргүүнүн убактысы толук же жарым-жартылай келишимдин мөөнөтүнөн ашып кетсе да берилиши мүмкүн. Мындай учурда да бошонгон күн деп өргүүнүн акыркы күнү эсептелет.

Эмгек келишимин бузууда ага удаа жумуштан бошотуу менен өргүү берүүдө, ал кызматкер өзүнүн демилгеси боюнча бошонуу жөнүндөгү арызын өргүү бүткөн күнгө чейин чакыртып алууга укугу бар, эгерде ал кызматкердин ордуна жазуу жүзүндө башка кызматкер, ошондой эле ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык ага эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга болбогон кызматкер чакырылбаган болсо.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

133-статья. Эмгек акы сакталбаган өргүү

Үй-бүлөдөгү шарттар жана башка жүйөлүү себептер боюнча кызматкерге жазуу жүзүндөгү арызы боюнча эмгек акысы сакталбаган өргүү берилиши мүмкүн, анын узактыгы кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталат.

Иш берүүчү кызматкердин арызынын негизинде төмөнкүдөй учурларда эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

Улуу Ата Мекендик согуштун катышуучуларына жана жеңилдиктери боюнча аларга теңештирилген адамдарга, Чернобыль АЭСиндеги аварияны жоюуга катышкандарга - бир жылда 14 календардык күнгө чейин;

өлкөнү коргоодо алган жаракаттын, контузиянын же мертинүүнүн айынан же фронтто болгондугуна байланыштуу дартка чалдыгып курман болгон аскер кызматкерлеринин ата-энелерине жана жубайларына - жылына 14 календардык күнгө чейин;

иштеп жаткан ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга - жылына 60 календардык күнгө чейин;

кызматкерлерге - бала төрөлгөн, никеге катталган, жакын туугандары каза болгон учурларда - 5 календардык күнгө чейин;

ушул Кодексте, башка мыйзам актыларында, болбосо жамааттык келишимде каралган башка учурларда.

Кызматкер айлыгы сакталбаган өргүүдө болгон мезгилде анын жумуш орду (кызмат орду) сакталат.

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерди кызмат акысы сакталбаган өргүүгө жиберүүгө жол берилбейт.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

134-статья. Кызматкерлердин айрым категорияларынын ар жылдык эмгек өргүүсүн өзүнө ыңгайлуу кандай убакта болбосун же белгилүү бир мезгилде алууга укугу

Ар жылдык эмгектик өргүүнү кызматкерге ыңгайлуу кандай убакта болбосун пайдалануу укугу төмөндөгүлөргө берилет:

1) 14 жашка чейинки эки жана андан ашык балдары бар же 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баласы бар кызматкерлерге;

2) Улуу Ата Мекендик согуштун катышуучуларына жана жеңилдиктер боюнча аларга теңештирилген кызматкерлерге;

3) "Чернобыль кыйроосунун кесепетинен жабыр тарткан Кыргыз Республикасынын жарандарын социалдык жактан коргоо жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамы менен ушул укук берилген кызматкерлерге;

4) Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга.

Эмгек өргүүсүн өзүнө ыңгайлуу жылдын белгилүү бир мезгилинде кезексиз алуу укугу төмөнкүлөргө берилет:

1) 18 жашка чейинки кызматкерлерге - жайкы мезгилде (июнь-август);

2) жалпы билим берүүчү, кесиптик башталгыч, орто жана жогорку уюмдарында өндүрүштөн ажыратылбастан окуп жаткан кызматкерлерге - негизги сабактар өткөрүүлөрдүн алдында же өткөрүлүп жаткан учурда окуу иштерин аткарууда, экзамендерди жана зачетторду тапшыруучу мезгилинде;

3) аялы кош бойлуу болуп же төрөп өргүүдө жүргөн кызматкерлерге - ошол өргүүнүн мезгилинде;

4) айкалыштырып иштегендерге - негизги иши боюнча өргүү менен бир учурда;

5) кош бойлуу аялдарга;

6) 14 жашка чейинки курактагы баласы бар жалгыз бой энелерге.

135-статья. Эмгек өргүүсүнүн узактыгын иштеген убакытка пропорциялуу эсептөөнүн тартиби

Эмгек өргүүсүнүн узактыгын иш жылындагы иштеген убакытка пропорциялуу эсептөө бир айга туура келүүчү өргүүнүн өлчөмүн иш жылындагы иштелген айлардын санына көбөйтүү жолу менен жүргүзүлөт.

Иштеген убакытка пропорциялуу үлүштө өргүү күндөрүнүн жалпы узактыгы 0,5ке барабар болот жана андан ашыгы 1 күнгө чейин тегеректелет, ал эми 0,5тен азы эсептен чыгарылат.

Иш жылындагы иштелген толук айлардын эсеби төмөнкүдөй чыгарылат:

1) иш жылына киргизилген күндөр эсептелинет;

2) алынган сумма бир жылдагы жумуш күндөрүнүн айлык орточо санына бөлүнөт;

3) 13 жана андан ашык жумуш күнүнө барабар калдык күндөр толук айга чейин тегеректелет, ал эми 13 жумуш күнүнөн аз калдык күндөр эсептен чыгарылат.

136-статья. Кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү

Аялдарга арызы боюнча жана медициналык корутундунун негизинде ушул Кодекстин 307-статьясында каралган тартипте кош бойлуулугуна жана төрөгөндүгүнө байланыштуу өргүү берилет.

137-статья. Бала багуу боюнча өргүү

Кызматкерге арызы боюнча баласы үч жашка чыкканга чейин багуу үчүн эмгек акысы сакталбаган кошумча өргүү берилет. Тараптардын макулдашуусу боюнча ал үч жашка чыкканга чейин бала багуу үчүн өргүү кандай болбосун убакта жана кандай болбосун узактыкта берилиши мүмкүн.

Бала багуу боюнча өргүүнү баланын атасы, чоң энеси, чоң атасы, башка тууганы же баланы иш жүзүндө багып жаткан камкорчусу да толук же бөлүп-бөлүп пайдаланылышы мүмкүн.

Аялдын же ушул статьянын экинчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдардын арыздары боюнча алар бала багуу үчүн өргүүдө жүргөн учурда толук эмес иш убактысынын шартында же үйүндө иштей алышат.

Ушул көрсөтүлгөн кызматкерлерге бала багуу үчүн өргүү учурунда иш орду (кызмат ордуну) сакталат.

Бала багуу боюнча өргүү жалпы иш стажыга, ошондой эле адистиги боюнча иш стажысына киргизилет (жеңилдик шартта, кызмат иштеген жылдары үчүн пенсия чектегенден башка учурларда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленгенден бөлөк учурларда).

(КР 2008-жылдын 19-апрелиндеги № 61, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

138-статья. Жаңы төрөлгөн болгон баланы асырап алган кызматкерлерге өргүү

Үч ай толо элек баланы асырап алган кызматкерге ушул Кодекстин 308-статьясында каралган тартипте ошол мезгил үчүн кош бойлуулугуна жана төрөгөндүгү боюнча жөлөкпул төлөө менен кош бойлуулугуна жана төрөгөндүгү боюнча өргүү берилет.

Үч ай толо элек баланы багып алган кызматкердин арызы боюнча бала багуу үчүн ушул Кодекстин 137-статьясында каралган кошумча өргүү берилет.

(КР 2005-жылдын 30-июнундагы № 85, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

139-статья. Кесиптик жогорку билим берүү уюмдарында билим алууну иш менен айкалыштырган кызматкерлер үчүн окуу өргүүсү

Мамлекеттик аккредитациясы бар кесиптик жогорку билим берүү уюмдарына алардын сырттан жана сырттан - күндүзгү (кечки) окутуунун түрлөрү боюнча уюштуруу-укуктук формаларына карабастан окууга иш берүүчү тарабынан жиберилген, ошол уюмдарында ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү орточо эмгек акысын сактоо менен кошумча өргүүнү төмөнкүлөр үчүн берет:

биринчи жана экинчи курстарда зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн 40 календардык күндөн, кийинки курстарда 50 календардык күн;

дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо менен жыйынтыктоочу мамлекеттик экзамендерди тапшыруу үчүн - 4 ай;

жыйынтыктоочу мамлекеттик экзамендерди тапшыруу үчүн - 1 ай.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

кесиптик жогорку билим берүү уюмдарына кирүү сыноолоруна жиберилген кызматкерлерге - 15 календардык күнгө;

кесиптик жогорку билим берүү уюмдарына караштуу даярдоо бөлүмдөрүнүн угуучу - кызматкерлерге кирүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 15 календардык күнгө;

кесиптик жогорку билим берүү уюмдарында күндүзгү окуу формасында окуган, окууну иш менен айкалыштырган кызматкер студенттерге - зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн окуу жылында 15 календардык күнгө; дипломдун долбоорун (ишин) даярдоо жана жактоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 4 ай; мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 1 ай.

Кесиптик жогорку билим берүү уюмдарында сырттан окуган кызматкерлерге иш берүүчү окуу жылында бир жолу жогорку окуу жайы жайгашкан жерге

лабораториялык иштерди аткаруу, зачетторду жана экзамендерди тапшыруу, ошондой эле мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу, дипломдун долбоорун (ишти) даярдоо жана жактоо үчүн барып-келүү жол киресин төлөп берет.

Окууга өз алдынча (иш берүүчүнүн жолдомосуз) тапшырып өткөн жана ишти кесиптик жогорку билим берүү уюмдарында окууну жумуш менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар жамааттык келишим же эмгек келишими менен белгиленет.

140-статья. Кесиптик орто билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн окуу өргүүсү

Мамлекеттик аккредитациясы бар кесиптик орто билим берүүнүн билим берүү уюмдарында алардын сырттан жана сырттан - күндүзгү (кечки) окутуунун түрлөрү боюнча уюштуруу-укуктук формаларына карабастан окууга иш берүүчү тарабынан жиберилген, ошол уюмдарында ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү орточо эмгек акысын сактоо менен кошумча өргүүнү төмөнкүлөр үчүн берет:

биринчи жана экинчи курстарда зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн 30 календардык күн жана кийинки курстарда 40 календардык күн;

дипломдун долбоорун (ишти) даярдоо жана жактоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 2 ай;

мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 1 ай.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

кесиптик орто билим берүүнүн билим берүү уюмдарына кирүү сынактарына жиберилген кызматкерлерге - 10 календардык күн;

кесиптик орто билим берүүнүн билим берүү уюмдарында күндүзгү окуу формасында окуган, окууну жумуш менен айкалыштырган кызматкерлерге - зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн окуу жылында 10 календардык күн; дипломдун долбоорун (ишти) даярдоо жана жактоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 2 ай; мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 1 ай.

Кесиптик орто билим берүүнүн билим берүү уюмдарында сырттан окуган кызматкерлерге иш берүүчү окуу жылында бир жолу кесиптик башталгыч жана орто билим берүү уюму жайгашкан жерге жана лабораториялык иштерди аткаруу, зачетторду жана экзамендерди тапшыруу, ошондой эле мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу, дипломдун долбоорун (ишти) даярдоо жана жактоо үчүн барып-келүүгө жол киресин төлөп берет.

Окууга өз алдынча (иш берүүчүнүн жолдомосуз) тапшырып өткөн жана жумушту кесиптик орто билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар жамааттык келишим же эмгек келишими менен белгиленет.

141-статья. Кесиптик башталгыч билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлерге берилүүчү кепилдиктер жана компенсациялар

Мамлекеттик аккредитациясы бар кесиптик башталгыч билим берүүнүн билим берүү уюмдарында алардын уюштуруу-укуктук формаларына карабастан окууга жиберилип ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге экзамендерин тапшыруу үчүн жыл ичинде орточо эмгек акысын сактоо менен 30 календардык күн кошумча өргүү берилет.

142-статья. Кечки (кезметтик) жалпы билим берүүчү уюмдарда окуган кызматкерлер үчүн окуу өргүүсү

Мамлекеттик аккредитациясы бар кечки (кезметтик жалпы билим берүү уюмдарында ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү, алардын уюштуруу-укуктук формаларына карабастан бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн IX класста - 9 календардык күн, XI (XII) класста - 22 календардык күн орточо эмгек акысын сактоо менен кошумча өргүү берет.

143-статья. Жумушту окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктерди жана компенсацияларды берүүнүн тартиби

Жумушту окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар тийиштүү деңгээлдеги билимди биринчи жолу алып жатканда берилет.

Кызматкер жумушту бир эле учурда эки билим берүү уюмунда билим алуу менен айкалыштырганда, кепилдиктер жана компенсациялар ошол билим берүү уюмдарынын бири боюнча гана берилет (кызматкердин тандоосу боюнча).

12-Глава
Иш ырааты. Эмгек тартиби

144-статья. Уюмдардын иш ырааты. Тартип жөнүндө уставдар жана жоболор

Уюмдагы ички эмгек тартиби иш берүүчү уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүктүү органы менен макулдашылгандан кийин бекитилген ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат.

Уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери - кызматкерлерди жумушка кабыл алуунун жана жумуштан бошотуунун, эмгек келишиминин тараптарынын негизги укуктарын, милдеттерин жана жоопкерчиликтерин, уюмдун иштөө режимин, эс алуу убактысын, кызматкерлерге карата колдонулуучу сыйлоо жана жазалоо чараларын жана уюмда эмгек мамилелерин жөнгө салуунун башка маселелерин ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык жөнгө салуучу уюмдун ченемдик локалдуу актысы.

Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен тартип жөнүндө уставдар жана жоболор колдонулат.

145-статья. Эмгеги үчүн сыйлоо

Иш берүүчү ийгиликтүү иши үчүн уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелеринде каралган сыйлоо чараларын колдонот (алкыш жарыялайт, сыйлык берет, баалуу белектер, ардак грамотасы менен сыйлайт, кесип боюнча эң жакшы деген наамга көрсөтөт).

Кызматкерлердин эмгеги үчүн сыйлоонун башка түрлөрү жамааттык келишим же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери, ошондой эле тартип жөнүндө уставдар жана жоболор менен аныкталат. Кызматкерлерди коомго жана мамлекетке өтөгөн өзгөчө эмгеги үчүн, ошондой эле иш берүүчүлөр иш берүүчүлөрдүн бирикмелери аркылуу мамлекеттик сыйлыктарга көрсөтүлүшү мүмкүн.

146-статья. Тартиптик жаза

Эмгек тартибин бузгандык, башкача айтканда кызматкерге тапшырылган эмгек милдеттери, анын күнөөсү боюнча укукка каршы аткарылган же тийиштүү түрдө аткарылбагандыгы үчүн иш берүүчү төмөнкүдөй тартиптик жазаларды колдонууга укуктуу:

1) эскертүү;

2) сөгүш берүү;

3) тийиштүү негиздер боюнча иштен бошотуу.

Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн тартип жөнүндө уставдар жана жоболор менен башка дагы тартиптик жазалар каралышы мүмкүн.

Тартип жөнүндө мыйзамдарда, уставдарда же жоболордо каралбаган тартиптик жазаларды колдонууга жол берилбейт.

147-статья. Тартиптик жазаларды колдонуунун тартиби

Тартиптик жазалар уюмдун жетекчиси, ыйгарым укуктуу кызмат адамдары тарабынан колдонулат.

Тартиптик жаза колдонулганга чейин кызматкерден жазуу жүзүндөгү түшүнүк алынууга тийиш. Мындай түшүнүк берүүдөн баш тартуу, ал иш берүүчү тарабынан катталууга тийиш болгон акты менен жол-жоболоштурулат жана жаза колдонууга бөгөт боло албайт.

Тартиптик жаза жорук аныкталгандан кийин дароо, бирок кызматкер ооруп жаткан же өргүүдө болгон убакытты эсепке албаганда 1 айдан кечиктирилбестен колдонулат.

Тартиптик жаза жорук болгондон 6 айдан кийин колдонулушу, ал эми ревизиянын, финансы-чарбалык текшерүүнүн жана аудитордук текшерүүнүн натыйжасы боюнча - ал жасалгандан 2 жылдан кеч колдонулушу мүмкүн эмес. Көрсөтүлгөн мөөнөттөргө жазык иши боюнча өндүрүш жүргүзүлгөн убакыт кирбейт.

Тартиптик жазаны колдоноордо кетирилген жоруктун оордугу, ал жасалган жагдайлар, мурдагы иштери эске алынат.

Ар бир тартиптик жорук үчүн бир гана тартиптик жаза колдонулушу мүмкүн.

Тартиптик жаза колдонуу жөнүндө буйрук (тескеме, токтом) кызматкерге ал чыгарылгандан кийин 3 жумуш күндүн ичинде кол койдуруу менен билдирилет. Кызматкер ал буйрукка (тескемеге, токтомго) кол коюудан баш тарткан учурда тиешелүү акты түзүлөт.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

148-статья. Тартиптик жазалардын үстүнөн даттануу тартиби

Тартиптик жазанын үстүнөн доомат коюу мүнөзүндөгү жекече эмгектик талаш-тартыштарды кароо үчүн белгиленген тартипте же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына даттанылышы мүмкүн.

Доомат коюу мүнөзүндөгү жекече эмгектик талаш-тартыштарды кароо боюнча орган жана эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы тартиптик жазанын кетирилген тартиптик жоруктун оордугуна ылайык келээрин, ошондой эле ал жасалган жагдайды, кызматкердин андан мурдагы жүрүш-турушун, эмгекке болгон мамилесин эске алат.

149-статья. Тартиптик жазанын колдонулуу мөөнөтү

Тартиптик жаза ал колдонулгандан кийин 1 жыл бою жарактуу болот. Эгерде ошол мөөнөттүн ичинде кызматкерге жаны тартиптик жаза берилбесе, ал тартиптик жаза берилген эмес деп эсептелет.

Тартиптик жаза колдонгон иш берүүчү аны бир жыл өткөнгө чейин өзүнүн демилгеси боюнча, кызматкердин өтүнүчү боюнча, кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын же кызматкердин түздөн-түз жетекчисинин расмий өтүнмөсү боюнча алып салууга укуктуу.

150-статья. Уюмдун жетекчисин, анын орун басарларын кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын талабы боюнча тартиптик жоопкерчиликке тартуу

Иш берүүчү (мүлктүн ээси) кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын уюмунун жетекчиси, анын орун басарлары эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, жамааттык келишимдин, макулдашуунун шарттарын бузгандыгы тууралу арызын кароого жана кароонун натыйжасын кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органына билдирүүгө милдеттүү.

Эгерде ушундай тартип бузуу фактылары далилденсе, иш берүүчү уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жумуштан бошотконго чейинки тартиптик жазаларды колдонууга милдеттүү.

IV БӨЛҮМ
ЭМГЕКТИ ЧЕНЕМГЕ САЛУУ ЖАНА АКЫ ТӨЛӨӨ. КЕПИЛДИКТЕР ЖАНА КОМПЕНСАЦИЯЛАР

13-Глава
Эмгекке акы төлөө

151-статья. Негизги түшүнүктөр жана аныктамалар

Эмгекке акы төлөө - мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга, локалдуу ченемдик актыларга жана эмгек келишимдерине ылайык иш берүүчүнүн кызматкерлерге эмгеги үчүн төлөнүүчү акыны белгилөө жана жүзөгө ашыруу менен байланышкан мамилелердин тутуму.

Эмгек акы - татаалдыгына, санына, сапатына жана шарттарына жараша эмгек үчүн берилүүчү сыйакы (ордун толтуруу), ошондой эле компенсациялык жана кызыктыруучу мүнөздөгү төлөмдөр. Үстөк жана кошумча акы төлөө түрүндөгү компенсациялык жана стимулдоочу мүнөздөгү төлөмдөр, эмгек акысына чегерилген райондук коэффициентти кошпогондо, абсолюттук чоңдуктарда же кызматтык (тарифтик) маянага карата пайыз менен белгиленет.

Эң төмөнкү эмгек акы (эмгекке акы төлөөнүн эң төмөнкү өлчөмү) - эмгектин кадимки шарттарында жөнөкөй жумуштарды аткаруу менен жумуш убактысында толук иштеген квалификациясы жок кызматкерге эмгеги үчүн бир айлык эмгек акынын мыйзам менен кепилденген өлчөмү.

Тарифтик ставка (айлык акы) - кызматкердин убакыт бирдигинин ичинде белгилүү бир татаалдыктагы (квалификациядагы) ченемин иштин (иш-милдеттерин) аткарганы үчүн эмгек акысынын бекитилген өлчөмү.

Жумушту тарифтөө - жумуштун түрлөрүн анын татаалдыгына жараша тарифтик разряддарга же квалификациялык категорияларга бөлүштүрүү.

Тарифтик разряд - жумуштун татаалдыгын жана кызматкердин квалификациясын көрсөтүүчү чоңдук.

Квалификациялык разряд - кызматкердин кесиптик даярдыгынын деңгээлин чагылдырган чоңдук.

Тарифтик торчо - жумуштардын (кесиптердин, кызматтык орундардын) татаалдыгына жана кызматкерлердин квалификациялык мүнөздөмөлөрүнө жараша тарифтик коэффициенттердин жардамы менен аныкталган жумуштардын тарифтик разряддарынын жыйындысы.

Тарифтик тутум - ченемдердин жыйындысы, анын жардамы менен кызматкерлердин ар түрдүү категорияларынын эмгек акыларын дифференциялоо жүзөгө ашыралат.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

152-статья. Кызматкерлердин эмгегине акы төлөө

Иш берүүчү кызматкердин эмгегине ушул Кодекске, башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимге жана эмгек келишимине ылайык акы төлөөгө милдеттүү.

Кызматкерлердин эмгегине акы убакытка, аткарылган ишке жараша же эмгекке акы төлөөнүн башка тутумдары боюнча төлөнөт. Акы эмгектин жекече жана (же) жамааттык натыйжасы боюнча төлөнүшү мүмкүн. Эмгекке акы төлөө мыйзамда белгиленген эмгек акынын эң төмөнкү өлчөмүнөн аз болушу мүмкүн эмес.

Кызматкерлердин эмгек акысы аткарылган иштин санына, сапатына жана татаалдыгына жараша аныкталат.

Кызматкерлерге карата квалификациялык талаптар жана жумуштардын белгилүү бир түрлөрүнүн татаалдыгы жумушчулардын жумуштарынын жана кесиптеринин квалификациялык маалымдамасынын, кызматкерлердин кызмат орундарынын квалификациялык маалымдамасынын негизинде белгиленет. Мындай маалымдамаларды иштеп чыгуу жана колдонуу тартиби эмгек чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан аныкталат. Аткарылуучу жумуштарды тийиштүү татаалдыкка таандык кылуу жана кызматкерлерге квалификациялык разряддарды белгилөө жумушчулардын жумуштарынын жана кесиптеринин квалификациялык маалымдамасына, кызматкерлердин кызмат орундарынын квалификациялык маалымдамасына ылайык иш берүүчү тарабынан өз алдынча жүргүзүлөт.

Эмгекке акы төлөөгө тиешелүү сыйакылардын тизмегин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктайт.

(КР 2016-жылдын 30-майындагы № 76 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

153-статья. Эмгекке акы төлөөнүн формасы

Эмгек акы төлөө Кыргыз Республикасынын валютасы (сом) менен акчалай түрдө жүргүзүлөт.

Эмгек акыны карыздык милдеттенме, тилкат, азык-түлүктүк же өнөр жайлык товар карточкалары же ушул сыяктуу акчанын ордуна жүргөн алмаштыргычтар менен төлөөгө тыюу салынат.

154-статья. Эң төмөнкү эмгек акыны белгилөө

Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында жана квалификациялуу эмес эмгеги үчүн эмгек акынын эң төмөнкү өлчөмү мыйзам менен белгиленет эмгекке жарамдуу адамдын жашоо минимумунун өлчөмүнөн аз болууга тийиш эмес.

Кызматкердин бир айдын ичинде ошол мезгил үчүн жумуш убактысынын ченеминде иштеген жана иштин ченемин (эмгектик милдетин) аткарган кызматкердин айлык эмгек акысы мыйзам менен белгиленген эң төмөнкү эмгек акынын өлчөмүнөн аз болушу мүмкүн эмес.

Эмгек акыны тарифтик тутум боюнча төлөөдө биринчи разряддын тарифтик торчосунун тарифтик ставкасынын (эмгек акысынын) өлчөмү эң төмөнкү эмгек акынын өлчөмүнөн аз болушу мүмкүн эмес.

Эң төмөнкү эмгек акынын өлчөмүнө үстөктөр жана кошумчалар, сыйлыктар жана башка кызыктыруучу төлөмдөр, ошондой эле ченемдүү эмес шарттарда, өзгөчө климаттык шарттарда жана радиоактивдүү булганууга дуушарланган аймактарда иштегендик үчүн төлөмдөр, башка компенсациялык жана социалдык төлөмдөр киргизилбейт.

Жашоо минимумун эсептеп чыгаруунун тартиби жана анын көлөмү мыйзам менен белгиленет.

155-статья. Эмгек акыны белгилөө

Эмгек акы төлөө тутумдары, тарифтик ченемдердин, айлык акылардын өлчөмдөрү, кызматкерлердин айрым категорияларынын ортосундагы алардын өлчөмдөрүндөгү айырмалар, сыйлоо тутумдары, төлөөнүн тартиби жана шарттары, жыл ичиндеги иштин жыйынтыгы үчүн, иштеген жылдары үчүн төлөнчү акылар, материалдык сыйлоонун башка түрлөрү макулдашууларда, жамааттык келишимде (эгерде жамааттык келишим түзүлбөсө - кесиптик бирликтин же өкүлчөлүктүү орган менен кеңешкенден кийин иш берүүчү тарабынан), уюмдун локалдуу ченемдик актыларында, эмгектик келишимдерде аныкталат.

Мамлекеттик бюджеттик уюмдардын кызматкерлеринин эмгек акы төлөө тутуму жана өлчөмдөрү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген тартипте аныкталат.

Эмгек келишиминдеги эмгекке акы төлөө шарты мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда, макулдашууларда жана жамааттык келишимде белгиленгенден начар болушу мүмкүн эмес.

Макулдашууларда, жамааттык келишимде, уюмдардын локалдуу ченемдик актыларында аныкталган эмгек акы төлөө шарттары мыйзамдарда белгиленгенден начар болушу мүмкүн эмес.

156-статья. Эмгек акынын реалдуу наркынын деңгээлин жогорулатууну камсыздоо

Эмгек акынын реалдуу наркынын деңгээлин жогорулатууну камсыздоо товарлардын жана кызмат көрсөтүүлөрдүн керектөөчүлүк баалары кымбаттаганына жараша эмгек акыны индекстөөнү камтыйт. Тийиштүү бюджеттерден каржыланган уюмдарда эмгек акыны индекстөө мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген тартипте, ал эми башка уюмдарда - жамааттык келишимдерде, макулдашууларда же мекеменин локалдуу ченемдик актысында белгиленген тартипте жүргүзүлөт.

157-статья. Эмгек акы төлөөнүн мөөнөттөрү

Эмгек акы айына бир жолудан кем эмес төлөнөт. Эмгек акы төлөөнүн мөөнөтү жамааттык келишимде же уюмдун локалдуу ченемдик актысында белгиленет.

Эмгек акы төлөөчү күн дем алыш же майрам күнгө туш келгенде, ал ошол күндүн алдында төлөнөт.

Эмгек келишими токтотулганда кызматкерге тиешелүү бардык сумма иштин акыркы күнүнөн кечиктирилбестен берилет. Эгерде кызматкер жумуштан бошотулган күнү иштебесе, анда ага тиешелүү сумма бошонуп жаткан кызматкер эсептешүү жөнүндө жазуу жүзүндөгү талабын бергенден кийинки күндөн кечиктирилбестен төлөнүүгө тийиш.

Иш берүүчү эмгек акы төлөөнүн, өргүү акысын жана башкаларды төлөөнүн мөөнөттөрүн бузганда, иш жүзүндө эсептешкен күнгө карата ар бир күн үчүн мөөнөтү кечиктирилип төлөнбөгөн сумманын 0,15 пайызын кошумча төлөөгө милдеттүү.

Жумуштан бошоткондо учурда иш берүүчү тарабынан эсеп боюнча каражат төлөп берүүнүн мөөнөтү бузулса, иш берүүчү иш жүзүндөгү эсептешүү жүргүзүлгөн күнгө карата төлөнбөгөн акчалай сумманын 0,5 пайызын ар бир мөөнөтү өткөн күнгө кошумча иретинде төлөп берүүгө милдеттүү.

Ушул статьянын төртүнчү жана бешинчи бөлүктөрүндө көрсөтүлгөн пайыздардын жалпы суммасы карыздын негизги суммасынын 200 пайызынан ашуусу мүмкүн эмес. Пайыздардын эң жогорку суммасынын ушул чектөөсү иш берүүчү тарабынан эмгек укук мамилелерине байланышкан эмгек акы, өргүү жана башка төлөмдөрдү төлөп берүүнүн мөөнөтү өтүп кеткен учурдан тарта мезгилге карата жана кызматкер тарабынан иш берүүчүгө карыздын мөөнөтү өтүп кеткен суммасын төлөп берүү тууралуу жазуу жүзүндө талап койгонго чейин гана колдонулат. Кызматкер иш берүүчүгө карыздын мөөнөтү өтүп кеткен суммасын төлөп берүү тууралуу талап койгондон кийин пайыздардын эң жогорку суммасынын чектөөсү колдонулбайт жана ушул статьянын төртүнчү жана бешинчи бөлүктөрүндө көрсөтүлгөн пайыздар иш жүзүндө эсептешүү күнүнө чейин кошуп эсептелет.

(КР 2015-жылдын 18-декабрындагы № 227 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

158-статья. Кызматкер каза болгон күнгө карата албай калган эмгек акыны берүү

Кызматкер каза болгон күнгө карата албай калган эмгек акы анын үй-бүлө мүчөлөрүнө же ал каза болгон күнгө карата анын багуусунда турган адамга берилет. Эмгек акы иш берүүчүгө тийиштүү документтер тапшырылгандан кийин бир жумадан кечиктирилбестен берилет.

159-статья. Орточо эмгек акыны эсептөө

Орточо эмгек акынын өлчөмүн аныктоонун ушул Кодексте каралган бардык учурлары үчүн аны эсептөөнүн бирдей тартиби колдонулат.

Орточо эмгек акыны эсептөө үчүн айкын уюмда эмгекке акы төлөө тутумунда каралган төлөмдөрдүн бардык түрлөрү аларды төлөөнүн булактарына карабастан эсепке алынат.

Орточо эмгек акы иш жүзүндө эсептелген эмгек акыга жана иштин кандай режиминде болбосун иштелген убакытка жараша жүргүзүлөт.

Орточо эмгек акы төлөгөнгө чейинки учурга карата 12 айга эсептеп чыгарылат. Жамааттык келишимде кызматкердин абалын начарлатпоочу эеептөөнүн башка мезгилдери каралышы мүмкүн.

Өргүүлөр жана пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсацияны төлөө үчүн бир күндүк орточо эмгек акы акыркы үч календардык айда эсептелген эмгек акынын суммасын 3кө жана 29,6га (айдагы күндөрдүн календардык орточо саны) бөлүү менен эсептеп чыгарылат.

Ушул Кодексте каралган учурларда жумуш күндөр менен берилчү өргүүлөргө төлөө үчүн, ошондой эле мындай учурларда пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсация төлөө үчүн бир күндүк орточо эмгек акы эмгек акынын эсептелген суммасын алты күндүк жумуш жумасынын календары боюнча жумуш күндөрдүн санына бөлүү менен эсептеп чыгарылат.

Ушул статья менен белгиленген орточо эмгек акыны эсептеп чыгаруунун өзгөчөлүктөрүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктайт.

160-статья. Эмгек акыдан кармап калуу

Эмгек акыдан кармап калуу ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралган учурларда гана жүргүзүлөт.

Кызматкердин иш берүүчүгө карызын жоюу үчүн эмгек акыдан кармап калуу иш берүүчүнүн тескемеси боюнча төмөнкүчө жүргүзүлөт:

1) кызматкерге эмгек акынын эсебинен берилген аткарылбаган жумуш үчүн аванстын ордун толтуруу үчүн; эсептөөдөгү жаңылыштыктан улам ашыкча төлөнгөн суммаларды кайтарып алуу үчүн; кызматтык иш сапарга же бөлөк жерге башка ишке которулууга байланыштуу берилип, керектелбеген жана өз убагында кайра берилбеген авансты жабуу үчүн; эгерде кармап калуунун негизин жана өлчөмүн кызматкер талашып-тартышпаса, чарбалык муктаждыктар үчүн;

2) кызматкер ар жылдагы акы төлөнүүчү өргүүсүн алган жыл аяктай электе жумуштан бошонгондо, өргүүнүн иштеп тапкан орду толтурулбаган күндөрү үчүн. Эгерде кызматкер ушул Кодекстин 83-статьясынын 1, 2-пункттарында, 3-пунктунун "а" пунктчасында жана 4-пунктунда, 88-статьясынын 1, 2, 6 жана 7-пунктунда көрсөтүлгөн себептер боюнча жумуштан бошонсо, ошол күндөр үчүн кармап калуу жүргүзүлбөйт.

3) кызматкердин күнөөсү боюнча иш берүүчүгө келтирилген зыяндын ордун толтурууда анын айлык орточо эмгек акысынан ашпаган өлчөмдө.

Иш берүүчү мындай учурларда ушул Кодексте каралгандан башка учурларда, кызматкер кармап калуунун себеби жана өлчөмү боюнча талаш-тартышпаган шартта, авансты кайра төлөө, карызды жоюу үчүн белгиленген мөөнөт бүткөндөн кийин же туура эмес эсептелип төлөнгөн күндөн кийин 1 айдан кечиктирбестен эмгек акыдан кармап калуу жөнүндө чечим чыгарууга укуктуу. Ушул көрсөтүлгөн бир айлык мөөнөт өтүп кеткенден кийин кармап калуу сот тартибинде гана жүргүзүлүшү мүмкүн.

Иш берүүчү кызматкерге ашыкча төлөгөн, анын ичинде мыйзамды туура эмес колдонуудан ашыкча төлөнгөн эмгек акы туура эмес эсептелгенден башка учурларда андан кармалып калышы мүмкүн эмес.

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

161-статья. Эмгек акыдан кармап калуу өлчөмүн чектөө

Ар жолку эмгек акы төлөөдөгү бардык кармап калуулардын жалпы өлчөмү кызматкерге тийиштүү эмгек акынын 20 пайызынан, ал эми мыйзамдарда каралган учурларда - 50 пайызынан ашпоого тийиш.

Бир нече аткаруу документтери боюнча эмгек акыдан кармап калуууда, кандай болсо да кызматкерде эмгек акынын 50 пайызы сакталып калууга тийиш.

Ушул статья менен белгиленген чектөөлөр түзөтүү жумуштарын өтөөдөгү, жашы жете элек балдарга алименттерди өндүрүүдөгү, ден соолукка келтирилген залалдын ордун толтуруудагы, багар-көрөрүнөн айрылгандыгына байланыштуу жабыр тарткан адамдарга зыяндын ордун толтуруудагы жана кылмыш жасоонун кесепетинен келтирилген зыяндын ордун толтуруудагы кармап калууларга карата колдонулбайт. Бул учурларда эмгек акыдан кармоонун өлчөмү 70 пайыздан ашпоого тийиш.

Жумуштан бошоноордо берилчү жөлөкпулдардан, компенсациялык жана башка төлөөлөрдөн кармап калууга жол берилбейт, мыйзам боюнча алар өндүрүүгө чегерилбейт.

162-статья. Эмгек акыны төлөөнүн тартиби жана орду

Иш берүүчү эмгек акы төлөөдө ар бир кызматкерге тийиштүү мезгил үчүн берилүүчү эмгек акынын курамдык бөлүктөрү, андан кармап калуулардын өлчөмдөрү жана негиздери, алууга берилүүчү акчалай сумма жөнүндө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү. Эсептешүү барагынын формасын иш берүүчү бекитет.

Эмгек акы, эреже катары кызматкерге ал иштеген жерде берилет же кызматкер көрсөткөн банктагы эсепке жамааттык келишимде же эмгек келишиминде белгиленген шарт менен которулат.

Төлөөнүн башкача ыкмасы мыйзамда же эмгек келишиминде каралгандан башка учурларда эмгек акы кызматкердин өзүнө берилет.

163-статья. Уюмдун жетекчисинин, анын орун басарларынын жана башкы бухгалтеринин эмгегине акы төлөө

Мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдарда, уюмдун жетекчилерине, орун басарларына жана башкы бухгалтерлерине эмгек акы төлөө Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган тартипте жана өлчөмдөрдө жүргүзүлөт.

Башка уюмдарда уюмдун жетекчилерине, орун басарларына жана башкы бухгалтерлерине эмгек акы төлөөнүн шарттары эмгек келишимин түзүүдө тараптардын макулдашуусу боюнча аныкталат.

164-статья. Өзгөчө шарттардагы эмгекке акы төлөө

Эмгектин өзгөчө шарттарында иштеген (оор жумуштарда, зыяндуу, коркунучтуу, эмгектин дагы башка өзгөчө шарттарында, өзгөчө климаттагы жумуштарда) кызматкерлердин эмгек акысын төлөө Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актылары менен белгиленген тартипте жана өлчөмдө жогорулатылган өлчөмдө жүргүзүлөт. Мындай жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

165-статья. Банкроттук (кудуретсиздик) учурунда эмгек акы төлөө

Уюм кудуретсиз деп жарыяланган учурда кызматкерлердин эмгек акысын төлөө боюнча талаптарын канааттандыруу Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган кезектүүлүк тартибинде жүргүзүлөт.

(КР 2007-жылдын 31-июлундагы № 117 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

166-статья. Ченемден четтеген шарттагы башка учурларда аткарылган жумуштарга эмгек акы төлөө

Ченемден четтеген шарттагы башка учурларда жумуштарды аткарууда (ар түрдүү квалификациядагы жумуштарды аткарууда, кесиптерди айкалыштырууда, жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынын чегинен сырткары иштегенде, тункүсүн, дем алыш жана майрам күндөрү иштегенде, талаа шартында иштегенде, кыдырма жана кыймылдуу мүнөздөгү жана башка жумуштарда иштегенде) 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.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 18-мартындагы № 154 "Иштин өзгөчө мүнөзүнө байланыштуу гарантиялар жана компенсациялар жөнүндө" токтому

167-статья. Кесиптерди (кызмат орундарын) айкалыштыргандагы жана убактылуу жок кызматкердин милдетин аткаргандагы эмгек акы

Бир эле иш берүүчүдө эмгек келишиминде шартталган өзүнүн негизги жумушу менен катар башка адистикте, квалификацияда же кызмат орунунда негизги жумушунан бошотулбастан кошумча жумуш аткарган кызматкерге кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырганы же убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарганы үчүн кошумча акы төлөө жүргүзүлөт.

Кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырганы же убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарганы үчүн кошумча акылардын өлчөмдөрүн иш берүүчү кызматкер менен макулдашуу боюнча аныктайт, бирок айкалыштырылган иш боюнча ставканын (айлык акынын) отуз пайызынан аз болушу мүмкүн эмес.

168-статья. Ар түрдүү квалификациядагы жумуштарды аткаргандагы эмгек акы

Эмгек акысы убакытка жараша эсептелүүчү кызматкер ар түрдүү квалификациядагы жумуштарды аткарганда ага эмгек акы жогорураак квалификациядагы иш боюнча төлөнөт.

Эмгек акысы жасаган ишине жараша эсептелүүчү кызматкер ар түрдүү квалификациядагы жумуштарды аткарганда ага эмгек акы ал аткарган жумуштун баасына жараша төлөнөт.

Өндүрүштүн мүнөзүн эске алуу менен эмгек акысы жасаган ишине жараша эсептелүүчү, кызматкерге ага берилген разряддан төмөн тарифтелүүчү жумуштарды аткаруу тапшырылган учурларда, иш берүүчү ага разряддардын ортосундагы айырманы төлөөгө милдеттүү.

169-статья. Түнкү убактагы иш үчүн эмгек акы

Түнкү убактагы жумуштун ар бир саатына эмгек акы жогорулатылган өлчөмдө, бирок бир жарым эседен кем эмес төлөнөт. Түнкү убактагы жумуш үчүн акы тарифтик ставкаларга (айлык акыларга) киргизилбейт.

Акыны жогорулатуунун айкын өлчөмдөрү иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен кеңешкенден кийин, жамааттык келишимде макулдашууларда же эмгек келишиминде белгиленет.

170-статья. Эмгек ченемдери (кызмат милдеттери) аткарылбаганда эмгек акы төлөө

Иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча эмгек ченеми (кызмат милдеттери) аткарылбаганда эмгек акы иш жүзүндө иштелген убакыт же аткарылган жумуш үчүн, бирок кызматкерге ошол иштелген убакыт же аткарылган жумуш үчүн эсептелген орточо эмгек акыдан кем эмес төлөнөт.

Эмгек ченеми (кызмат милдеттери) иш берүүчүгө жана кызматкерге көз каранды эмес себептер боюнча аткарылбаганда, кызматкерге тарифтик ставкасынын (айлык акысынын) үчтөн экиден кем эмеси сакталат.

Эмгек ченеми (кызмат милдеттери) кызматкердин күнөөсү боюнча аткарылбаганда эмгек акынын ченемге салынуучу бөлүгү аткарылган иштин көлөмүнө жараша төлөнөт.

171-статья. Брак болуп чыккан продукция жасалгандагы эмгек акы

Кызматкердин күнөөсү жок болгон бракка жарактуу буюмдар менен бирдей акы төлөнөт.

Кызматкердин күнөөсү боюнча болгон толук бракка акы төлөнбөйт.

Кызматкердин күнөөсү боюнча жарым-жартылай брак болгондо продукциянын жарактуулук даражасына жараша төмөндөтүлгөн баалар боюнча акы төлөнөт.

172-статья. Токтоп турганда эмгек акы төлөө

Иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча токтоп турган убакытка кызматкердин орточо эмгек акысынын үчтөн экисинен кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт.

Иш берүүчүгө жана кызматкерге көз каранды эмес себептер боюнча токтоп турган убакытка, тарифтик ставканын (айлык акынын) үчтөн экисинен кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт.

Кызматкердин күнөөсү боюнча токтоп турууга акы төлөнбөйт.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

173-статья. Жаңы өндүрүштү (продукцияны) өздөштүрүүдөгү эмгек акы

Жамааттык келишимде же эмгек келишиминде жаңы өндүрүштү (продукцияны) өздөштүрүү мезгилинде кызматкерге мурдагы эмгек акысын сактоо жөнүндө каралышы мүмкүн.

174-статья. Мөөнөтүнөн ашык иштегендик үчүн эмгек акы

Мөөнөтүнөн ашык иштелген жумушка алгачкы эки сааты үчүн бир жарым эседен кем эмес, калган сааттары үчүн - эки эседен кем эмес акы төлөнөт. Мөөнөтүнөн ашык иштеген жумуш үчүн эмгек акынын айкын өлчөмдөрү жамааттык келишим же эмгек келишими менен аныкталышы мүмкүн. Кызматкердин каалоосу боюнча мөөнөтүнөн ашык иштелген жумуш жогорулатылган акынын ордуна мөөнөтүнөн ашык иштелген убакыттан кем эмес кошумча эс алуу убактысын берүү менен компенсацияланышы мүмкүн.

Жумуш убакытысынын ченемдүү узактыгынын чегинен ашыкча айкалыштырып иштелген жумушта иштелген убакытка же аткарылган жумушка жараша акы төлөнөт.

175-статья. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү жумушка эмгек акы

Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү жумушка эки эседен кем эмес акы төлөнөт:

баалап иштегендерге - жасалган иштин эки эсе баасынан кем эмес;

эмгек акысы күндүк же сааттык ставкалар менен төлөнүүчү кызматкерлерге - күндүк же сааттык ставканын эки эсе өлчөмүнөн кем эмес;

айлык акы алган кызматкерлерге - эгерде дем алыш же жумуш эмес майрам күндөгү иш жумуш убактысынын бир айлык ченеминин чегинде жүргүзүлсө, айлык акыдан тышкары күндүк же сааттык бир ставкадан кем эмес жана эгерде жумуш айлык ченемдин чегинен ашыкча аткарылса, күндүк же сааттык бир ставканын эки эсе өлчөмүнөн кем эмес өлчөмдө.

Дем алыш же жумуш эмес майрам күнү иштеген кызматкердин каалоосу боюнча ага башка күнү дем алыш берилиши мүмкүн. Мындай учурда дем алыш же жумуш эмес майрам күнгө бир эсе өлчөмдө акы төлөнөт, ал эми эс алган күнгө акы төлөнбөйт.

Кинематографиянын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин чыгармачыл кызматкерлеринин жана чыгарма жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдардын, кесипкөй спортсмендердин дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү эмгегине акы Кыргыз Республикасынын Өкмөтү, Социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу боюнча республикалык үч тараптуу комиссиянын пикирин эске алуу менен белгиленген тизмекке ылайык эмгек келишимине, жамааттык келишимге же уюмдун локалдуу ченемдик актысынын негизинде аныкталышы мүмкүн.

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

14-Глава
Эмгекти ченемге салуу

176-статья. Жалпы жоболор

Кызматкерлерге төмөнкүлөр:

эмгекти ченемге салууну тутумдук уюштурууга мамлекеттик көмөк көрсөтүү;

иш берүүчү кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын катышуусу менен аныкталуучу же жамааттык келишим менен белгиленүүчү эмгекти ченемге салуу тутумдарын колдонуу кепилдигин берет.

177-статья. Эмгек ченемдери

Эмгек ченемдери - техниканын, технологиянын, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруунун жетишилген деңгээлине ылайык кызматкерлер үчүн жумуш аткаруу, убакыт, тейлөө ченемдери менен белгиленет.

Эмгек ченемдери эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн өсүшүн камсыз кылуучу жаңы техниканын, технологиянын, болбосо башка уюштуруучулук иш-чаралардын өркүндөтүлүшүнө же жайылтылышына жараша, ошондой эле иштен жешилген жана моралдык жактан эскирген жабдуулар колдонулган учурда кайра каралышы мүмкүн.

Айрым кызматкерлердин өз демилгелери боюнча эмгектин жаңы ыкмаларын колдонуунун жана жумуш орундарын өркүндөтүүнүн эсебинен продукция чыгаруунун (кызмат көрсөтүүнүн) жогорку деңгээлине жетишүүсү эмгектин мурда белгиленген ченемдерин кайра кароого негиз боло албайт.

178-статья. Эмгектин типтүү ченемдерин иштеп чыгуу жана бекитүү

Бир өңчөй жумуштар үчүн эмгектин типтүү (тармактар аралык, кесиптик жана башка) ченемдери иштелип чыгышы жана белгилениши мүмкүн.

Эмгектин типтүү ченемдери Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгиленген тартипте иштелип чыгат жана бекитилет.

179-статья. Эмгектин ченемдерин киргизүү, алмаштыруу жана кайра кароо

Иш берүүчү эмгек ченемдерин киргизүүнү, алмаштырууну жана кайра кароону белгилеген локалдуу ченемдик актыларды кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен кеңешкенден кийин кабыл алат.

Кызматкерлер эмгектин жаңы ченемдери киргизилгендиги жөнүндө 1 ай мурда маалымданууга тийиш.

180-статья. Иштеп чыгуу ченемдерин аткаруу үчүн жумуштун ченемдүү шарттарын камсыз кылуу

Иш берүүчү кызматкерлердин иштеп чыгуу ченемдерин аткарышы үчүн шарттарды камсыз кылууга милдеттүү. Атап айтканда, мындай шарттарга төмөнкүлөр кирет:

имараттын, курулмалардын, машиналардын, технологиялык жабдыктардын жана башка жабдуулардын оң абалда болушу;

иштөө үчүн техникалык жана башка зарыл документтер менен өз убагында камсыздоо;

ишти аткаруу үчүн материалдардын, аспаптардын, башка каражаттардын жана буюмдардын тийиштүү сапатта болушу, алардын кызматкерге өз убагында берилиши;

эмгек шарттарынын эмгекти коргоонун жана өндүрүштүк коопсуздуктун талаптарына ылайык келиши.

15-Глава
Кепилдиктер жана компенсациялар

181-статья. Кепилдиктер жана компенсациялар түшүнүгү

Кепилдиктер - кызматкерлерге социалдык-эмгектик мамилелер жагынан берилген укуктардын жүзөгө ашырылышын камсыздоочу каражаттар, ыкмалар жана шарттар.

Компенсациялар - кызматкерлерге эмгектик же мыйзамда каралган башка милдеттерди аткаруусуна байланыштуу тарткан чыгымдарынын ордун толтуруу максатында белгиленген акчалай төлөмдөр.

182-статья. Мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тартылган кызматкерлер үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

Эгерде кызматкер мамлекеттик же коомдук милдеттерди мыйзамга ылайык иш учурунда аткарууга туура келсе, иш берүүчү кызматкерди иш ордун (кызмат орунун) сактоо менен аны аткаруу үчүн жумуштан бошотууга милдеттүү.

Кызматкерди мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тарткан мамлекеттик орган же коомдук бирикме ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган учурларда, кызматкерге ал милдеттерди аткарган убакыт үчүн мыйзамда же башка ченемдик укуктук актыда, болбосо тийиштүү коомдук бирикменин чечиминде белгиленген өлчөмдө компенсация төлөйт.

Кызматкер коомдун кызыкчылыгы үчүн иш-аракеттерди жасап жатканда (авариялардын, табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу, шайлоо

комиссияларынын ишине катышуучу адамдын өмүрүн сактоо жана башкалар) анын ошол мезгилдеги иш орду (кызмат оруну) жана орточо эмгек акысы сакталат.

(КР 2004-жылдын 8-октябрындагы № 181 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

183-статья. Иш берүүчү медициналык текшерүүгө жиберген кызматкерлер үчүн кепилдиктер

Ушул Кодекске ылайык медициналык текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү кызматкерлер мындай текшерүүдө жүргөн убакта алардын иш орду (кызмат оруну) жана айлык орточо эмгек акысы сакталат.

184-статья. Кызматкер кан же анын кошулмаларын тапшырган учурдагы кепилдиктер жана компенсациялар

Кызматкер кан жана анын кошулмаларын тапшырган күнү, ошондой эле ага байланыштуу медициналык текшерүүдө болгон күнү иштен бошотулат.

Эгерде иш берүүчү менен макулдашуу боюнча кызматкер кан жана анын кошулмаларын тапшырган күнү ишке чыкса оор кара жумуштан, (эмгектенүү шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу ошол күнү кызматкер ишке чыгууга мүмкүн болбосо), ага өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

Кан же анын кошулмаларын тапшырган учурда, акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү мезгилинде, дем алыш же иш эмес майрам күнү тапшырылса, кызматкерге өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

Кызматкерге кан жана анын кошулмаларын тапшырган ар бир күндөн кийин кошумча дем алыш күн берилет. Мындай дем алыш күн кызматкердин каалоосу боюнча акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүсүнө кошулса же канды жана анын кошулмаларын тапшырган күндөн кийин календардык жылдын ичинде башка учурда пайдаланылса болот.

Кызматкер кан жана анын компоненттерин тапшырган учурда жумуш берүүчү ал күндөрү үчүн ага орточо эмгек акысы менен ушуга байланыштуу эс алууга берилген күндөрүн сактайт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

185-статья. Квалификациясын жогорулатууга жиберилген кызматкерлер үчүн кепилдиктер

Иш берүүчү кызматкерди иштен ажыратуу менен квалификациясын жогорулатууга жибергенде, анын негизги иштеген жердеги жумуш орду (кызмат оруну) жана эмгек акысы сакталат.

Квалификациясын жогорулатуу үчүн иштен ажыратуу менен башка жерге жиберилген кызматкерлерге кызматтык иш сапарга жиберилген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдө иш сапарынын чыгымдары төлөнөт.

186-статья. Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу эмгек келишими бузулганда уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине берилүүчү кепилдиктер

Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери менен эмгектик келишими бузулганда, жаңы менчик ээси аталган кызматкерлерге эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусунда каралган, бирок кызматкердин эки орточо айлык эмгек акысынан кем эмес өлчөмдөгү компенсацияны төлөөгө милдеттүү.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

187-статья. Мөөнөттүү аскер кызматына же аны алмаштыруучу альтернативдик аскер кызматына чакырууга байланыштуу иштен бошотулган кызматкерлер үчүн кепилдиктер

Мөөнөттүү аскер кызматына же аны алмаштыруучу альтернативдик аскер кызматына чакырууга байланыштуу иштен бошотулган кызматкер кызмат өтөө мөөнөтү бүткөндөн кийин чакырылганга чейин иштеген уюмга жумушка алынууга артыкчылыктуу укукка ээ болот.

188-статья. Кызматтык жана чет өлкөгө узак иш сапарынын түшүнүгү

Кызматтык иш сапары - иш берүүчүнүн тескемеси боюнча кызматтык тапшырманы аткаруу үчүн кызматкердин туруктуу иштеген жеринен башка жакка белгилүү бир мөөнөткө баруусу. Туруктуу иштеген иши жолдо аткарылуучу же кыдырып иштөөчү мүнөздө болгон кызматкерлердин кызматтык барып-келүүсү кызматтык иш сапары деп эсептелбейт.

Чет өлкөгө узак иш сапар (мындан ары - ЧУИ) - Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык чет мамлекеттердеги же чет өлкөдө жайгашкан эл аралык уюмдардагы Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызмат органына же мамлекеттик органдардын өкүлчүлүгүнө иштөөгө мамлекеттик кызматчыларды жана башка кызматкерлерди иш сапарга жиберүү.

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы № 141 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

189-статья. Кызматкерлерди кызматтык иш сапарына жиберүүдөгү кепилдиктер

Кызматкер кызматтык иш сапарга жиберилгенде анын иш ордун (кызмат орунун) жана орточо эмгек акысын сактоо, ошондой эле кызматтык иш сапарга байланыштуу чыгымдарынын ордун толтуруу кепилденет.

190-статья. Кызматтык иш сапарга байланышкан чыгымдардын ордун толтуруу

Иш берүүчү кызматтык иш сапарга жиберген учурда кызматкерге төмөнкүлөрдү төлөп берүүгө милдеттүү:

жол киресин;

турак жайды жалдаганы үчүн чыгымдарды;

туруктуу жашаган жеринен сырткары жашагандыгына байланышкан кошумча чыгымдарды (суткалык чыгымдарды);

кызматкер иш берүүчүнүн уруксаты менен жүргүзүлгөн же ага белгилүү болгон башка чыгымдар.

Кызматтык иш сапарга байланышкан чыгымдарды төлөөнүн тартиби жана өлчөмү жамааттык келишим же уюмдун локалдуу ченемдик актысы менен аныкталат. Мында ордун толтуруунун өлчөмү Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгилеген өлчөмдөрдөн аз болушу мүмкүн эмес.

191-статья. Башка жерге ишке которулгандагы чыгымдарды төлөө

Кызматкер иш берүүчү менен алдынала макулдашуу боюнча башка жерге ишке которулганда иш берүүчү кызматкерге төмөнкүлөрдү төлөп берүүгө милдеттүү:

кызматкердин, анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн жол киреси жана мүлкүн көчүрүү боюнча чыгымдар (иш берүүчү кызматкерге тийиштүү транспорт каражатын бергенден башка учурларда);

жаңы конушка жайгашуу боюнча кеткен чыгымдар.

Чыгымдардын ордун толтуруунун айкын өлчөмдөрү эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат, бирок Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгилеген өлчөмдөрдөн аз болушу мүмкүн эмес.

192-статья. Уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыгы үчүн милдеттерди аткаруудагы кепилдиктер

Кызматкерди уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыгын көздөө менен милдеттерди аткаруу үчүн иштен бошотуунун шарттары, ошондой эле ошол убакыт үчүн кепилдик төлөмдөрүнүн өлчөмү ушул Кодекс, жамааттык келишим менен же иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу боюнча аныкталат.

193-статья. Кызматкердин жеке мүлкүн пайдалангандык үчүн чыгымдардын ордун толтуруу

Кызматкер иш берүүчүнүн макулдугу же билүүсү менен анын кызыкчылыгы үчүн жеке мүлкүн пайдаланганда, кызматкерге таандык аспаптын, өздүк транспорттун, жабдуунун жана башка техникалык каражаттардын жана материалдардын эскиргендиги (амортизациясы) үчүн компенсация төлөнөт, ошондой эле аларды пайдалангандыгына байланышкан чыгымдардын орду толтурулат. Чыгымдардын ордун толтуруунун өлчөмү тараптардын жазуу жүзүндөгү макулдашуусу менен, ал эми мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү көрсөткөн өлчөмдөрдөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

194-статья. Эмгекке убактылуу жарабай калганда кызматкерге берилүүчү кепилдиктер

Эмгекке убактылуу жарабай калганда иш берүүчү мыйзамга жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык эмгекке убактылуу жарабай калганда кызматкерге жөлөкпул төлөнөт.

Эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпулдардын өлчөмдөрүн жана аны төлөөнүн тартибин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

Караңыз:

Убактылуу эмгекке жарамсыздыгы боюнча жөлөкпулду, кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпулду дайындоо, төлөө тартиби жана өлчөмү жөнүндө Жобо (Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 11-ноябрындагы № 727 токтому менен бекитилген)

V БӨЛҮМ
КАДРЛАРДЫ КЕСИПКЕ ДАЯРДОО ЖАНА КАЙРА ДАЯРДОО

16-Глава
Жалпы жоболор

195-статья. Иш берүүчүнүн кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо боюнча укуктары жана милдеттери

Өзүнүн муктаждыктары үчүн кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо зарылчылыгын иш берүүчү аныктайт.

Иш берүүчү кызматкерлерди кесиптик даярдоону, кайра даярдоону жана квалификациясын жогорулатууну, аларды уюмда, ал эми зарыл учурларда жамааттык келишиминде, макулдашууларда, эмгек келишиминде белгиленген тартипте жана шарттарда башталгыч, орто жана кесиптик жогорку билим берүү мекемелеринде экинчи кесипке үйрөтүүнү жүргүзөт.

Кадрларды кесиптик даярдоонун жана кайра даярдоонун формаларын, кесиптердин жана адистиктердин тизмегин иш берүүчү аныктайт.

Эгерде квалификацияны жогорулатуу иштин белгилүү түрлөрүн жүргүзүүнүн шарты болуп саналса, мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда иш берүүчү кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууга милдеттүү.

Кесиптик даярдыктан өтүп жаткан кызматкерлер үчүн иш берүүчү жумушту окуу менен айкалыштырууга зарыл шарттарды түзүүгө, ушул Кодексте, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимде, макулдашууларда жана эмгек келишиминде белгиленген кепилдиктерди берүүгө тийиш.

196-статья. Кызматкерлердин кесиптик окууга жана квалификациясын жогорулатууга укугу

Кызматкерлер кесиптик даярдыктан өтүүгө, анын ичинде кесиптин, адистиктин жаңы түрлөрүн окуп үйрөнүүгө, ошондой эле квалификациясын жогорулатууга укуктуу.

Бул укук кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосунда кошумча келишим түзүү жолу менен ишке ашырылат.

197-статья. Аттестация

Кесиптик чеберчиликтин жана квалификациянын өсүшүнө түрткү берүү, кызматкердин чыгармачылык активдүүлүгүн жогорулатуу, иштиктүү сапаттарын аныктоо, уюмдун ишин өркүндөтүү жана кызматкерди кызмат боюнча көтөрүү максаттарында, ошондой эле анын ээлеген кызмат орунуна ылайык иш берүүчү кызматкерлерди аттестациялоого укуктуу.

Аттестацияга кирген типтүү жобо жана кызмат орундарынын тизмеги эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик орган тарабынан аныкталат.

198-статья. Окутуу келишими

Иш берүүчү иш издеген адам менен кесиптик окутуу келишимин, ал эми ошол уюмдун кызматкери менен - иштен ажыратпастан кайра окутууга окутуу келишимин түзүүгө укугу бар.

Иш издеген адам менен түзүлгөн окутуу келишими жарандык-укуктук келишим болуп саналат жана жарандык мыйзамдар жана жарандык укуктун ченемдерин камтыган башка актылар менен жөнгө салынат. Ошол уюмдун кызматкери менен түзүлгөн окутуу келишими эмгек келишимине кошумча болуп саналат жана эмгек мыйзамдары жана эмгек келишиминин ченемдерин камтыган башка актылар менен жөнгө салынат.

199-статья. Окутуу келишиминин мазмуну

Окутуу келишиминде төмөнкүлөр камтылууга тийиш:

- тараптардын аталыштары;

- окуучу ээ болуучу айкын кесиптин, адистиктин, квалификациянын көрсөтүлүшү;

- иш берүүчүнүн кызматкерге окутуу келишимине ылайык окууга мүмкүндүк түзүү жөнүндө милдети;

- кызматкердин окуп бүткөрүүгө жана ээ болгон кесипке, адистикке, квалификацияга жараша эмгек келишими боюнча окутуу келишиминде көрсөтүлгөн мөөнөт бүткөнгө чейин иш берүүчү менен иштөө жөнүндө милдети;

- окуучулук мөөнөтү;

- окуп жаткан мезгилдеги эмгек акынын өлчөмү.

Окутуу келишиминде тараптардын макулдашуусу менен аныкталган башка шарттар да болушу мүмкүн.

200-статья. Окутуу келишиминин мөөнөтү жана формасы

Окутуу келишими тийиштүү кесипке, адистикке, квалификацияга окутуу үчүн зарыл болгон мөөнөткө түзүлөт.

Окутуу келишими жазуу жүзүндө эки нускада түзүлөт.

201-статья. Окутуу келишиминин колдонулушу

Окутуу келишими ошол келишимде көрсөтүлгөн күндөн баштап анда каралган мөөнөт бүткөнчө жарактуу болот.

Окутуу келишими окуучу ооруп калган, аскердик жыйындарда болгон учурга жана мыйзамдарда, дагы башка ченемдик укуктук актыларда каралган убактарга узартылат.

Окутуу келишиминин мазмуну анда каралган мөөнөт бүткөнгө чейин тараптардын макулдашуусу боюнча гана өзгөртүлүшү мүмкүн.

202-статья. Окутуунун уюштуруу формалары

Окутуу жекече, бригадалык, курстук окутуу жана башка формаларда уюштурулат.

203-статья. Окуу мөөнөтү

Жума ичиндеги окуу мөөнөтү тийиштүү иштерди аткарууда тийиштүү курактагы, кесиптеги, адистиктеги кызматкерлер үчүн белгиленген жумуш убактысынын ченеминен ашпоого тийиш.

Уюмда окуп жаткан кызматкерлер иш берүүчү менен макулдашуу боюнча жумуштан эмгек келишими менен толук бошотулуп же ал жумушту толук эмес иш убактысынын шарттарында аткарат.

Окутуу келишими колдонулуп жаткан мезгилде кызматкерлер окууга байланышпаган жумуш убактысынан ашыкча ишке тартылышы, кызматтык иш сапарга жиберилиши мүмкүн эмес.

204-статья. Окутууга акы төлөө

Окуучуларга окуп жаткан мезгилде стипендия төлөнөт, анын өлчөмү окутуу келишиминде аныкталат жана ээ болуучу кесипке, адистикке, квалификацияга жараша болот, бирок мыйзамда белгиленген эң төмөнкү эмгек акынын өлчөмүнөн аз болушу мүмкүн эмес.

Практикалык сабактарда окуучу аткарган ишке белгиленген баалар боюнча акы төлөнөт.

205-статья. Зыян учуру болгондо окуучуларга эмгек мыйзамдарынын жайылтылышы

Окуучулук келишимдерге ылайык өз милдеттерин аткарууда кесиптик оору же болбосо ден соолугун башкача бузуу менен окуучуларга мертинүү келтирилген зыян учуру болгондо, зыяндын ордун толтуруу эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды кошуп алганда эмгек мыйзамдарына ылайык жүзөгө ашырылат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

206-статья. Окутуу келишиминин шарттарынын жараксыздыгы

Окутуу келишиминин ушул Кодекске, жамааттык келишимге, макулдашууларга каршы келген шарттары жараксыз болуп саналат жана колдонулбайт.

207-статья. Окуучулардын окууну бүткөндөгү укуктары жана милдеттери

Окууну ийгиликтүү аяктаган адамдарга келишим боюнча окуп бүткөндөргө иш берүүчү менен эмгек келишимин түзүүдө сыноо мөөнөтү белгиленбейт.

Эгерде окуучу окууну аяктагандан кийин өзүнүн келишим боюнча милдеттерин жүйөлүү себептерсиз аткарбаса, анын ичинде жумушка киришпесе, ал иш берүүчүнүн талабы боюнча окуу учурунда берилген стипендияны кайтарып берет, ошондой эле иш берүүчү окутууга байланыштуу тарткан башка чыгымдардын ордун толтурат.

208-статья. Окутуу келишимин бузуунун негизи

Окутуу келишими эмгек келишимин бузуу үчүн каралган негиздер боюнча бузат.

VI БӨЛҮМ
ЭМГЕКТИ КОРГОО

17-Глава
Эмгекти коргоо

Караңыз:

КР 2003-жылдын 1-августундагы № 167 "Эмгекти коргоо жөнүндө" Мыйзамы

209-статья. Негизги түшүнүктөр

Эмгекти коргоо - эмгектенүү процессинде кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун сактоонун тутуму, ал укуктук, социалдык-экономикалык, уюштуруу-техникалык, санитардык-гигиеналык, дарылоо-профилактикалык, калыбына келтирүүчү жана башка чараларды камтыйт.

Эмгектин коопсуз шарттары - иштегендер үчүн өндүрүштүн зыяндуу же кооптуу таасир этүүчү факторлору жок болгон, болбосо алардын таасири белгиленген ченемдерден ашпаган эмгек шарты.

Жумуш оруну - кызматкер жумушуна келип турууга же келүүгө тийиш болгон жана иш берүүчүнүн түздөн-түз же кыйыр көзөмөлүндө болгон жер.

Жекече жана жамааттык коргонуу каражаттары - кызматкерлерге өндүрүштүн зыяндуу же кооптуу факторлору таасир тийгизишин болтурбоого же азайтууга, ошондой эле булгануудан коргоого арналган каражаттар (атайын бүт кийим, атайын кийим, электрди өткөрбөөчү мээлейлер жана аспаптар, сактоочу кур, коргоочу көз айнектер жана башкалар).

Эмгектин зыяндуу шарттары - гигиеналык ченемдерден ашык жана иштегендердин организмине терс таасир тийгизүүчү зыяндуу өндүрүштүк факторлордун болушу менен мүнөздөлгөн эмгек шарты.

Өндүрүштүк иш-аракет - өзүнө сырьенун ар кандай түрлөрүн өндүрүүнү жана кайра иштетүүнү, курулушту, ар түрдүү кызмат көрсөтүүнү камтыган кызматкерлердин ресурстарды даяр продукцияга айландыруу үчүн эмгек каражаттарын колдонуу менен аракеттенүүнүн жыйындысы.

210-статья. Эмгекти коргоонун мамлекеттик ченемдик талаптары

Эмгекти коргоонун мыйзамдардагы жана башка ченемдик укуктук актылардагы мамлекеттик ченемдик талаптары (мындан ары - эмгекти коргоо талаптары) эмгектенүү процессинде кызматкердин өмүрүн жана ден соолугун сактоого багытталган эрежелерди, жол-жоболорду процедураларды жана критерийлерди белгилейт.

Эмгекти коргоо боюнча мыйзамдан келип чыккан ченемдик актыларды (эмгекти коргоо боюнча тармактар аралык жана тармактык эрежелерди жана типтүү нускамаларды, курулуштук жана санитардык ченемдерди жана эрежелерди, коопсуздук боюнча эрежелерди жана нускамаларды, орнотмонун жана коопсуз эксплуатациялоо эрежелерин, долбоорлоо жана курулуш боюнча эрежелер жыйнагын, гигиеналык ченемдерди жана эмгектин коопсуздугунун мамлекеттик стандарттарын) иштеп чыгуу жана бекитүү тартиби, ошондой эле аларды кайра кароонун мөөнөттөрү Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленет.

211-статья. Эмгектин корголушун камсыз кылуу боюнча иш берүүчүнүн милдеттери

Кызматкерлерге эмгектин оңтойлуу жана коопсуз шарттарын түзүү, эмгекти коргоо талаптарын аткаруу боюнча милдеттер иш берүүчүгө жүктөлөт жана иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен жүзөгө ашырылат.

Иш берүүчү төмөнкүлөрдү камсыз кылууга милдеттүү:

- имараттарды, курулмаларды, жабдууларды пайдалануудагы, технологиялык процесстерди жүргүзүүдөгү кызматкерлердин, ошондой эле өндүрүштө колдонулуучу чийки заттардын жана материалдардын коопсуздугун;

- кызматкерлердин жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын колдонуусун;

- ар бир жумуш орунунда эмгек шарттарынын эмгекти коргоонун тийиштүү талаптарынын болушун;

- кызматкерлер үчүн эмгекти коргоо боюнча жана нускамаларды иштеп чыгууну жана бекитүүнү;

- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык кызматкерлердин эмгектенүү жана эс алуу режимин;

- кызматкерлерге атайын кийимдерди, атайын бут кийимдерди жана жекече коргонуунун башка каражаттарын, жуугуч жана зыянсыздандыруучу каражаттарды белгиленген ченемдерге ылайык акысыз берүүсүн;

- кызматкерлерди эмгекти коргоонун талаптарына окутуу, үйрөтүү жана билимдерин текшерүү, эмгекти коргоонун талаптарына окутуудан, үйрөтүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтпөгөн адамдардын иштөөсүнө жол бербөөсүн;

- жумуш орундарда эмгек шарттарынын сакталышына, ошондой эле кызматкердин эмгекти коргоонун талаптарын сакташына контролдуктун уюштурулушун;

- жумуш орундарын эмгекти коргоонун шарттары боюнча аттестациялоо өткөрүүнү;

- кызматкерлерди милдеттүү алдынала (ишке киришүүдө) жана мезгилдүү медициналык текшерилүүдөн, кезексиз медициналык текшерилүүдөн (көрүнүүдөн) өткөрүүнү;

- кызматкерлер милдеттүү медициналык текшерилүүдөн өтмөйүнчө, ошондой эле медициналык көрсөткүчтөргө карама-каршы келген учурларда эмгек милдеттерин аткарууга жол бербөөсүн;

- кызматкерлерге жумуш орундарындагы шарттар жана эмгекти коргоо жөнүндө, ден соолугуна залал келтирүүнүн тобокелчилиги бар экендиги, аларга тиешелүү болгон компенсациялар жана жекече коргонуу каражаттары, эмгек шарттары боюнча компенсациялар жана жеңилдиктер жөнүндө маалымдоону;

- авариялык кырдаалдарды болтурбоо, андай кырдаалдар пайда болгондо кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун сактоо, анын ичинде жабыркагандарга алгачкы жардам көрсөтүү боюнча чараларды көрүүнү;

- өндүрүштөгү бөөдө кырсыктарды жана кесиптик ооруга чалдыгууну Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилеген тартипте териштирүүнү;

- кызматкерлерди санитардык-тиричилик жана дарылоо-профилактикалык алуучу тейлөөнү;

- кызматкерлерди өндүрүштөгү бөөдө кырсыктардан жана кесиптик ооруга чалдыгуудан милдеттүү социалдык камсыздандырууну;

- кызматкерлерди эмгекти коргоонун талаптары менен тааныштырууну;

- кызматкерлердин өмүрүнө жана ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтурууну;

- эмгекти коргоонун талаптарына ылайык эмгек шарттарын жакшыртуу үчүн керектүү өлгөндө финансылык каражаттарды бөлүүнү;

- эмгек шарты 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 жана пенсиялардын түрлөрү, кыскартылган жумуш күнү, жогорулатылган өлчөмдө акы төлөө, кошумча өргүү, сүт жана ага тете тамак-аш продуктулары жана башкалар);

- тийиштүү органдардын өкүлдөрүн өндүрүштөгү бөөдө кырсыктарды жана кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүүсү, өндүрүштүк травматизмди жана авариялардын алдын алуу боюнча текшерүүлөрдү жүргүзүүсү үчүн тоскоолдуксуз киргизүү, аларга эмгекти коргоо боюнча маалыматтарды мыйзамда белгиленген тартипте берүүнү.

212-статья. Кызматкердин эмгекти коргоо жаатындагы милдеттери

Кызматкер төмөндөгүлөргө милдеттүү:

- эмгекти коргоо боюнча белгиленген эрежелердин, ченемдерин жана нускамалардын талаптарын сактоого;

- жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын туура колдонууга;

- эмгекти коргоонун талаптары боюнча окутуудан, үйрөтүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтүүгө;

- адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирген ар кандай кырдаал жөнүндө болбосун, өндүрүштө болгон ар бир кырсык тууралу же өзүнүн

ден соолугунун начарлагандыгы жөнүндө өзүнүн түздөн-түз же жогору турган жетекчисине дароо билдирүүгө;

- милдеттүү алдынала (жумушка киришүүдө) жана мезгилдүү медициналык текшерилүүдөн өтүүгө.

213-статья. Өндүрүштүк объектилердин жана продукциянын эмгекти коргоонун талаптарына ылайык келиши

Өндүрүштүк объектилерди куруунун жана реконструкциялоонун, ошондой эле машиналарды, механизмдерди жана башка өндүрүштүк жабдууларды технологиялык процесстердин долбоорлору эмгекти коргоонун талаптарына ылайык келүүгө тийиш.

Эмгекти коргоонун талаптарынын сакталышына мамлекеттик көзөмөл жана контроль жүргүзүүчү тийиштүү органдын долбоордук документтери эмгекти коргоонун талаптарына ылайык келиши жөнүндө корутундусу болмоюнча өндүрүштүк объекттерди курууга, реконструкциялоого, техникалык жактан кайра жабдууга, жаңы техниканы чыгарууга жана колдонууга киргизүүгө, жаңы технологияларды жайылтууга тыюу салынат.

Эмгекти коргоо талаптарынын сакталышына мамлекеттик көзөмөл жана контроль жүргүзүүчү тийиштүү органдын корутундусу болмоюнча жаңы же реконструкцияланган өндүрүштүк объектилерди пайдаланууга кабыл алынышы мүмкүн эмес.

Метрологиялык контролдоо усулдамалары жана каражаттары иштелип чыкпаган жана токсикологиялык (санитардык-гигиеналык, медициналык-биологиялык) баалоо жүргүзүлбөгөн зыяндуу же кооптуу заттарды, материалдарды, продукцияны, товарларды жана кызматтарды көрсөтүүлөрдү өндүрүштө колдонууга тыюу салынат.

Уюмда мурда пайдаланылбаган жаңы, зыяндуу же кооптуу заттарды колдонууда иш берүүчү көрсөтүлгөн заттар пайдаланылганга чейин кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун сактоо боюнча чараларды иштеп чыгууга жана эмгекти коргоонун талаптарынын сакталышына мамлекеттик көзөмөл жана контроль жүргүзүүчү тийиштүү орган менен макулдашууга милдеттүү.

Машиналар, механизмдер жана башка өндүрүштүк жабдуулар, транспорттук каражаттар, технологиялык процесстер, материалдар, химиялык заттар, кызматкердин жекече жана жамааттык коргонуу каражаттары, анын ичинде чет өлкөдө чыгарылгандары Кыргыз Республикасында белгиленген эмгекти коргоонун талаптарына ылайык келүүгө тийиш.

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

214-статья. Кызматкерлерди жекече коргонуучу жана гигиеналык каражаттар менен камсыз кылуу

Эмгек шарты зыяндуу жана кооптуу жумуштарда, ошондой эле өзгөчө температуралык шарттарда же булгануу менен байланышкан шарттарда иштеген кызматкерлерге атайын кийим, атайын бут кийим жана жекече коргонуунун башка каражаттары, самын, жууп кетиргич жана зыянсыздандыруучу каражаттар Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилеген тартипте бекитүүчү ченемдерге жана эрежелерге ылайык берилет.

Кызматкерлердин жекече коргонуу жана гигиеналык каражаттарын сатып алуу, сактоо, жуу, тазалоо, оңдоо, дезинфекциялоо жана зыянсыздандыруу иш берүүчүнүн эсебинен жүргүзүлөт.

215-статья. Кызматкердин эмгекти коргоо укуктарына кепилдик

Эмгек келишиминин шарттары эмгекти коргоо талаптарына ылайык келүүгө тийиш. Эмгек келишиминде эмгек шарттарынын туура мүнөздөмөсү, кызматкерлерге оор жумуштар үчүн жана эмгек шарты зыяндуу же кооптуу жумуштар үчүн берилүүчү компенсациялар жана жеңилдиктер көрсөтүлөт.

Ишканада (анын бөлүмүндө) же жумуш орунунда эмгекти коргоо талаптары кызматкердин күнөөсү боюнча эмес бузулушунан жумуш токтотулган учурда анын жумуш орду, кызмат оруну жана эмгек акысынын орточо өлчөмү сакталат.

Кызматкер жекече жана жамааттык коргонуу каражаттары менен эмгектин ченемдерине жана талаптарына ылайык камсыз кылынбаган учурда иш берүүчү кызматкерден эмгек милдеттерин аткарууну талап кылууга укуксуз.

Кызматкер эмгекти коргоонун талаптарына байланыштуу өмүрүнө жана ден соолугуна түздөн-түз коркунуч келген учурда ал жөнүндө тийиштүү жетекчиге билдирүү менен жумушту аткаруудан баш тартууга укугу бар.

Кызматкер өмүрүнө жана ден соолугуна түздөн-түз коркунуч келген учурда же эмгек келишиминде каралбаган оор жумуштарды жана шарты зыяндуу же кооптуу жумуштарды аткаруудан, ошондой эле жекече коргонуу каражаттары менен камсыз кылынбаганда, баш тартуусу, кызматкерди кандайдыр бир күнөөлөргө дуушар кылбайт. Мындай коркунучту жоюу мезгилинде кызматкердин орточо эмгек акысы сакталат.

Кызматкерлердин эмгекти коргоо укуктарына кепилдиктер, эмгек шарты зыяндуу жана оор жумуштарда иштегендик үчүн компенсациялардын жана жеңилдиктердин түрлөрү, ошондой эле аларды берүүнүн тартиби жана шарттары ушул Кодекс, мыйзамдар жана башка ченемдик актылар, эмгек жөнүндө келишимдер менен аныкталат.

Ченемдик актыларда кайсы бир жумуштарды иштөө зарыл болгон эмгекти коргоонун талаптары жок болгон учурда иш берүүчү кызматкерлерге эмгектин коопсуз шарттарын камсыз кылуучу чараларды көрүүгө милдеттүү.

216-статья. Эмгекти коргоо боюнча кызматкерлерди окутуп үйрөтүү жана нускама берүү

Иш берүүчү менен кошо уюмдун бардык кызматкерлери Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилеген тартипте эмгекти коргоо боюнча окутуп үйрөтүүдөн, билимин текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү.

Кайра орношкон, ошондой эле башка ишке которулган кызматкерлер үчүн иш берүүчү эмгекти коргоо боюнча нускама берүүгө, жумушту аткаруунун коопсуз ыкмаларына үйрөтүүнү жана бөөдө кырсыктан жабыр тарткандарга алгачкы жардам көрсөтүүнү уюштурууга милдеттүү.

Өтө кооптуу өндүрүштөргө же кесиптик тандоо талап кылынган жумушка кирип жаткан кызматкерлерге эмгекти коргоо боюнча окутуп үйрөтүү, экзамен тапшыруу жүргүзүлүп, кийин мезгил-мезгили менен аттестацияланып турат.

Эмгекти коргоо боюнча белгиленген тартипте окутуп үйрөтүүдөн, нускама берүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтпөгөн адамдардын жумушка киришүүсүнө жол берилбейт.

217-статья. Кызматкерлерди санитардык-тиричилик жана медициналык жактан тейлөө

Уюмдун иш-аракетинин түрүнө жана кызматкерлердин муктаждыктарына жараша иш берүүчү кызматкерлерди ичүүчү суу менен камсыз кылууга жана алардын тамактануусун уюштуруууга; уюмда санитардык-тиричилик жайларын жабдууга: гардеробдорду, дааратканаларды, жуучу, тамактануу, эс алуу, аялдардын өздүк гигиенасы үчүн жайларды, кырсык болуп же ооруп калган учурларда алгачкы медициналык жардам көрсөтүү пункттарын жабдууга милдеттүү. Ысык цехтердин, участоктордун кызматкерлери туздалган газдуу суу менен камсыз кылынууга тийиш.

Иш берүүчү мыйзамдарда аныкталган тартипте тийиштүү саламаттык сактоо кызматтарын жана мекемелерин (медпункт, медсанчасть, оорукана жана башкаларды) уюштуруууга милдеттүү.

218-статья. Оор жумуштарды жана эмгек шарты зыяндуу же кооптуу жумуштарды аткарууну чектөө

Оор жумуштарда жана эмгек шарты зыяндуу же кооптуу жумуштарда аялдардын жана 18 жаштагы адамдардын, ошондой эле ушул аталган жумуштар медициналык көрсөткүчтөргө карама-каршы келген адамдардын эмгегин пайдаланууга тыюу салынат.

Аткарууда аялдардын жана 18 жаштагы адамдардын эмгегин пайдаланууга тыюу салынган оор жумуштардын жана эмгек шарты зыяндуу же кооптуу жумуштардын тизмектерин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекитет.

219-статья. Сүт жана дарылоо-профилактикалык тамак-аш берүү

Эмгек шарттары зыяндуу жумуштарда иштеген кызматкерлерге белгиленген ченем боюнча сүт же башка ага тете тамак-аш азыктары акысыз берилет.

Эмгек шарттары өзгөчө зыяндуу жумушта иштегендерге белгиленген ченем боюнча дарылоо-профилактикалык тамак-аш акысыз берилет.

Сүт жана башка ага тете тамак-аш азыктарын, ошондой эле дарылоо-профилактикалык тамак-аш берүү ченеми жана эрежеси Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилеген тартипте аныкталат.

220-статья. Айрым категориялардагы кызматкерлерди медициналык текшерилүүдөн өткөрүү

Оор жумуштарда, бийик тоолуу шарттардагы жумуштарда жана эмгек шарттары зыяндуу же кооптуу жумуштарда (анын ичинде жер астындагы жумуштарда), транспорттун кыймылы менен байланышкан жумуштарда жана вахталык усул менен иштеген кызматкерлер жумушка орношууда, алардын тапшырылган ишке жарактуулугун аныктоо жана кесиптик ооруга чалдыгуунун алдыналуу үчүн милдеттүү түрдө алдынала кезексиз, ошондой эле мезгил-мезгили менен медициналык текшерилүүдөн (кароодон) өтүшөт.

Тамак-аш жана кайра иштетүү өнөр жайы, коомдук тамактануу жана соода, суу түтүк курулмалар уюмдарынын, дарылоо-профилактикалык жана балдар мекемелеринин, ошондой эле айрым башка уюмдардын кызматкерлери калктын саламаттыгын коргоо максатында көрсөтүлгөн медициналык текшерилүүдөн өтүшөт.

Милдеттүү мезгил-мезгили менен медициналык текшерилүүлөр жана кезексиз медициналык текшерилүүлөр (кароолор) эмгек акынын орточо өлчөмүн сактоо менен жумуш мезгилинде жүргүзүлөт.

Зыяндуу өндүрүштүк факторлордун жана жумуштардын түрлөрүнүн, аткарылышы медициналык текшерилүүнү талап кылган кызмат орундарынын жана

кесиптердин тизмеги, аларды өткөрүү эрежеси эмгек чөйрөсүндөгү жана кесиптик биримдиктердин органдары аркылуу ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдар менен макулдашуу боюнча саламаттык сактоонун ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы тарабынан белгиленет.

221-статья. Өндүрүштө ооруп калган кызматкерлерди дарылоо мекемесине жеткирүү

Өндүрүштө ооруп калган же жабыркаган кызматкерлерди дарылоо жана башка мекемелерге жеткирүү иш берүүчүнүн транспорттук каражаты менен же анын эсебинен жүзөгө ашырылат.

222-статья. Эмгекти коргоо кызматы

Эмгекти коргоонун талаптарын сактоону камсыз кылуу, өндүрүштүк ишти жүзөгө ашыруучу, кызматкерлеринин саны 50дөн ашкан ар бир уюмда анын аткарылышына контроль жүргүзүү максатында эмгекти коргоо кызматы түзүлөт же эмгекти коргоо боюнча тиешелүү даярдыктан өткөн же ушул тармакта иш тажрыйбасы бар адистин кызматы киргизилет.

Кызматкерлеринин саны 50 жана андан аз уюмдарда эмгекти коргоо кызматын түзүү же эмгекти коргоо боюнча адистин кызматын киргизүү жөнүндө чечимди ушул уюмдагы иштин өзгөчөлүгүн эске алуу менен иш берүүчү кабыл алат.

Уюмда эмгекти коргоо кызматы (эмгекти коргоо боюнча адис) жок болгондо, иш берүүчү адистер менен же эмгекти коргоо жаатында кызмат көрсөтүүчү уюмдар менен келишим түзөт.

Уюмдагы эмгекти коргоо кызматынын түзүмүн жана эмгекти коргоо кызматынын кызматкерлеринин санын иштегендердин санына, өндүрүштүн кооптуулугуна жана зыяндуулугуна, аймактык алыстыгына жараша эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик орган белгилеген ченемдерге ылайык иш берүүчү аныктайт.

Эмгекти коргоо кызматы жөнүндө типтүү жобону Кыргыз Республикасынын Өкмөтү же ал ыйгарым укук берген орган бекитет.

223-статья. Өндүрүштөгү бөөдө кырсыкты жана кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүү жана эсебин алуу

Өндүрүштөгү бөөдө кырсыкты жана кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүү жана эсебин алуу Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилеген тартипте жүргүзүлөт.

Иш берүүчү кесиптик бирликтердин өкүлдөрүнүн же уюмдун кызматкерлеринин башка өкүлчүлүктүү органдарынын катышуусу менен, ал эми мыйзамда белгиленген учурларда - атайын ыйгарым укук берилген мамлекеттик органдардын өкүлдөрүнүн жана башка кызыкчылык көрсөткөн адамдардын катышуусу менен өндүрүштөгү бөөдө кырсыктарды, кесиптик ооруга чалдыгууну, териштирүүнү жана эсебин алууну өз учурунда жана туура жүргүзүүгө, алардын себептерин четтетүү, жабыр тарткандарга же каза болгон адамдын үй-бүлө мүчөлөрүнө материалдык жана башка жардам көрсөтүү боюнча зарыл чараларды көрүүгө милдеттүү.

Тобу менен, оор же өлүмгө алып келген кокустукта иш берүүчү эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына жана башка тиешелүү органдарга дароо билдирүүгө милдеттүү.

Травманын оордугу медициналык корутундунун негизинде аныкталат, аны иш берүүчүнүн же мамлекеттик көзөмөлдөө органынын суроо-талабы боюнча дарылоо-профилактикалык мекеме бир сутканын ичинде берет.

Өндүрүштөгү бөөдө кырсыктарды, кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүүгө жабырлануучунун ишенимдүү адамы, ал эми жабырлануучу каза болгон учурда - анын туугандарынын ишенимдүү адамы катышууга укуктуу. Эгерде ишенимдүү адам териштирүүгө катышпаса, анда иш берүүчү же комиссиянын төрагасы ишенимдүү адамдын талабы боюнча териштирүүнүн материалдары менен аны тааныштырат.

Бөөдө кырсыкты, кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүүнүн натыйжасы боюнча белгиленген формада акт түзүлөт, анын бир нускасын иш берүүчү же комиссиянын төрагасы жабыр тарткан, болбосо каза болгон адамдын туугандарына же алардын ишенимдүү адамына кол койдуруу менен берүүгө милдеттүү.

Жеңил кокустуктун өндүрүш менен байланышы жоктугу жөнүндө комиссиянын тыянагы мамлекеттик көзөмөлдөөнүн тиешелүү органы же кесиптик бирликтердин техникалык эмгек инспекциясы менен макулдашылышы керек.

Иш берүүчү Н-1 формасы боюнча бөөдө кырсык жөнүндө же кесиптик ооруга чалдыгуу тууралу териштирүүнүн, актысын түзүүдөн баш тартканда, болбосо жабыр тарткан, каза болгон адамдын туугандары же алардын ишенимдүү адамы актынын мазмуну менен макул болбогондо алар тийиштүү эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына, кесиптик бирликтердин техникалык эмгек инспекциясына, мамлекеттик санитардык-эпидемиологиялык кызматтын органына же сотко кайрылууга укуктуу.

КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамы менен 223-статьянын расмий тилиндеги редакциясына өзгөртүүлөр киргизилди

224-статья. Эмгек шарттары боюнча жеңилдиктер жана компенсациялар

Оор жумуштар жана эмгек шарттары зыяндуу же кооптуу жумуштар үчүн кызматкерлерге жеңилдиктер жана компенсациялар берилет (№ 2 тизмеге ылайык курагы боюнча пенсия, эмгек акысына кошумча төлөө, кыскартылган жумуш күнү, кошумча өргүү, сүт берүү жана башкаларды берүү). Аларды берүү, токтотуу тартиби жана шарттары Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актылары менен белгиленет.

Иш берүүчү уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча жумуш орунун аттестациялоонун же өндүрүштүк чөйрөнүн факторлорунун деңгээлдерин аспаптык ченөөнүн негизинде эмгек шарттарынын жакшыргандыгына байланыштуу компенсацияларды жана жеңилдиктерди алып салышы же азайтышы мүмкүн. Жеңилдетилген пенсияларга карата маселелерди чечүүдө тиешелүү мамлекеттик көзөмөл жана контроль органынын кошумча корутундусу талап кылынат.

Иш берүүчү өздүк каражаттарынын эсебинен зыяндуу же кооптуу өндүрүштүк факторлордун таасири үчүн кызматкерлерге мыйзамда белгиленгендерге салыштырмалуу жеңилдиктерди жана компенсацияларды кошумча берүүгө укуктуу.

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

18-Глава
Эмгек милдеттерин аткарууда мертинген, кесиптик ооруга чалдыккан,

болбосо ден соолугуна башка залал келтирилген кызматкерлер үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилиги

225-статья. Кызматкердин ден соолугуна келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилиги

Иш берүүчү кызматкерлерге алардын кызматтык милдеттерин аткаруу менен байланышкан жана иш берүүчүнүн аймагында да, анын чегинен сырткары да, ошондой эле кызматкердин иштеген жерине келе жатканда же жумуштан кетип бара жатканда иш берүүчү тарабынан берилген транспортто ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адам болуу, кесиптик ооруга чалдыгуу же ден соолугуна келтирилген башка зыян (мындан ары - эмгектик мертинүү) үчүн жоопкерчилик тартат.

226-статья. Эмгектик мертинүү, кызматкердин ден соолугуна келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилигинин негиздери

Эгерде зыян болтурбай калууга болбой турган күчтөн же жабырлануучунун карасанатайлыгынын кесепетинен болгондугун далилдей албаса, иш берүүчү кызматкердин өтө кооптуу эмгек милдетин аткарууда ден соолугуна келтирилген зыянды, толук көлөмдө калыбына келтирүүгө милдеттүү.

Эгерде келтирилген зыян өтө кооптуу жумуштан келип чыкпаса, эгерде келтирилген зыянга анын күнөөсү жок экендигин далилдей алса, анда иш берүүчү жоопкерчиликтен бошотулат.

Кызматкердин эмгек милдеттерин аткарууда ден соолугуна келтирилген зыян бөлөк адамдын (жеке жана юридикалык) күнөөсү менен болсо, иш берүүчү тарабынан мыйзамда каралган тартипте күнөөкөр адамга карата кийинки регресс менен орду толтурулат.

227-статья. Иш берүүчүнүн күнөөсү

Эгерде иш берүүчү сергек жана коопсуз эмгек шартын камсыз кылбагандыгынын, эмгекти коргоонун талаптарын аткарбагандыгынын кесепетинен болсо, эмгектик мертинүү анын күнөөсү менен болгон деп эсептелинет.

228-статья. Келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилигин далилдөө

Келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилигинин далили, ал эми ушул Кодекстин 227-статьясында каралган учурларда анын күнөөсүнүн далили болуп төмөнкүлөр кызмат кылышы мүмкүн:

- өндүрүштөгү бөөдө кырсык жөнүндө акт (кесиптик ооруга чалдыгуу);

- өндүрүштөгү бөөдө кырсыкты териштирүү жөнүндө комиссиянын актысы;

- өкүм, соттун чечими, прокурордун, алгачкы текшерүү же алдын ала териштирүү органынын токтому;

- ден соолугуна келтирилген залалдын себептери жөнүндө мамлекеттик көзөмөл жана контроль органдарынын же кесиптик бирликтердин техникалык эмгек инспекцияларынын корутундусу;

- кызмат адамдарына администрациялык же тартиптик жаза берүү жөнүндө чечими;

- кесиптик ооруга чалдыгышы жөнүндө медициналык корутундусу;

- күбөлөрдүн көрсөтмөлөрү;

- башка документтер.

229-статья. Иш берүүчү - аба кемесинин ээсинин жоопкерчилиги

Аба кемесин жер бетинде айдоодо, көтөрүлүүдө, учууда же конууда экипаж мүчөлөрү кызматтык милдеттерин аткаруу менен байланышкан эмгектик мертинүү болсо, аба кемесине менчик укугуна ээ же башка мыйзамдуу негизде ээлик кылган иш берүүчү келтирилген зыян үчүн жоопкерчилик тартат, эгерде ал жабырлануучунун карасанатайлыгынын кесепетинен болгондугун далилдей албаса.

230-статья. Аралаш жоопкерчилик

Эгерде эмгектик мертинүү иш берүүчүнүн күнөөсү эле эмес, жабырлануучунун одоно этиятсыздыгынан улам келип чыкса, анда аралаш жоопкерчилик колдонулат. Бул учурда ордун толтуруу акысынын өлчөмү жабырлануучунун күнөөсүнө жараша азайтылат. Жабырлануучунун күнөөсү комиссия тарабынан пайыз менен аныкталат.

Жабырлануучунун одоно этиятсыздыгынан жана иш берүүчүнүн күнөөсү жок болгон учурда, анын жоопкерчилиги күнөөгө жараша келип чыкпаганда (226-статьянын биринчи бөлүгү), ордун толтуруунун өлчөмү да ага жараша азайтылат. Мында зыяндын ордун толтуруудан толук баш тартууга жол берилбейт.

Жабырлануучу одоно этиятсыздык кылганда анын күнөөсүнүн даражасын аныктоо жөнүндө иштеги бөөдө кырсыкты териштирүү боюнча комиссиянын чечими эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына кесиптик бирликтердин техникалык инспекциясына же сотко даттанылышы мүмкүн.

Аралаш жоопкерчилик башка жумушка убактылуу которууда, кошумча чыгымдардын ордун толтурууда, ошондой эле сөөк көмүүгө сарпталган чыгымдардын ордун толтурууга, багар-көрөрү каза болгондугуна байланыштуу жоготулган эмгек акынын ордун толтурууда колдонулбайт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

231-статья. Зыяндын ордун толтуруунун түрлөрү

Жабырлануучу тарткан зыяндын ордун толтуруу төмөнкүлөрдөн турат:

1) жоготулган эмгек акынын (же анын тийиштүү бөлүгүнүн) ордун толтурууга төлөө;

2) кошумча чыгымдарды компенсациялоо;

3) белгиленген учурларда бир жолку жөлөкпулду төлөө;

4) моралдык зыяндын ордун толтуруу;

5) сөөк коюуга кеткен чыгымдардын ордун толтуруу.

232-статья. Эмгекке жарамдуулуктун экспертизасы

Эмгектик мертинүүнүн кесепетинен кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу даражасы, майыптык тобу жабырлануучуну күбөлөндүрүүнүн натыйжалары боюнча медициналык-социалдык эксперттик комиссия (МСЭК) тарабынан аныкталат.

Эмгектик мертинүнүн кесепетинен кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу даражасын аныктоо тартиби Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

МСЭКте күбөлөндүрүү иш берүүчүнүн, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын, дарылоо-профилактикалык мекеменин же соттун, болбосо жабырлануучунун же анын өкүлүнүн кайрылуусу боюнча өндүрүштөгү бөөдө кырсык (кесиптик ооруга чалдыгуу) жөнүндө актыны же эмгек милдеттерин аткаруу менен байланышкан бөөдө кырсык жөнүндө башка документти бергенде жүргүзүлөт.

Мөөнөтүнөн мурда жабырлануучуну кайра күбөлөндүрүү анын арызы же иш берүүчүнүн кайрылуусу боюнча жүргүзүлөт.

Жабырлануучу же башка кызыкчылыгы бар адамдар МСЭКтин чечимине макул болбогон учурда, аны МСЭК үчүн жогору турган органга же сотко даттанууга укуктуу.

233-статья. Эмгектик мертинүүдөн келтирилген зыяндын ордун толтуруунун өлчөмүн көбөйтүү

Зыяндын ордун толтурууга, кошумча чыгымдарды компенсациялоого жана бир жолку берилүүчү жөлөкпулга акчалай суммалар тараптардын макулдашуусу боюнча же жамааттык келишимдин, макулдашуунун негизинде көбөйтүлүшү мүмкүн.

234-статья. Жашоо наркынын өскөндүгүнө жана эсептик көрсөткүчтүн өлчөмүнүн жогорулагандыгына байланыштуу зыяндын ордун толтуруу суммаларын жогорулатуу

Жашоо наркынын өскөндүгүнө байланыштуу зыяндын ордун толтуруу суммалары мыйзамда белгиленген тартипте индексацияланууга тийиш.

Борбордоштурулган тартипте эсептик көрсөткүчтүн өлчөмүн көбөйтүүдө зыяндын ордун толтуруунун бардык суммалары эмгек акынын эң төмөнкү өлчөмүнүн жогорулагандыгына пропорциялуу көбөйтүлөт.

Караңыз:

КР Жогорку сотунун Конституциялык палатасынын 2014-жылдын 19-февралындагы № 14-р чечими

Эмгек акынын жалпы суммасын аныктоодо зыяндын ордун толтурууну эсептөө үчүн алгач эмгек акынын курамына эсептелүүчү сумма Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган тартипте индексацияланат.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

235-статья. Жабырлануучунун эмгек акысынын ордун толтуруу

Жабырлануучуга зыяндын ордун толтуруу өлчөмү анын орточо айлык акысына жана ага белгиленген кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу деңгээлине жараша аныкталат.

Эмгек акынын ордун толтурууда жабырлануучуга эмгектик мертинүүгө байланыштуу дайындалган майыптуулук боюнча пенсия, ага тете эмгектик мертинүүгө чейин да, андан кийин да дайындалган пенсиялардын башка түрлөрү, ошондой эле мертинүү болгондон кийин жабырлануучу алган эмгек акы зыяндын ордун толтуруунун эсебине кошулбайт.

236-статья. Зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү эсептеле турган эмгек акынын курамы

Зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү эсептеле турган эмгек акынын жоготулган курамына эмгегине акы төлөөнүн бардык түрлөрү, анын ичинде мөөнөтүнөн ашыкча

иштелген жумуштар, дем алыш жана майрам күндөгү жумуштар, ошондой эле айкалыштырып иштеген иштер кирет.

Бир жолку берилүүчү мүнөздөгү төлөмдөр, атап айтканда пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсация жана иштен бошогондо берилүүчү жөлөкпул эсепке алынбайт.

Убактылуу ишке жарамсыздык мезгили, кош бойлуулук жана төрөтү боюнча өргүүсү үчүн төлөнгөн жөлөкпул эсепке алынат.

Автордук гонорар жоготулган эмгек акынын курамына киргизилет.

Окуган мезгилинде төлөнүүчү стипендия эмгек акыга теңештирилет (зыяндын ордун толтуруу үчүн кайрылуучунун каалоосу боюнча).

Эмгек акылардын бардык түрлөрү салыктарды жана башка милдеттүү төлөмдөрдү кармаганга чейин эсептелген суммаларда эсепке алынат.

237-статья. Орточо айлык эмгек акы аныкталуучу мезгилдер

Орточо айлык эмгек акы эмгектик мертинүүдөн же эмгектик мертинүү менен байланышкан эмгекке жарамдуулугун жоготуудан же начарлатуудан мурунку жумушунун акыркы 12 айы үчүн аныкталат (жарандын тандоосу боюнча). Кесиптик ооруга чалдыккан учурда орточо айлык эмгек акы да ушундай ооруга чалдыктырган жумушун токтотуудан мурунку жумушунун акыркы 12 айы үчүн аныкталышы мүмкүн.

Орточо айлык эмгек акы эсептелүүчү айлардын ичинен төмөнкүлөр чыгарылып салынат (жарандын каалоосу боюнча):

1) жумушу айдын биринчи күндөрүндө башталып 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 мертинүүгө алып келген зыяндын ордун толтурууну алган, майыптуулугу I топтогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды, он сегиз жашка толо элек ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баланы же МСЭКтин корутундусу боюнча башкалардын багуусуна муктаж адамды баккан жумуш мезгилдери;

3) жумуш убактылуу токтоп калган учурда иш берүүчүнүн демилгеси боюнча берилүүчү айлыгы сакталбаган же жарым-жартылай сакталган өргүү айлары (анын ичинде толук эмес).

Чыгарылып салынган айлар түздөн-түз андан мурунку айлар менен алмаштырылат, болбосо аларды алмаштыруу мүмкүн болбогондо эсептен чыгарылып салынат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

238-статья. Орточо айлык эмгек акыны эсептөө тартиби

Ушул Кодекстин 237-статьясында көрсөтүлгөн мезгил үчүн орточо айлык эмгек акы жумушунун (кызматынын) он эки айындагы эмгек акынын жалпы суммасын 12ге бөлүү жолу менен эсептелет.

Эгерде жумушунун узактыгы он эки айдан кем болсо орточо айлык эмгек акы иш жүзүндө иштелген айлар үчүн эмгек акынын жалпы суммасын ушул айлардын санына бөлүү жолу менен эсептелет.

Иштөө мезгили 1 календардык айдан аз болгон учурларда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү шарттуу алынган айлык эмгек акыга негизденип эсептелет, ал төмөнкүчө аныкталат: бардык иштелген мезгил үчүн эмгек акы иштелген күндөрдүн

санына бөлүнөт жана алынган сумма бир жыл үчүн орточо эсептелген бир айдагы жумуш күндөрүнүн санына көбөйтүлөт.

Иш жүзүндөгү эмгек акы жөнүндө документтерди алууга мүмкүн болбогондо зыяндын ордун толтуруу өлчөмү беш эселенген эң төмөнкү эмгек акыга негизделип эсептелет.

Орточо айлык эмгек акы беш эселенген эң төмөнкү эмгек акыдан аз болгон учурларда, зыяндын ордун толтуруу өлчөмү беш эселенген эң төмөнкү эмгек акыга негизделип эсептелет.

Эгерде жабырлануучунун эмгек акысында анын ден соолугуна залал келтирилгенге же мертинүүгө дуушар болгонго чейин анын мүлктүк абалын жакшыртуучу олуттуу өзгөрүүлөр болсо (ээлеген кызмат оруну боюнча эмгек акысы жогоруласа, ал кыйла көп акы төлөнүүчү ишке которулса жана жабырлануучунун эмгек акысын олуттуу өзгөртүү же өзгөртүү мүмкүндүгү далилденген башка учурларда) анын орточо айлык эмгек акысын аныктоодо ал алган же алууга тийиш болгон эмгек акысы гана эсепке алынат.

239-статья. Экинчи жолку эмгектик мертинүүдө зыяндын ордун толтуруу өлчөмү

Экинчи жолку эмгектик мертинүү учурунда орточо айлык эмгек акы жабырлануучунун каалоосу боюнча биринчи же экинчи эмгектик мертинүүнүн алдындагы тиешелүү мезгилдер үчүн эсептелет.

Эгерде эмгектик мертинүү бир иш берүүчүдө иштеген мезгилинде келтирилсе зыяндын ордун толтуруу өлчөмү биринчи жана экинчи мертинүүнүн жыйындысы боюнча эмгекке жарамдуулугун жоготушунун жалпы пайызы боюнча эсептелет.

Эгерде эмгектик мертинүүлөр ар башка иш берүүчүлөрдө иштөө мезгилинде келтирилсе, зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн аныктоо тиешелүү эмгектик мертинүү боюнча кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу пайызынан улам ар бир иш берүүчү тарабынан өзүнчө жүргүзүлөт.

240-статья. Чет өлкөдө иштеген жарандардын эмгек акысын эсептөө

Чет өлкөдө иштеген жарандардын орточо айлык эмгек акысы жалпы негизде эсептелет.

Белгиленген тартипте Кыргыз Республикасынын мекемелеринен жана уюмдарынан чет өлкөгө же эл аралык уюмдарга иштөөгө жиберилген кызматкерлерге зыяндын ордун толтуруу өлчөмү зыяндын ордун толтуруу күнүнө карата Кыргыз Республикасында тиешелүү кесиптеги жана квалификациядагы кызматкерлердин орточо айлык эмгек акысына жараша эсептелет.

241-статья. Өндүрүштүк окуп үйрөнүүдөн өтүп жаткан адамдардын эмгек акысын эсептөө

Өндүрүштүк окуп үйрөнүүдөн (практикадан) өтүү мезгилинде эмгектик мертинүүгө дуушар болгон адамдардын орточо эмгек акысы жалпы негизде эсептелет. Мында окуп үйрөнүү мезгилинде төлөнгөн стипендия эмгек акыга теңештирилет.

Жабырлануучунун каалоосу боюнча орточо айлык эмгек акы өндүрүштүк окуп үйрөнүүдөн мурунку иштеген мезгили үчүн эсептелиши мүмкүн.

242-статья. Эмгектик мертинүүгө байланыштуу башка жумушка убактылуу которууда эмгек акыны төлөө

Эмгектик мертинүүгө байланыштуу жабырлануучунун макулдугу менен кыйла жеңил аз эмгек акы төлөнүүчү жумушка убактылуу аны которууда эмгегине акы төлөө эмгекке жөндөмдүүлүгү калыбына келгенге же кесиптик эмгекке жарамдуулугун узак мезгилге же туруктуу жоготуу аныкталганга чейин эмгектик мертинүүнүн алдындагы орточо айлык эмгек акысынан кем эмес өлчөмдө жүргүзүлөт.

Башка жумушка которуу зарылдыгы, анын узактыгы (1 жылдын тегерегинде) жана сунуш кылынган жумуштун мүнөзү жөнүндө корутунду дарылоо-профилактикалык мекеме тарабынан берилет.

Иш берүүчү көрсөтүлгөн мезгилде тиешелүү жумуш берилбегенде жабырлануучуга эмгектик мертинүүгө чейин алган орточо айлык акысы төлөнөт.

Мурунку иштеген жери боюнча орточо айлык эмгек акы мындай учурда, ошондой эле ушул Кодекстин 244-статьясында көрсөтүлгөн учурда мыйзамдарда белгигенген тартипте эмгектик мертинүү болгон айдан мурунку эки ай үчүн аныкталат.

243-статья. Жаңы кесипке (адистикке) окуп үйрөнүү учурундагы зыяндын ордун толтуруу

Иш берүүчү жабырлануучунун макулдугу менен, эгерде ал эмгектик мертинүүнүн кесепетинен мурунку жумушун аткара албаса дарылоо-профилактикалык мекеменин же МСЭКтин корутундусуна ылайык аны жаңы кесипке (адистикке) өзүнүн эсебинен окуп үйрөнүүнү камсыз кылууга милдеттүү.

Жаңы кесипке (адистикке) окуп үйрөнүү учурунда жабырлануучуга мурунку жумушу боюнча орточо айлык эмгек акы төлөнөт. Ошол мезгилде зыяндын ордун толтурууга суммаларды төлөө жалпы негизде жүргүзүлөт.

244-статья. Кошумча чыгымдардын түрлөрү

Келтирилген зыянга жооптуу иш берүүчү жоготулган эмгек акынын ордун толтуруудан сырткары эмгектик мертинүүдөн келип чыккан кошумча чыгымдарды компенсациялоого милдеттүү.

Кошумча чыгымдар болуп төмөнкүлөр саналат: кошумча тамактанууга, дары-дармек сатып алууга, протездөөгө, башка адамдын же анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн жабырлануучуну багуута, жабырлануучунун, ал эми зарыл болгон учурларда аны коштоп жүргөн адамдын да дарылануучу жерге келип-кетишине жол кирени камтуу менен санаториялык-курорттук дарылануга, атайын транспорттук каражаттарды жана күйүүчү майларды сатып алууга, ушул каражаттарды капиталдык ремонттон өткөрүүгө жана башка чыгымдар, эгерде жабырлануучу аларды мыйзамдарда каралган башка негиздер боюнча тиешелүү уюмдардан акысыз албаган болсо.

Майыптуулугу I топтогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга аны багуу зарылдыгы жөнүндө МСЭКтин корутундусу талап кылынбайт (атайын медициналык багууга муктаж болгондон башка учурда).

Жардамдын бир нече түрүнө муктаж болгон жабырлануучуга жардамдын ар бир түрүн алуу менен байланышкан чыгымдардын орду толтурулат.

Ушул статьянын экинчи бөлүгүндө каралган кошумча чыгымдар жабырлануучунун ага муктаждыгы жөнүндө МСЭКтин же дарылоо-профилактикалык мекеменин корутундусуна ылайык жүргүзүлөт. Мындай чыгымдарды төлөө Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган тартипте жүзөгө ашырылат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

245-статья. Кошумча чыгымдардын өлчөмү

Кошумча чыгымдардын өлчөмү тиешелүү уюмдардын эсептеринин, чектеринин, рецептеринин жана башка документтердин негизинде, болбосо жабырлануучу ушул чыгымдарды төлөгөн жердеги бааларга ылайык аныкталат.

МСЭКтин корутундусу боюнча башка адамдын атайын медициналык багуусуна муктаж болгон жабырлануучуга чыгымдар беш, башка адамдын үйдө багуусунда эки эң төмөнкү эмгек акынын деңгээлинде белгиленет жана ал ким тарабынан жүргүзүлгөндүгүн карабастан ай сайын төлөнүп турат.

Транспорттук каражаттарды сатып алууга жана аларды капиталдык ремонттоого чыгымдар пайдалануунун белгиленген мөөнөтүнүн ичинде алардын наркынын чегинде жүргүзүлөт.

246-статья. Ден соолугуна келтирилген залалга байланыштуу дарылануу үчүн кошумча өргүүгө чыгуу жана ага акы төлөө

Жабырлануучунун санаториялык-курорттук дарыланууга муктаждыгы жөнүндө МСЭКтин болбосо дарылоо-профилактикалык мекемесинин корутундусу болгондо, ага эмгек акысын сактоо менен жыл сайын берилүүчү өргүүдөн сырткары дарылануу үчүн өргүү берилет.

Дарылануу үчүн өргүү мезгилиндеги зыякдын ордун толтуруу жалпы негизде жүргүзүлөт.

Жабырлануучунун, ошондой эле аны коштоп жүргөн адамдын жол киреси боюнча чыгымдарды төлөө өлчөмү кызматтык иш сапары жөнүндө мыйзамдарга ылайык аныкталат.

247-статья. Жабырлануучуга бир жолку берилүүчү жөлөкпул

Иш берүүчү жоготулган эмгек акынын ордун толтуруудан, зыяндын ордун толтуруунун кошумча түрлөрүнөн сырткары жабырлануучуга бир жолку берилүүчү жөлөкпул төлөйт.

Бир жолку берилүүчү жөлөкпулдун өлчөмү жамааттык келишимде аныкталат да, эмгекке жарамдуулукту жоготконун жана майыптуулукту эсепке алуу менен төмөндөгү өлчөмдөрдөн кем эмес дайындалышы керек:

- III топто майып болгондо - жапа чеккен адамдын орточо жылдык үч эмгек акысы өлчөмүндө;

- II топто майып болгондо - жапа чеккен адамдын орточо жылдык беш эмгек акысы өлчөмүндө;

- I топто майып болгондо - жапа чеккен адамдын орточо жылдык он эмгек акысы өлчөмүндө.

248-статья. Иш берүүчүнүн жабырлануучуга келтирилген моралдык зыяндын ордун толтуруу милдети

Иш берүүчү эмгектик мертинүү, моралдык зыян (денесине доо кетирүүдөн жана адеп-ахлактык жактан жапа чегүүсү) тарткан жабырлануучуга зыяндын ордун толтурууга милдеттүү.

Моралдык зыян келтирилген зыяндын башка түрлөрүнүн орду толтурулушунун тийиш экендигине карабастан акчалай же башка материалдык түрдө орду толтурулат жана анын өлчөмү сот тарабынан же иш берүүчү менен жабырлануучунун ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталат.

249-статья. Жабырлануучу (багар-көрөрү) каза болгон учурда зыяндын ордун толтурууга укугу бар адамдар

Жабырлануучу (багар-көрөрү) каза болгон учурда зыяндын ордун толтурууга төмөнкүлөрдүн укугу:

1) каза болгон адамдын багуусунда болгон же ал каза болгон күнгө карата анын багуусунда болууга укугу бар эмгекке жарамсыз адамдар;

2) ал каза болгондон кийин төрөлүп, каза болгон адамдын баласы;

3) иштебеген жана каза болгон адамдын 14 жашка толо элек же көрсөтүлгөн жашка толсун, бирок медицина органдарынын корутундусу боюнча ден соолугунун абалы боюнча башкалардын багуусуна муктаж болгон балдарын, неберелерин, инилерин, карындаштарын багып жаткан, эмгекке жарамдуулугуна карабастан ата-энелеринин, жубайлардын (экөөнүн бирөө) же үй-бүлөнүн башка мүчөлөрүнүн бири;

4) каза болгон адамдын багуусунда болгон жана ал каза болгондон кийин 5 жылдын ичинде эмгекке жарамсыз болуп калган адам.

Эмгекке жарамсыз деп төмөнкүлөр эсептелет: 18 жашка чыга элек, ошондой эле күндүзгү уюмдарында окуган 18 жаштагы жана андан улуу, бирок 23 жаштан улуу эмес адам; белгиленген тартипте ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адам деп табылган пенсия курагында адам.

Каза болгон адамдын багуусундагы эмгекке жарамсыз адамдар аны менен тууганддык мамиледе болгонуна же болбогонуна карабастан зыяндын ордун толтуртууга укугу бар. Багуудагы адамдардын бул укугу мыйзам боюнча аларды багууга милдеттүү адамдар болгондо күчүн жоготпойт.

Каза болгон адам тирүү кезинде эмгек акы же пенсия жана башка төлөмдөрдү алган эмгекке жарамсыз адамдар, эгерде каза болгон адам тарабынан берилген каражат ошол адам үчүн анын жашоосунун негизги жана туруктуу булагы болуп эсептелсе анын багуусундагы адамдар деп эсептелет.

Жашы жете элек балдардын багууда болушу болжолдонот жана далилдөөнү талап кылбайт.

Иштебеген жана каза болгон адамдын балдарын, неберелерин, ага-инилерин жана эже-сиңдилерин багып жаткан жана багуу мезгилинде эмгекке жарамсыз болуп калган ата-энесинин, жубайлардын (экөөнүн бирөө) же үй-бүлөнүн башка мүчөсү ушул адамдарды багуусу аяктагандан кийин зыяндын ордун толтурууга укугун сактайт.

Өлгөн адамдын багуусунда болбогон, бирок ал каза болгон мезгилге карата анын багуусунда болууга укугу бар адамдарга нике жана үй-бүлө жөнүндө мыйзамдарда көрсөтүлгөн эмгекке жарамсыз адамдар кирет.

250-статья. Жабырлануучу (багар-көрөрү) каза болгон учурда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү

Каза болгон адамдын багуусунда турган жана анын каза болушуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укугу бар адамдарга зыян каза болгон адамдын орточо айлык эмгек акысынын өлчөмүндө ага туура келүүчү үлүштү чыгарып салуу менен аныкталат.

Ушул ордун толтурууга укугуна ээ адамдардын ар бирине зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн аныктоо үчүн багар-көрөрү эмгек акысынын бардык көрсөтүлгөн адамдарга туура келүүчү бөлүгү алардын санына бөлүнөт.

Каза болгон адамдын багуусунда болбогон, бирок зыяндын ордун толтурууга укугу бар эмгекке жарамсыз адамдарга анын өлчөмү төмөнкү тартипте аныкталат: эгерде багууга каражат соттун чечиминин негизинде өндүрүлүп алынса, анда зыяндын ордун толтуруу сот дайындаган суммада аныкталат; эгерде багууга каражат соттук тартипте өндүрүлбөсө, анда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү эмгекке жарамсыз адамдын материалдык абалын жана каза болгон адамдын тирүү кезинде аларга жардам көрсөтүү мүмкүнчүлүктөрүн эсепке алуу менен белгиленет.

Эгерде зыяндын ордун толтуруу укугуна каза болгон адамдын багуусунда болгон да, анын багуусунда болбогон да адамдар бир эле мезгилде укуктуу болсо, анда адегенде каза болгон адамдын багуусунда болбогон адамдар үчүн зыяндын ордун толтуруу өлчөмү аныкталат. Аларга белгиленген зыяндын ордун толтуруу суммасы багар-көрөрүнүн эмгек акысынан алынып салынат, андан кийин эмгек акынын калган суммасына негизденип, ушул статьянын биринчи жана экинчи бөлүктөрүндө каралган тартипте каза болгон адамдын багуусунда болгон адамдарга зыяндын ордун толтуруу өлчөмү аныкталат.

Багар-көрөрү каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууну аныктоодо каза болгон адамдын эмгек акысынын курамында тирүү кезинде алган пенсиясы, алган каражаттары жана башка ушул өңдүү төлөмдөрү эске алынат.

Зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн аныктоодо багар-көрөрү каза болгондугуна байланыштуу адамдарга дайындалган пенсия, ага тете багар-көрөрү каза болгонго чейин да, андан кийин да дайындалган пенсиялардын башка түрлөрү, ошондой эле ушул адамдар алуучу эмгек акылар, стипендиялар жана башка кирешелер алардын зыяндын ордун толтуруу эсебине киргизилбейт.

251-статья. Багар-көрөрү каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууда төлөмдөрдү кайра эсептөө

Багар-көрөрү каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укугу барлардын ар бирине ушул Кодекстин 250-статьясында белгиленген тартипте эсептелген каза болгон адамдын айлыгынын бир бөлүгү төмөнкүлөрдөн башка учурларда андан ары кайра эсептелүүгө тийиш эмес:

1) багар-көрөрү каза болгондон кийин баланын төрөлүшү;

2) каза болгон багар-көрөрү балдарын, неберелерин, ага-инилерин жана эже-сиңдилерин багып жаткан адамдарга ордун толтуруу төлөмдөрүн дайындоо жана токтотуу;

3) каза болгон адамдын багуусунда болгон жана ал каза болгондон кийин 5 жыл ичинде эмгекке жарамсыз болуп калган адамдарга зыяндын ордун толтуруу төлөмдөрүн дайындоо.

252-статья. Жабырлануучунун (багар-көрөрүнүн) каза болгондугуна байланыштуу бир жолку жөлөкпул

Ушул Кодекстин 249-статьясына ылайык багар-көрөрү каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укугу бар адамдарга иш берүүчү жабырлануучунун жыйырма орточо жылдык эмгек акысынын өлчөмүндө бир жолку жөлөкпул төлөйт. Бир жолку берилүүчү жөлөкпулдун өлчөмү ошол аймак үчүн белгиленген (төлөө күнүнө карата) жашоонун эң төмөнкү 4 жылдык өлчөмүнөн кем болбоого тийиш.

253-статья. Кызматкердин каза болгондугуна байланыштуу иш берүүчүнүн моралдык зыяндын ордун толутуруу милдети

Иш берүүчү эмгектик мертинүүгө байланыштуу өлгөн кызматкердин ата-энесине, жубайына, балдарына моралдык зыяндын ордун толтурууга милдеттүү.

Моралдык зыян зыяндын башка түрлөрүнүн орду толтурулушу керек экендигине карабастан, акчалай же башка материалдык түрдү орду толтурулат жана анын өлчөмү сот тарабынан же иш берүүчү менен ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдардын ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталат.

254-статья. Иш берүүчүгө арыз менен кайрылуу

Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө арыз иш берүүчүгө берилет, ал эмгектик мертинүүдөн келтирилген зыян үчүн анын болгон мөөнөтүнө карабастан жоопкерчилик тартат.

Иш берүүчү зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талап коюу үчүн зарыл болгон документтерди алууда арыз берүүчүгө көмөктөшүүгө жана зарыл болгон учурларда аларды башка уюмдардан талап кылууга милдеттүү.

Арызга төмөнкү документтер тиркелет:

1) жабырлануучунун кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу даражасы жөнүндө МСЭКтин корутундусу;

2) жабырлануучунун медициналык, социалдык жана кесиптик реабилитацияга муктаждыгы жөнүндө МСЭКтин же дарылоо-профилактикалык мекеменин корутундусу;

3) каза болгондугу тууралуу күбөлүктүн көчүрмөсү;

4) өлгөн адамдын багуусунда болгон адамдарды көрсөтүү менен анын үй-бүлөсүнүн курамы жөнүндө маалымкат;

5) балдарынын туулгандыгы жөнүндө күбөлүктөрүнүн көчүрмөсү;

6) каза болгон адамдын үй-бүлө мүчөсү иштебегендиги жана анын балдарын, неберелерин, ага-инилерин жана эже-сиңдилерин багып жаткандыгы жөнүндө маалымкат;

7) 18ден 23ке чейинки курактагы зыяндын ордун толтурууга укугу бар адамдар күндүзгү билим берүү уюмдарында окуп жаткандыгы жөнүндө маалымкат;

8) жабырлануучунун каза болгон күнүнө карата анын багуусунда болууга укугу бар эмгекке жарамсыз адамдар жөнүндө маалымкат;

9) башка документтер.

Каза болгон адамдын багуусунда болгонун тастыктоочу документтер болбогон учурда же калыбына келтирүү мүмкүн болбогондо багуусунда болуу фалили сот тарабынан аныкталат.

255-статья. Зыян үчүн жоопкерчиликтүү болгон иш берүүчү кайра уюштурулган же жоюлган учурларда зыяндын ордун толтуруу

Иш берүүчү жоюлганда же кайра уюшулганда (кошулганда, бириккенде, бөлүнгөндө, бөлүнүп чыкканда, кайра түзүлгөндө) тиешелүү төлөмдөрдү төлөө боюнча милдеттерди укук улантуучусу тартат, ага зыяндын ордун толтуруу жөнүндө арыз берилет.

Эгерде жоюлган иш берүүчүнүн укугу жана милдеттери укук улантуучуга өтпөсө, ал капиталдаштырууга жана мамлекеттик социалдык камсыздандыруу органына зыяндын ордун толтуруу үчүн төлөнө турган сумманы төлөөгө милдеттүү.

Жоюу комиссиясынын курамына мамлекеттик социалдык камсыздандыруу органынын өкүлү киргизилет.

Жоюу отчету келечекте зыяндын ордун толтурууга төлөө үчүн зарыл болгон сумманы капиталдаштыргандан жана аларды мамлекеттик социалдык камсыздандыруу органына которгондон кийин гана бекитилет.

Зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөөнү мындай учурларда мамлекеттик социалдык камсыздандыруу органдары жүзөгө ашырылат. Эгерде төлөмдөрдү капиталдаштыруу жоюлган иш берүүчүнүн төлөө кудуретсиздигине байланыштуу жүргүзүлбөсө, жетпеген жана капиталдаштырылууга тийиш болгон суммалар мамлекеттик бюджеттин каражаттарынан мамлекеттик социалдык камсыздандыруу органдарына орду толтурулуп берилет.

Эгерде иш берүүчү жоюлганда зыяндын ордун толтуруу төлөмдөрүн капиталдаштыруу жүргүзүлбөсө, зыяндын ордун толтуруу жөнүндө доо мамлекеттик социалдык камсыздандыруу органына берилет.

Өзүнүн жоюула тургандыгы жана кайра уюштурулаары жөнүндө иш берүүчү эки жумалык мөөнөттө эмгектик мертинүүгө байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укугу бар адамдарга билдирүүгө милдеттүү.

Зыяндын ордун толтуруу суммаларын капиталдаштыруу тартиби Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

256-статья. Иш берүүчү менен сүйлөшүү жүргүзүүдө жабырлануучунун өкүлү

Жабырлануучунун же башка кызыгдар адамдардын өтүнүчү боюнча кесиптик бирликтин же уюмдун кызматкерлеринин башка өкүлчүлүктүү органы иш берүүчү менен сүйлүшүүлөрдү жургүзүүдө жабырлануучу тараптан катышуу үчүн өзүнүн өкүлүн жиберет.

257-статья. Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө арыздын иш берүүчү тарабынан каралышы

Иш берүүчү зыяндын ордун толтуруу жөнүндө арызды кароого жана он күндүк мөөнөттө тиешелүү чечим кабыл алууга милдеттүү.

Чечим зыяндын ордун толтуруу аныкталган адамдардын фамилияларын, үй-бүлөнүн ар бир мүчөсүнө анын өлчөмдөрүн жана төлөө мөөнөттөрүн көрсөтүү менен иш берүүчүнүн буйругу (тескемеси, токтому) аркылуу жол-жоболоштурулат.

Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө иш берүүчүнүн буйругунун (тескемесинин, токтомунун) бир нускасы же жүйөсү келтирилген жазуу жүзүндөгү баш тартуу арыз берген күндөн тартып он күндүк мөөнөттө кызыгдар адамдарга берилет.

Арызды кароону кечиктирүү же буйрукту белгиленген мөөнөттө бербөө зыяндын ордун толтуруудан баш тартуу катары каралат.

258-статья. Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө иштерди сотко чейинки кароо

Жабырлануучу жана жабырлануучу каза болгон учурда зыяндын ордун толтурууга укугу бар адам иш берүүчүнүн зыяндын ордун толтурууга байланыштуу маселелер боюнча чечимине эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына же кесиптик бирликке даттанууга укугу бар.

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын же кесиптик бирликтин техникалык эмгек

инспекциясынын зыяндын ордун толтуруу суммасын төлөө жөнүндөгү чечими иш берүүчү үчүн милдеттүү болуп саналат.

Иш берүүчү мындай чечимге макул болбогон учурда ал мыйзамда белгиленген тартипте даттанылышы мүмкүн. Иш берүүчүнүн эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын чечимине макул эместиги зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөбөй коюуга негиз боло албайт.

259-статья. Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талаш-тартышты сотко өткөрүү. Талаш-тартышты сотто кароонун тартиби

Кызыгдар адам иш берүүчүнүн чечимине, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын чечимине макул болбогондо, ошондой эле белгиленген мөөнөттө жооп алынбаганда талаш-тартыш сот тарабынан каралат.

Кесиптик бирлик же кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органы кызыгдар адамдардын макулдугу менен сотко арыз менен кайрылууга жана сот процессине катышууга укуктуу.

Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө арыз арызданууучунун каалоосу боюнча же иш берүүчү турган жердеги, болбосо өзү жашаган жердеги, же зыян келтирилген жердеги сотко берилет.

Эмгектик милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкер мертинүүгө учурагандыгы, болбосо жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талапка доонун эскириши колдонулбайт.

260-статья. Зыяндын ордун толтуруу суммасын төлөй баштоо мөөнөттөрү

Зыяндын ордун толтуруу суммалары төмөнкү учурларда төлөнөт:

1) жабырлануучуларга - алар эмгектик мертинүүнүн кесепетинен эмгекке жарамдуулугун толук же жарым-жартылай жоготкон күндөн тартып;

2) жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укуктуу адамдарга - жабырлануучу каза болгон күндөн тартып, бирок зыяндын ордун толтуруу укугун алган күндөн эрте эмес.

Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талап ушундай зыяндын ордун толтурууга укук пайда болгон учурдан тартып үч жыл өткөндөн кийин берилсе, зыяндын ордун толтуруу үчүн кайрылган күндөн тартып үч жылдан ашык эмес өткөн убакыт үчүн канааттандырылат.

Арыз берилген күн зыяндын ордун толтуруу үчүн кайрылган күн катары эсептелинет.

261-статья. Зыяндын ордун толтуруу төлөнө турган мезгилдер

Эмгек акынын жоготулган бөлүгү үчүн зыяндын ордун толтуруу эмгектик мертинүүгө байланыштуу кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу белгиленген мөөнөттүн ичинде, ал эми кошумча чыгымдар - аларга муктаждык аныкталган мөөнөттүн ичинде жүргүзүлөт.

Жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укуктуу адамдарга ордун толтуруу ушул Кодекстин 250-статьясына ылайык төлөнөт.

Жабырлануучуга, ошондой эле жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укуктуу адамдарга зыяндын ордун толтуруу алардын алган кирешелерине карабастан жүргүзүлөт.

262-статья. Зыяндын ордун толтуруу боюнча төлөмдөрдү узартуу

Зыяндын ордун толтуруу боюнча төлөмдөрдү узартуу, жабырлануучунун жана башка кызыгдар адамдардын иш берүүчүгө кайрылган мезгилине карабастан мурдагы төлөмдөр аяктаган күндөн тартып жүргүзүлөт.

Өткөн мезгил үчүн зыяндын ордун толтуруу төлөмдөрү ошол мезгилде эмгекке жарамдуулугун жоготкондугу тастыкталган шартта, ошондой эле зарыл документтер берилгенде төлөнөт. Ушундай шарттарда ден соолуктун бузулушуна алып келген кошумча чыгымдардын ордун толтурууга төлөмдөр жүргүзүлөт.

263-статья. Зыяндын ордун толтуруу боюнча төлөмдөрдү алуучу адамдын аны төлөөгө таасир кылган жагдайлардын келип чыгышы жөнүндө билдирүүгө милдеттүүлүгү

Төлөмдөрдү алуучу адам иш берүүчүгө зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн кайра кароого алып келүүчү өзгөрүүлөр жөнүндө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү.

264-статья. Зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө. Төлөнүүчү суммаларды жеткирүү жана салып жиберүү боюнча чыгымдар

Зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө учурдагы ай үчүн ошол айдын ичинен кечиктирилбей жүргүзүлөт.

Бир жолку берилүүчү жөлөкпулду аларды дайындоо үчүн зарыл болгон документтерди берген күндөн бир айдан кечиктирилбестен төлөнөт. Зыяндын ордун толтурууга ай сайын төлөөлөр иш берүүчү тарабынан эмгек акыны төлөө үчүн белгиленген мөөнөттөрдө жүргүзүлөт.

Зыяндын ордун толтуруу үчүн төлөнө турган суммаларды жеткирүү жана салып жиберүү келтирилген зыянга жоопкерчиликтүү иш берүүчүнүн эсебинен жүргүзүлөт. Аны алуучулардын каалоосу боюнча ошол суммалар алардын банктагы эсептерине которулушу мүмкүн.

265-статья. Зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөөнү жүргүзүү мөөнөттөрү

Дайындалган зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөө төмөнкү мөөнөттөрдөн баштап жүргүзүлөт:

1) зыяндын ордун толтуруунун өлчөмүн жогорулатуу укугу пайда болгондо - жабырлануучу бардык зарыл документтерди берүү менен зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөө үчүн кайрылгандан кийинки айдын биринчи күнүнөн тартып;

2) зыяндын ордун толтуруунун өлчөмүн азайтууга алып келген жагдайлар пайда болгондо - тиешелүү жагдайлар пайда болгон айдан кийинки айдын биринчи күнүнөн тартып.

266-статья. Кары-картаңдар жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жатак үйлөрдө болгон учурда зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөп берүү эрежелери

Зыяндын ордун толтуруу дайындалган адам кары-картаңдар жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жатак үйгө (пансионатка, аймактык борборго) жайгаштырылган учурда, зыяндын ордун толтуруу суммасы (эмгекке жарамсыз багуудагы адамдарга эсептелген суммаларды кошпогондо) иш берүүчү тарабынан жатак үйдүн (пансионаттын, аймактык борбордун) расчеттук эсебине которулат.

Аталган адамдардын багуусунда болгон эмгекке жарамсыз адамдарга зыяндын ордун толтуруу иш берүүчү тарабынан төмөнкүдөй тартипте төлөнөт: багуусунда эмгекке жарамсыз бир адам болгондо зыяндын ордун толтуруунун белгиленген суммасынын бир чейреги, эки адам болгондо - үчтөн бири, үч жана андан көп болгондо - жарымы. Зыяндын ордун толтуруу суммасынын калган бөлүгү жатак үйдүн (пансионаттын, аймактык борбордун) расчеттук эсебине которулат.

Зыяндын ордун толтуруу дайындалган адамга жатак үйдүн (пансионаттын, аймактык борбордун) администрациясы тарабынан которулган сумма менен жатак үйдө (пансионатта, аймактык борбордо) багуунун наркынын ортосундагы айырма төлөнүп берилет, бирок ал зыяндын ордун толтуруунун белгиленген суммасынын 25 пайызынан кем болбоого тийиш.

267-статья. Төлөмдү алуучуга эркиндигинен ажыратуучу жайларда болгон учуру үчүн зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө

Эркиндигинен ажыратуучу жайларда болгон адамдын каалоосу боюнча зыяндын ордун толтуруунун ага эсептелген суммасы, анын банктагы эсебине которулат же үй-бүлө мүчөсүнө, болбосо башка жаранга берилет.

268-статья. Кыргыз Республикасынын чегинен сырткары туруктуу жашоого кетүүдө зыяндын ордун толтурууну төлөө

Эгерде зыяндын ордун толтуруу дайындалган адам туруктуу жашоо үчүн Кыргыз Республикасынын чегинен сырткары кетип жаткан учурда, ага зыяндын ордун толтуруунун дайындалган суммасы Кыргыз Республикасынын эл аралык келишимдери тарабынан аныкталган тартипте төлөнөт.

269-статья. Өз убагында алынбаган зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөп берүү

Дайындалган, бирок зыяндын ордун толтурууга укугу бар жабырлануучунун же адамдын өз учурунда алынбаган зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө, өткөн мезгил үчүн жүргүзүлөт, бирок ал аны алуу үчүн кайрылуунун алдындагы үч жылдан ашпоого тийиш.

Багар-көрөрү каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укугу бар жабырлануучуга же адамдарга эсептелүүчү жана каза болгондугуна байланыштуу толук алынбай калган зыяндын ордун толтуруу суммалары алардын мураскорлоруна жалпы негизде төлөнөт.

Келтирилген зыян үчүн жоопкерчиликте болгон иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча өз убагында алынбаган зыяндын ордун толтуруу суммалары өткөн мезгил үчүн кандайдыр бир мөөнөттөр менен чектелбестен төлөнүп берилет.

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.

Зыяндын ордун толтуруучу суммалар жана бир жолку берилүүчү жөлөкпулдар өз убагында төлөнбөгөндүгү үчүн, иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык административдик жоопкерчиликке тартылат.

270-статья. Зыяндын ордун толтуруунун эсебинен алынган суммаларды кайра өндүрүп алууну чектөө

Жабырлануучулар же жабырлануучунун каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга укугу бар адамдар тарабынан, эгерде зыяндын ордун толтуруу эсебинен алынган суммалар иш берүүчү тарабынан, эгерде аларды төлөө

жөнүндө чечим кызыгдар адамдар тарабынан, эгерде берген жасалма документтерге же билип туруп атайлап жалган берилген маалыматтарга негизделип чыгарылган шартта, ошондой эле эсептөөдөн ката кеткен же зыяндын ордун толтуруу суммаларынын өлчөмүн аныктоого таасир кылуучу маалыматтар жашырылган учурларда кайра өндүрүлүп алынышы мүмкүн.

Зыяндын ордун толтуруунун туура эмес алынган суммаларын кайта өндүрүп алуу, иш берүүчү тарабынан ушул Кодексте белгиленген кепилдиктерди сактоо менен жүзөгө ашырылат.

Зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө токтотулган учурда калган карыз сот тартибинде өндүрүлөт.

271-статья. Сөөк коюуга кеткен чыгымдардын ордун толтуруу

Жабырлануучунун каза болушуна алып келген зыян үчүн жооптуу иш берүүчү ушул чыгымдарды көтөргөн адамга сөөк коюуга зарыл болгон чыгымдардын ордун толтурууга милдеттүү. Чыгымдардын өлчөмү тараптардын макулдашуусу боюнча же сот тарабынан аныкталат.

272-статья. Зыяндын ордун толтуруу жөнүндөгү иштерди сактоо

Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө иш берүүчүнүн буйругу (тескемеси, токтому), соттун чечими, зыяндын ордун толтуруу тууралу жабырлануучунун жана башка кызыгдар адамдардын арызы бардык зарыл документтер менен бирге иш берүүчү тарабынан ар бир төлөм алуучу үчүн өзүнчө иш көктөмүндө сакталат.

Зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө мезгилинде жабырлануучуга зыяндын ордун толтурууну дайындоо жөнүндө иштери иш берүүчүнүн бухгалтериясында сакталат.

Зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө токтотулгандан эки жыл өткөндөн кийин көрсөтүлгөн иштер иш берүүчү тарабынан туруктуу сактоого мамлекеттик архив органдарына өткөрүлөт.

VII БӨЛҮМ
ЭМГЕК КЕЛИШИМИНИН ТАРАПТАРЫНЫН МАТЕРИАЛДЫК ЖООПКЕРЧИЛИГИ

19-Глава
Жалпы жоболор

273-статья. Эмгек келишиминин тараптарына башка тараптын келтирген чыгашанын ордун толтуруу милдети

Эмгек келишиминин тарабы башка тарапка чыгаша келтирсе (иш берүүчү же кызматкер) ошол чыгашанын ордун ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык толтурат.

Эмгек келишими же ага тиркелүүчү жазуу жүзүндө түзүлгөн макулдашуулар ушул келишимдин тараптарынын материалдык жоопкерчилиги айкындаштырылышы мүмкүн. Мында иш берүүчүнүн кызматкерлердин алдындагы келишимдик жоопкерчилиги ушул Кодексте же башка мыйзамдарда каралгандан төмөн, ал эми кызматкердин иш берүүчүнүн алдындагы жоопкерчилиги жогору болбоого тийиш.

Чыгаша келтирилгенден кийин эмгектик келишимин бузуу эмгек келишиминин тараптарын жоопкерчиликтен бошотууга алып келбейт.

274-статья. Эмгек келишиминин тараптарынын материалдык жоопкерчилигинин келип чыгуу шарттары

Эгерде ушул Кодексте, башка мыйзам актыларында башкача каралбаса, Эмгек келишиминин тараптарынын ушул келишимдин бир тарабынан экинчи тарабына келтирилген чыгаша үчүн материалдык жоопкерчилиги, өзүнүн күнөөлүү укукка сыйбаган жүрүм-турумунун (аракетинин же аракетсиздигинин) жана күнөөлүү укукка сыйбаган жүрүм-турум менен келтирилген чыгашанын ортосундагы байланыштын натыйжасында келип чыгат.

Иш берүүчү кызматкерге жоготулган эмгек акысы жана кызматкердин мүлкүнүн жоголушу же бузулушу түрүндөгү чыгашанын, ошондой эле мыйзамда белгиленген учурларда моралдык зыяндын ордун толтурат.

Кызматкер иш берүүчүгө анын мүлкүн жоготуу же бузуу түрүндөгү чыгашанын, ошондой эле ашыкча акчалай төлөмдөрдүн ордун толтурат.

Мыйзамда белгиленген учурларда уюмдун жетекчиси анын эмгек милдеттерин акниеттүү эмес аткаргандыгынын кесепетинен алынбай калган кирешенин ордун толтурат.

20-Глава
Иш берүүчүнүн кызматкердин алдындагы материалдык жоопкерчилиги

275-статья. Кызматкерди эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыратуунун натыйжасында ага келтирилген материалдык чыгашанын ордун толтурууга иш берүүчүнүн милдети

Иш берүүчү кызматкерди эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыраткан бардык учурларда, ал албай калган эмгек акынын ордун толтурууга милдеттүү. Мындай милдет, эгерде эмгек акы төмөнкүлөрдүн натыйжасында алынбай калганда келип чыгат:

- кызматкерди жумуштан мыйзамсыз четтеткенде, башка жумушка которгондо же жумуштан бошоткондо;

- иш берүүчү кызматкерге эмгек китепчесин берүүнү кечиктиргенде, эмгек китепчесине туура эмес же кызматкерди жумуштан бошотуунун себебин мыйзамга ылайык эмес баяндап жазганда;

- кызматкерди мурунку жумушуна кайра калыбына келтирүү жөнүндө эмгектик талаш-тартыштарын кароо боюнча органдын же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы мамлекеттик инспекторунун чечимин аткаруудан баш тартканда же өз учурунда аткарбаганда;

- кызматкердин башка ишке киришине тоскоол болуучу аны жаманатты кылган маалыматтарды кандай ыкма менен болбосун (анын ичинде объективдүү эмес мүнөздөмө берүү жолу менен) таратканда;

- мыйзамдарда жана жамааттык келишимдерде каралган башка учурларда.

276-статья. Кызматкердин мүлкүнө келтирилген чыгаша үчүн иш берүүчүнүн материалдык жоопкерчилиги

Эмгек келишими боюнча өзүнүн милдеттерин тийиштүү аткарбоонун натыйжасында кызматкердин мүлкүнө чыгаша келтирген иш берүүчү ошол чыгашанын ордун толук көлөмдө толтурат. Чыгашанын өлчөмү чыгашанын ордун

толтуруу учуруна карата ошол аймакта колдонулган рыноктук баасы боюнча же кызматкердин макулдугу менен бирдей баадагы мүлк менен аныкталат.

277-статья. Кызматкерге келтирилген моралдык зыяндын ордун толтуруу

Иш берүүчүнүн туура эмес иш-аракети же аракетсиздиги менен кызматкерге келтирилген моралдык зыян, кызматкерге акчалай түрдө эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталган өлчөмдө толтурулат.

Талаш-тартыш пайда болгон учурда кызматкерге моралдык зыян келтирүүнүн далили жана анын ордун толтуруу өлчөмдөрү калыбына келтирилүүгө тийиш болгон мүлктүк чыгашага карабастан сот тарабынан аныкталат.

278-статья. Кызматкерге келтирилген чыгашанын ордун толтуруу тартиби

Чыгашанын ордун толтуруу жөнүндө арызды кызматкердин өзү же башка кызыгдар адам иш берүүчүгө тапшырат. Иш берүүчү түшкөн арызды, ал түшкөн күндөн тартып 10 күндөн кечиктирбестен кароого жана тиешелүү чечим кабыл алууга милдеттүү.

Кызматкер иш берүүчүнүн чечимине макул болбогондо же жооп берүү үчүн белгиленген мөөнөт бүткөндө кызматкер эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органга же сотко кайрылууга укуктуу.

21-Глава
Кызматкердин материалдык жоопкерчилиги

279-статья. Кызматкердин иш берүүчүгө келтирилген чыгаша үчүн материалдык жоопкерчилиги

Кызматкер иш берүүчүгө түздөн-түз келтирилген чыныгы зыяндын ордун ушул Кодексте белгиленген өлчөмдөрдө толтурууга миддеттүү. Алынбай калган кирешелер (текке кеткен пайда) кызматкерден төлөтүлүүгө тийиш эмес.

Түздөн-түз чыныгы чыгаша деп иш берүүчүнүн колундагы мүлкүнүн реалдуу азайышы же көрсөтүлгөн мүлктүн абалынын начарлашы (анын ичинде, эгерде иш берүүчү ушул мүлктүн сакталышына жоопкерчилик тартса, иш берүүчүдө турган үчүнчү жактын мүлкү), ошондой эле мүлктү сатып алууга же калыбына келтирүүгө иш берүүчүнүн сарптаган чыгымдары же ашыкча төлөө зарылдыгы түшүнүлөт.

Кызматкер иш берүүчүгө түздөн-түз келтирген тикелей чыныгы чыгаша үчүн да, иш берүүчүдө ага башка адам тарабынан келтирилген чыгашанын натыйжасында келип чыккан чыгаша үчүн да материалдык жоопкерчилик тартат.

280-статья. Кызматкердин материалдык жоопкерчилигин жокко чыгарган жагдайлар

Чыгаша жеңүүгө болбой турган күчтөн, кадыресе чарбалык тобокелге салуудан, өтө зарылдыктан же зарыл болгон коргонуунун, болбосо иш берүүчү тарабынан кызматкерге ишенип берилген мүлктү сактоо үчүн тиешелүү шарттарды камсыз кылуу боюнча милдеттенмелерин аткарбоонун кесепетинен келип чыккан учурларда кызматкердин материалдык жоопкерчилиги жокко чыгарылат.

281-статья. Кызматкерден чыгашаны өндүрүп алуудан иш берүүчүнүн баш тартуу укугу

Эгерде мыйзамда башкача каралбаса, иш берүүчү чыгаша келтирилген айкын жагдайларды эске алуу менен күнөөлүү кызматкерден аны өндүрүп алуудан толук же жарым-жартылай баш тартууга укуктуу.

282-статья. Кызматкердин материалдык жоопкерчилигинин чектери

Эгерде ушул Кодексте же башка мыйзамдарда башкача каралбаса, кызматкер иш берүүчүгө келтирилген чыгаша үчүн өзүнүн орточо айлык акысынын чектеринде материалдык жоопкерчилик тартат.

283-статья. Толук материалдык жоопкерчилик учурлары

Келтирилген чыгашанын толук өлчөмүндө материалдык жоопкерчилик кызматкерге төмөнкү учурларда жүктөлөт:

- толук материалдык жоопкерчилик жөнүндө жазуу жүзүндөгү келишимдин негизинде, ага ишенип берилген баалуулуктар кемип калганда;

- бир жолку документ боюнча алынган баалуулуктар кемигенде;

- атайылап чыгаша чыгарганда;

- чыгаша алкоголдук, баңгилик же уулуу заттар менен мас болуу абалында келтирилгенде;

- чыгаша соттун өкүмү менен аныкталган кызматкердин кылмыштуу аракеттеринин натыйжасында келтирилгенде;

- ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык кызматкерге эмгектик милдеттерин аткарууда келтирилген чыгаша үчүн толук материалдык жоопкерчилик жүктөлгөндө;

- эгерде мындай көрүнүш тиешелүү мамлекеттик орган тарабынан белгиленсе, администрациялык жоруктун натыйжасында чыгаша чыгарылганда;

- мыйзамдарда каралган учурларда мыйзам тарабынан корголуучу жашыруун сырларды түзүүчү (кызматтык, коммерциялык же башка) маалыматтарды жайылтканда;

- чыгаша кызматкердин эмгектик милдеттерин аткарбаганда чыгаша чыгарылганда.

Материалдык жоопкерчилик келтирилген чыгашанын толук өлчөмүндө уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары, башкы бухгалтери менен түзүлгөн эмгек келишиминде белгилениши мүмкүн.

284-статья. Кызматкерлердин толук материалдык жоопкерчиликтери жөнүндө жазуу жүзүндөгү келишимдер

18 жашка чыккан, түздөн-түз акчалай же материалдык баалуулуктарды тейлөөчү кызматкерлерди жумушка кабыл алууда да, кийинчерээк эмгек келишимине толуктоо катары толук жекече же жамааттык материалдык жоопкерчилик жөнүндө жазуу жүзүндө келишим түзүлүшү мүмкүн.

Жекече, жамааттык (бригадалык) материалдык жоопкерчилик жөнүндө чыгашаны толук өлчөмдө ордун толтуруу тууралу иш берүүчү менен келишим түзүлүшү мүмкүн болгон, кызматкерлер ээлөөчү же ордуна иштөөчү кызмат орундарын жана иштердин тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктоочу болжолдуу тизмектердин негизинде кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу менен иш берүүчү тарабынан бекитилет.

Милдети боюнча акча же материалдык бааалуулуктарды тейлөө кирбеген кызматкер менен толук жекече материалдык жоопкерчилик жөнүндө түзүлгөн келишим анык эмес деп табылат.

Толук жеке материалдык жоопкерчилик тууралу келишим боюнча баалуулуктар айкын кызматкерге тапшырылат, алардын кемип калгандыгы үчүн ал жекече жоопкерчилик тартат. Көрсөтүлгөн келишим түзүлгөн жоопкерчиликтен бошоо үчүн кызматкер өзүнүн күнөөсү жоктугун далилдеши керек.

Толук өлчөмдө чыгашанын ордун толтуруу жөнүндө жамааттык материалдык жоопкерчилнк тууралу келишим боюнча баалуулуктар, алардын кемип калышы үчүн жоопкерчилик жүктөлүүчү алдынала аныкталган адамдардын тобуна ишенип берилет. Материалдык жоопкерчиликтен бошонуу үчүн өзүнүн күнөөсү жоктугун далилдеши керек.

Баалуулуктарды тейлөө (сактоо, сатуу, ташуу, кайра иштетүү жана башка) менен иш жүргүзгөн уюмдарда иш берүүчү тарабынан тобокелдик фондусу түзүлүшү мүмкүн, анын эсебинен кемип калгандардын ордун толтурууга жол берилет.

285-статья. Келтирилген чыгашанын өлчөмүн аныктоо

Иш берүүчүгө мүлктү жоготуудан же бузулуп кетишинен келтирилген чыгашанын өлчөмү чыгаша келтирилген күнгө карата ошол жерде колдонулуучу рыноктук баасынын негизинде эсептелүүчү иш жүзүндөгү жоготуулар боюнча, бирок ошол мүлктүн эскирүү даражасын эске алуу менен бухгалтердик эсептин маалыматтары боюнча мүлктүн наркынан төмөн эмес аныкталат.

286-статья. Келтирилген чыгашанын өлчөмүн жана анын келип чыгышынын себебин аныктоодо иш берүүчүнүн милдети

Айкын кызматкер тарабынан чыгашанын ордун толтуруу жөнүндө чечим кабыл алынганга чейин иш берүүчү келтирилген чыгашанын өлчөмүн жана анын келип чыгуу себептерин аныктоо үчүн текшерүү жүргүзүүгө милдеттүү. Мындай текшерүү жүргүзүү үчүн иш берүүчү тиешелүү адистердин катышуусу менен комиссия түзүүгө укуктуу.

Кызматкерден анын күнөөсүн аныктоо үчүн жазуу жүзүндө түшүнүк талап кылуу милдеттүү болуп саналат.

Кызматкер же анын өкүлү текшерүүнүн бардык материалдары менен таанышууга жана ушул Кодексте белгиленген тартипте даттанууга укугу бар.

287-статья. Кызматкердин чыгашанын ордун өз ыктыяры менен толтурушу

Иш берүүчүгө чыгаша келтирүүдө күнөөлүү кызматкер анын ордун толук же жарым-жартылай өз ыктыяры менен толтура алат.

Чыгашанын ордун өз ыктыяры менен толтуруу, ушул Кодексте белгиленген чектерде жүзөгө ашырылат.

Кызматкердин жана иш берүүчүнүн макулдашуусу боюнча чыгашанын ордун толтуруу мөөнөтүн узартып төлөөгө жол берилет. Мындай учурда кызматкер иш берүүчүгө төлөмдөрдүн айкын мөөнөттөрүн көрсөтүү менен чыгашанын ордун толтуруу жөнүндө жазуу жүзүндө милдеттенме алат.

Иш берүүчүнүн макулдугу менен кызматкер ага келтирилген чыгашанын ордун толтуруу үчүн ага барабар баадагы мүлк бериши же бүлүнгөн жерин оңдоп бериши мүмкүн.

Эгерде чыгашанын ордун ыктыярдуу толтуруу жөнүндө жазуу жүзүндө милдеттенме алган кызматкер эмгек мамилелеринин токтотулгандыгына

байланыштуу белгиленген мөөнөттө анын ордун толтурбаса, анда төлөнбөгөн карыз сот тартибинде өндүрүлүп алынат.

288-статья. Иш берүүчүгө келтирилген чыгашаны өндүрүп алуу тартиби

Орточо айлык эмгек акыдан ашпаган келтирилген чыгашанын суммаларын күнөөлүү кызматкерден өндүрүү иш берүүчүнүн тескемеси боюнча жүргүзүлөт. Иш берүүчүнүн тескемеси кызматкер тарабынан келтирилген чыгашанын өлчөмүн иш берүүчү биротоло аныктаган күндөн баштап 1 айдан кечиктирилбестен жасалышы мүмкүн.

Эгерде кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон келтирилген чыгашанын суммасы анын орточо айлык эмгек акысынан ашса же чыгаша аныкталган күндөн баштап 1 айлык мөөнөт өтүп кетсе, өндүрүү сот тартибинде жүргүзүлөт.

Кызматкер келтирилген чыгашанын суммасын өндүрүүнү жүргүзүү менен макул болбогон учурда сотко кайрылууга укуктуу.

289-статья. Кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон чыгашанын өлчөмүнүн сот тарабынан азайтылышы

Сот кызматкердин күнөөсүнүн деңгээлин жана формасын, айкын жагдайларды жана материалдык абалын эске алуу менен кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон чыгашанын ордун толтуруунун өлчөмүн азайтышы мүмкүн.

Эгерде чыгаша кылмыш жолу менен өзүнүн жеке пайдакеч максаты үчүн жасалса, кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон чыгашанын ордун толтурууну азайтуу жүргүзүлбөйт.

290-статья. Кызматкерди окутуп үйрөтүү менен байланышкан сарптоолордун ордун толтуруу

Иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен кызматкерди окууга жиберүүдө иш берүүчү тарткан сарптоолордун ордун эмгек келишиминде же иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен кызматкерди окутуп үйрөтүү жөнүндө макулдашууда шартталган мөөнөт өткөнгө чейин себепсиз иштен бошонгон учурда толтурууга милдеттүү.

291-статья. Уюмга анын жетекчиси тарабынан келтирилген зыяндын ордун толтуруу

Уюмга анын жетекчисинин күнөөсү боюнча келтирилген зыяндын орду ушул Кодекске же башка мыйзамдарга ылайык толтурулат.

Мамлекеттик (муниципалдык) уюмдардын жетекчисинен чыгаша өндүрүп алуу жөнүндө чечим жогору турган органдар тарабынан кабыл алынышы мүмкүн.

Уюмдардын жетекчилеринен материалдык чыгашаны сот тартибинде өндүрүп алуу менчик ээсинин же ал ыйгарым укук берген органдын, ал эми мамлекеттик (муниципалдык) уюмдар үчүн прокурордун дагы арызы боюнча жүргүзүлөт.

VIII БӨЛҮМ
КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН АЙРЫМ КАТЕГОРИЯЛАРЫНЫН ЭМГЕГИН ЖӨНГӨ САЛУУ ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ

22-Глава
Жалпы жоболор

292-статья. Эмгекти жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

Эмгекти жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү - ошол эле маселелер боюнча жалпы эрежелерди колдонууну жарым-жартылай чектөөчү же кызматкерлердин айрым категориялары үчүн кошумча эрежелерди кароочу ченемдер.

293-статья. Эмгекти жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрүн белгилөө учурлары

Аялдардын, үй-бүлөлүк милдеттер жүктөлгөн адамдардын, 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлердин, уюмдардын жетекчилеринин, айкалыштырып иштөө боюнча адамдардын эмгегин, ошондой эле башка учурларда жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү, ушул Кодекс же башка мыйзамдар менен белгиленет.

23-Глава
18 жашка чейинки курактагы кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

294-статья. 18 жашка чейинки курактагы адамдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган жумуштар

18 жашка чейинки курактагы адамдардын эмгегин эмгек шарттары зыяндуу жана (же) кооптонуу жумуштарда, жер астындагы жумуштарда, ошондой эле иштөө учурунда алардын ден соолугуна жана адеп-ахлактык өнүгүшүнө зыян келтире турган жумуштарда (оюн-зоок бизнеси, түнкү кабарелерде жана клубдарда иштөө, спирт ичимдиктерине, тамеки буюмдарына, баңгилик жана уулуу препараттарды чыгаруу өндүрүшүндө, ташууда жана сатууда) колдонууга тыюу салынат.

18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерге алар үчүн белгиленген чектик ченемдерин ашкан оор нерселерди көтөрүүгө жана жылдырууга тыюу салынат.

18 жашка чейинки курактагы кызматкерлердин эмгегин колдонууга тыюу салынуучу жумуштардын тизмеги, ошондой эле оор нерселердин чектик ченемдери Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленген тартипте бекитилет.

295-статья. 18 жашка чейинки курактагы адамдарды жумушка алууда кошумча кепилдиктер

Иш берүүчү тиешелүү мамлекеттик органдар тарабынан жумушка орноштуруу тартибинде жиберилген, социалдык жактан коргоого өтө муктаж 18 жашка чейинки курактагы адамдарды (балдар үйлөрүнүн бүтүрүүчүлөрүн, жетимдерди жана ата-энелеринин камкордугусуз калган балдарды жана башкаларды) белгиленген квотанын эсебинен жумушка кабыл алууга милдеттүү.

Ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтказа болгон адамдарга белгиленген квотанын эсебинен жумушка алуудан баш тартууга тыюу салынат жана алар тарабынан тиешелүү мамлекеттик органдарга же сотко даттанылышы мүмкүн.

Ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтказа болгон адамдарды жумушка алуудан баш тарткандыгы үчүн иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аныкталган тартипте жоопкерчилнк тартат.

296-статья. 18 жашка чейинки курактагы адамдарды медициналык текшерилүүдөн өткөрүү

18 жашка чейинки курактагы адамдар алдынала милдеттүү медициналык текшерилүүдөн өткөндөн кийин гана жумушка алынат жана андан ары он сегиз жашка толгонго чейин жыл сайын милдеттүү медициналык текшерилүүдөн өтүп турууга тийиш.

Ушул статьяда каралган медициналык текшерилүү иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен жүзөгө ашырылат.

Жашы жете элек кызматкерлерди жыл сайын милдеттүү медициналык текшерилүүдөн өткөрүү жумуш убактысында эмгек акысынын орточо өлчөмүн сактоо менен жүргүзүлөт.

297-статья. 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерди кызматтык иш сапарга жиберүүгө, мөөнөтүнөн ашык иштетүүгө, түнкү убакта, дем алыш жана жумушчу эмес майрам күндөрүндө жумушка тартууга тыюу салуу

18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерди кызматтык иш сапарга жиберүүгө, мөөнөтүнөн ашык иштетүүгө, түнкү убакта, дем алыш жана жумушчу эмес майрам күндөрүндө жумушка тартууга тыюу салынат (Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленген кесиптердин тизмегине ылайык жалпыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография, театр уюмдарынын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин чыгармачыл кызматкерлерин жана ата-энелеринин биринин (камкорчунун) жазуу жүзүндөгү макулдугу жана билим берүү жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын уруксаты болгондо, алардын ден соолугуна, окуусуна жана адептик өнүгүүсүнө зыян келтирбеген чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга (көрсөтүүгө) катышкан башка адамдарды; кесипкөй спортчуларды кошпогондо).

(КР 2016-жылдын 30-декабрындагы № 228 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

298-статья. 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн иш аткаруу ченемдери

18 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн иш аткаруу ченемдери ушул кызматкерлер үчүн белгиленген кыскартылган жумуш убактысынын узактыгына пропорциялуу жалпы иш аткаруу ченемдерине негизденип белгиленет.

Жалпы билим берүү уюмдарын жана кесиптик башталгыч билим берүүнүн билим берүү уюмдарын бүтүргөндөн кийин жумушка орношуучу, ошондой эле өндүрүштө кесиптик окуп үйрөнүүдөн өткөн 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген учурларда жана тартипте азайтылган иш аткаруу ченемдери бекитилиши мүмкүн.

299-статья. Күндөлүк иш узактыгы кыскартылган 18 жаштагы кызматкерлердин эмгек акысы

Эмгегине күндүк акы төлөөдө 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлердин эмгек акысы иштин кыскартылган узактыгын эске алуу менен төлөнөт. Иш берүүчү өздүк каражаттарынын эсебинен күндөлүк толук иш узактыгына тиешелүү категориялардагы кызматкерлердин эмгегине акы төлөө деңгээлине чейин аларга кошумча төлөө жүргүзөт.

Иштегенине жараша акы төлөнүүчү жумуштарда иштөөгө жол берилген он сегиз жашка чейинки курактагы кызматкерлердин эмгеги тартипте жасаган ишине жараша коюлуучу белгиленген баа боюнча төлөнөт. Иш берүүчү алардын күндөлүк жумушунун узактыгы кыскартылуучу убактысы үчүн тарифтик ченге чейинки кошумча акыны аларга өздүк каражаттарынын эсебинен белгилеши мүмкүн.

Жалпы билим берүү уюмдарында, башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүчү билим берүү уюмдарында окуган жана окуудан бош мезгилинде иштеген 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлердин эмгегине акы төлөө иштеген убактысына же аткарган жумушуна жараша төлөнөт. Иш берүүчү бул

кызматкерлердин эмгек акысына өз каражатынын эсебинен кошумча төлөөлөрдү белгилеши мүмкүн.

300-статья. Башталгыч, орто жана кесиптик жогорку билим берүүнүн билим берүү уюмдарын окуп бүтүргөн адамдарды иш менен камсыз кылуу

Башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарын окуп бүтүргөн адамдар ээ болгон адистигине жана квалификациясына ылайык алардын иш берүүчүлөр менен түзгөн келишимдеринин негизинде же башталгыч, орто жана кесиптик жогорку билим берүүнүн билим берүү уюмдарын жана иш берүүчүлөр тарабынан түзүлгөн адистерди даярдоо жөнүндө келишимдердин негизинде жумуш менен камсыз кылынат.

Аймагында башталгыч, орто жана кесиптик жогорку билим берүүнүн билим берүү уюмдары жана калкты иш менен камсыз кылуу мамлекеттик кызмат органдары болгон жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары башталгыч, орто жана кесиптик жогорку билим берүүнүн билим берүү уюмдарынын бүтүрүүчүлөрүн алардын кесиптик даярдыгын жана квалификациясын эсепке алуу менен жумушка орноштурууга көмөк көрсөтүшөт.

Иш берүүчү башталгыч, орто жана кесиптик жогорку билим берүүнүн билим берүү уюмдарынын бүтүрүүчүлөрүнө ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн келишимге ылайык ишке келгендерди жумушка алуудан баш тартканда алар тиешелүү эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына же сотко даттанышы мүмкүн.

Башталгыч, орто жана кесиптик жогорку билим берүүнүн билим берүү уюмдарынын бүтүрүүчүлөрүнө ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн келишимге ылайык ишке алуудан баш тартканда, иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте жоопкерчиликке тартылат.

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

301-статья. Эмгек келишими бузулганда 18 жашка толо элек кызматкерлер үчүн кошумча кепилдиктер

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча (уюм жоюлган учурдан башка) 18 жашка толо элек кызматкерлер менен эмгек келишимин бузууга иштен бошотуунун жалпы тартибин сактоодон сырткары тиешелүү эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын жана жашы жетелектердин иштери жана алардын укуктарын коргоо боюнча комиссиянын макулдугу менен гана жол берилет.

302-статья. Чыгаша келтиргендиги үчүн 18 жашка толо элек кызматкерлердин жоопкерчиликтери

Он сегиз жашка толо элек кызматкерлер атайылап келтирилген чыгаша үчүн, ошондой эле алкоголдук, баңгилик жана уулуу заттар менен мас болуу абалында келтирген же тиешелүү мамлекеттик органдын токтому менен белгиленген администрациялык жоруктун же соттун өкүмү менен белгиленген кылмыштын натыйжасында келтирилген чыгашалары үчүн толук өлчөмдө жоопкерчилик тартышат.

24-Глава
Аялдардын жана үй-бүлөлүк милдеттери менен башка адамдардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

303-статья. Аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган жумуштар

Оор жумуштарда жана эмгек шарттары зыяндуу жана (же) кооптуу жумуштарда, ошондой эле кара күч колдонулбаган иштерден же санитариялык жана тиричиликтик тейлөө боюнча иштерден башка жер астындагы иштерде, ошондой эле алар үчүн чектик жол берилүүчү ченемден ашуучу оордуктарды кол менен көтөрүү жана жылдыруу менен байланышкан иштерде аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынат.

Аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган эмгек шарттары зыяндуу жана (же) кооптуу өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызмат орундарынын тизмеги жана аялдар үчүн оордуктарды көтөрүүдө жана жылдырууда чектик жол берилүүчү ченемдер Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган тартипте бекитилет.

304-статья. Иш сапарга жиберүүдө, мөөнөтүнөн ашыкча ишке, түнкү убакытта, дем алыш жана иш эмес майрам күндөрүндө ишке тартууда аялдарга берилүүчү кепилдиктер

Кош бойлуу аялдарды иш сапарга жиберүүгө, мөөнөтүнөн ашыкча ишке, түнкү убакыттагы ишке, дем алыш жана иш эмес майрам күндөрү ишке тартууга, эгерде ал иш аларга медициналык көрсөтмөлөр боюнча тыюу салынбаган учурларда жол берилет.

Үч жашка чейинки балдары бар аялдарды иш сапарга жиберүүгө, мөөнөтүнөн ашыкча ишке, түнкү убакытта, дем алыш жана иш эмес майрам күндөрү ишке тартууга алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу болгондо жана бул аларга медициналык кепилдеме менен тыюу салынбаган шарттарда гана жол берилет. Мында үч жашка чейинки балдары бар аялдар кызматтык иш сапарга жиберүүдөн, мөөнөтүнөн ашыкча ишке, түнкү убакытта, дем алыш жана иш эмес майрам күндөрү иштетүүдөн баш тартууга өздөрүнүн укуктары менен жазуу жүзүндө тааныштырылууга тийиш.

Ушул статьянын экинчи бөлүгүндө каралган кепилдиктер ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдарга же он сегиз жашка чыкканга чейин бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык алардын үй-бүлөлөрүнүн оорулуу мүчөлөрүн баккан кызматкерлерге да берилет.

305-статья. Кош бойлуу аялдарды жана балдары бар аялдарды ишке алууда кошумча кепилдиктер

Аялдарды ишке алууда анын кош бойлуулугу же балдарынын бардыгы менен байланышкан жүйөлөр боюнча баш тартууга тыюу салынат.

Ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн жүйөлөр боюнча ишке алуудан иш берүүчүнүн баш тартуусу тиешелүү эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына же сотко даттанылышы мүмкүн.

306-статья. Кош бойлуу аялдарды башка ишке которуу

Кош бойлуу аялдарга медициналык корутундуларга ылайык жана алардын арызы боюнча иштеп чыгуу ченемдери, тейлөө ченеми төмөндөтүлөт, болбосо ошол аялдар мурунку иши боюнча кызматтык айлык акысын (тарифтик ченин) сактоо менен жагымсыз өндүрүштүк факторлордун таасири жок башка ишке которулат.

Кош бойлуу аялга жагымсыз өндүрүштүк факторлордун таасири жок башка иш берүү жөнүндө маселени чечкенге чейин ал ушунун натыйжасында үзгүлтүккө учураган бардык жумуш күндөрү үчүн иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен кызматтык айлык акысын (тарифтик ченин) сактоо менен жумуштан бошотулууга тийиш.

Медициналык мекемелерде кош бойлуу аялдарды милдеттүү диспансердик текшерүүдөн өткөрүүдө иштеген жери боюнча кызматтык айлык акысы (тарифтик чени) сакталат.

307-статья. Кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү

Аялдарга кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү алардын арызы боюнча жана медициналык корутундунун негизинде төрөткө чейин 70 календардык күнгө жана төрөттөн кийин 56 календардык күнгө (төрөтү оор болгондо же эки жана андан ашык бала төрөлгөндө - 70) ушул мезгил үчүн Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген өлчөмдө кош бойлуулугуна жана төрөгөндүгү боюнча жөлөкпул төлөп берүү менен берилет.

Кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү суммаланып эсептелет жана аялга төрөткө чейинки иш жүзүндө пайдаланылган күндөрдүн санына карабастан толугу менен берилет.

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген аялдардын кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүүсүнүн узактыгы эмгек стажысына карабастан, айлык акысынын толук өлчөмүндө кош бойлуулугуна жана төрөгөндүгү боюнча жөлөкпул төлөп берүү менен төмөндөгүдөй белгиленет:

төрөт ойдогудай болгондо - 140 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 70 календардык күн);

төрөтү оор болгондо - 156 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 86 календардык күн);

эки же андан ашык бала төрөлгөндө төрөткө чейинки өргүүнүн иш жүзүндөгү узактыгына карабастан - 180 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 110 календардык күн).

(КР 2005-жылдын 30-июнундагы № 85, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

308-статья. Бала асырап алган кызматкерлерге өргүү берүү

Бала асырап алган кызматкерлерге бала асырап алган күндөн баштап жана асырап алган 3 айлык куракка чейинки баланын туулган күнүнөн 70 календардык күн өткөнгө чейинки мезгилге, ал эми эки же андан ашык баланы бир эле мезгилде асырап алууда алар төрөлгөн күндөн баштап 110 календардык күн өргүү берилет.

Баланы (балдарды) эки жубай тең асырап алган учурда ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн өргүү алардын калоосу боюнча жубайлардын бирөөнө берилет.

Бала асырап алган аялдарга алардын каалоосу боюнча ушул статьянын биринчи бөлүгүндөгү өргүүнүн ордуна бала асырап алган күндөн баштап 70

календардык күн өткөнгө чейин кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү, ал эми эки же андан көп баланы бир мезгилде асырап алууда алар төрөлгөн болгон күндөн баштап 110 календардык күнгө берилет. Бала асырап алуунун жашырындыгын сактоону камсыз кылуучу көрсөтүлгөн өргүүлөрдү берүү тартиби Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленет.

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2005-жылдын 22-декабрындагы № 606 "Уул (кыз) бала асырап алган кызматкерлерге отпуска берүү тартибин бекитүү жөнүндө" токтому

309-статья. Баланы тамактандыруу үчүн тыныгуулар

Бир жарым жашка чейинки балдары бар иштеген аялдарга эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуудан башка баланы (балдарды) тамактандыруу үчүн иштин ар бир үч сааты сайын ар бири 30 мүнөттөн кем эмес убакытка созулган кошумча тыныгуу берилет.

Иштеген аялдын бир жарым жашка чейинки эки же андан ашык балдары болгондо тыныгуунун узактыгы 1 сааттан кем эмес белгиленет.

Аялдын арызы боюнча баланы (балдарды) тамактандыруу үчүн тыныгуулар эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгууга кошулушу же суммаланган түрдө аны тиешелүү түрдө кыскартуу менен жумуш күнүнүн (жумуш кезметинин) башталышына, же аякталышына которулушу мүмкүн.

Баланы (балдарды) тамактандыруу үчүн тыныгуулар жумуш убактысына кошулат жана орточо эмгек акы өлчөмүндө төлөнүүгө тийиш.

Тыныгуулардын мөөнөттөрү жана берүү тартиби эненин каалоолорун эске алуу менен иш берүүчү тарабынан белгиленет.

310-статья. Эмгек келишимин бузууда кош бойлуу аялдарга жана балалуу аялдарга кепилдиктер

Кош бойлуу аялдар менен эмгек келишимин бузууга уюм жоюлган жана эмгек келишиминин мөөнөттөрү аяктаган учурларды кошпогондо жол берилбейт.

Үч жашка чейинки курактагы балдары бар аялдар менен, он төрт жашка чейинки курактагы (ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдар - он сегиз жашка чейин) балдары бар жалгыз бой энелер менен, аталган балдарды энесиз тарбиялап жаткан башка адамдар менен эмгек келишимин иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бузууга жол берилбейт (ушул Кодекстин 83-статьясынын 1-пункту, 3-пунктунун "а" пунктчасы, 5-8, 10, 11-пункттары боюнча жумуштан бошотууларды кошпогондо).

311-статья. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдарды жана бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды багуучу адамдарга кошумча дем алыш күндөрдү жана өргүү берүү

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдарды жана бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды алар 18 жашка жеткенге чейин багуу үчүн ата-эненин бирине (камкорчуга, көзөмөлчүгө) анын жазуу жүзүндөгү арызы боюнча ай сайын орточо күндүк иштеп тапканын төлөп берүү менен жумуштан бошотулган 1 күн берилет.

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баланын же 18 жашка чейинки 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.

312-статья. Энесиз балдарды тарбиялоочу адамдарга кепилдиктер жана жеңилдиктер

Энеси болгондугуна байланыштуу аялга ушул Кодекс менен берилүүчү кепилдиктер жана жеңилдиктер (түнкү эмгектенүүнү жана мөөнөтүнөн ашык иштөөнү чектөө, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү жумушка тартуу жана иш сапарга жиберүү, кошумча өргүүлөрдү берүү, эмгектин жеңилдетилген режимдерин белгилөө жана мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар менен белгиленген башка кепилдиктер жана жеңилдиктер) энесиз балдарды тарбиялоочу аталарга, ошондой эле жашы жетелектердин камкорчуларына (көзөмөлчүлөрүнө) да жайылтылат.

25-Глава
Иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

313-статья. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгекке укугун ишке ашыруу

Реабилитациянын жекече программаларын эске алуу менен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга демейдеги эмгек шарттары менен иш берүүчүдө, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин пайдалануучу адистештирилген уюмдарда, цехтерде жана участкаларда иштөөгө, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдары тыюу салбаган жекече же башка эмгектик иш жүргүзүүгө укугу камсыз кылынат.

314-статья. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумуш орундарын квоталоо

Калкты иш менен камсыз кылуу мамлекеттик кызмат органдары коомдук уюмдардын катышуусу менен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумуш орундарын квоталоо боюнча ченемдерди иштегендердин санынын 5 пайызынан кем эмес өлчөмдө (эгерде иштегендердин саны 20 адамдан кем болбосо) иштеп чыгат, ал эми жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана жергиликтүү мамлекеттик администрациялар бекитет. Мында ошол ченемдин эсебине толук эмес жумуш убактысы шарттарында иш берүүгө жол берилет.

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумуш орундарын квоталоо ченеми иш берүүчү тарабынан калкты ишке орноштуруунун мамлекеттик кызмат органдарына кезектеги календардык жылдын башталышына чейин 3 айдан кечиктирилбестен берилүүгө тийиш.

Иш берүүчүлөр ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштуруу үчүн белгиленген квоталоонун эсебинен жумуш орундарын түзүүгө милдеттүү.

315-статья. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жумушка орноштуруу

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жумушка орноштурууну калкты иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызмат органы камсыз кылат. Атайын түзүлгөн же квоталанган жумуш ордуна ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү

чектелүү адамды кабыл алуу жөнүндө алардын жолдомосу иш берүүчүнүн аткарышы үчүн милдеттүү.

Калкты иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызмат органынын жолдомосу боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды жумушка кабыл алуудан негизсиз баш тарткан учурда иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

316-статья. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жумушка кабыл алуудагы кошумча кепилдиктери

Иш берүүчү калкты иш менен камсыз кылуу мамлекеттик кызматы тарабынан жиберилген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды белгиленген квотанын эсебинен түзүлгөн жумуш ордуна жумушка орноштуруу тартибинде кабыл алууга милдеттүү.

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жумушка алууда сыноо мөөнөтү белгиленбейт.

Иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын толук эмес жумуш убактысынын режими, иш жүктөмүн жеңилдетүү жана башка эмгек шарттары жөнүндө саламаттык сактоонун же медициналык-социалдык эксперттик комиссиянын (мындан ары МСЭК) тиешелүү ыйгарым укук берилген мамлекеттик органдарынын корутундусу иш берүүчү тарабынан милдеттүү түрдө аткарылат.

317-статья. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгек шарттарына жана эс алууларына кепилдиктер

Иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга иш берүүчү МСЭК тарабынан берилген реабилитациянын жекече программасына ылайык, анын ичинде өндүрүштө аларды кесиптик окутуп үйрөтүүнү уюштурууну жана үйдөн иштөө жолу менен эмгек шарттарын түзүүгө милдеттүү.

Макулдашуулар менен, жамааттык келишимде, макулдашууларда жана эмгек келишиминде белгиленүүчү эмгек шарттары, анын ичинде акы төлөө, жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын режими, жыл сайын берилүүчү өргүүнүн узактыгы башка кызматкерлерге салыштырганда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын абалын начарлатпоого же укуктарын чектебөөгө тийиш.

Майыптуулугу I жана II топтордогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумасына 36 сааттан ашпаган жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленет. Мында майыптуулугу I жана II топтордогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын күнүмдүк жумушунун узактыгы 7 сааттан ашпоого тийиш. Жумуш убактысын суммалап эсепке алууну колдонууга жол берилбейт.

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды мөөнөтүнөн ашыкча иштөөгө, дем алыш күндөрү жана түнкү убакытта жумушка тартууга алардын макулдугу менен жана, эгерде мындай жумушка медициналык корутунду боюнча тыюу салынбаган шартта гана жол берилет.

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды иш сапарга жиберүүгө алардын макулдугу менен гана жол берилет.

Иш берүүчү ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ден соолугунун абалына жараша жумуш аткаруу ченемдерин азайтууга укуктуу.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

318-статья. Башка ишке которууда жана эмгек келишимин бузууда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн кошумча кепилдиктер

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды башка ишке которууга (МСЭКнын) корутундусу боюнча анын ден соолугу кесиптик милдеттерин аткарууга тоскоол болгон же ден соолугуна жана эмгектин коопсуздугуна коркунуч келтирген учурларды кошпогондо, майыптуулук жүйөсү боюнча анын макулдугусуз башка ишке которууга жол берилбейт.

Кызматкерлердин санын же штатты кыскартууда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга эмгек өндүрүмдүүлүгү жана квалификациялары бирдей болгондо жумушта калтырууга артыкчылык берилет. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин пайдалануу үчүн арналган адистештирилген уюмдарда иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар эмгек өндүрүмдүүлүгүнө жана квалификациясына карабастан жумушта калтырууга артыкчылык укугуна ээ.

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар менен эмгек келишимин бузууга жол берилбейт (уюмдун жоюлгандыгына байланыштуу ушул Кодекстин 83-статьясынын 1-пункту, 3-пункттун "а" пунктчасы, 5-8, 10, 11-пункттары боюнча бошотулган учурларды кошпогондо).

319-статья. Ошол уюмда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адам болгон кызматкерлерди жумушка орноштуруу боюнча иш берүүчүлөрдүн укуктары жана милдеттери. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды социалдык жактан камсыз кылуу

Иш берүүчү ошол уюмда эмгектик мертинүүнүн же кесиптик оорунун кесепетинен Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адам болгон кызматкерлерди жумушка орноштуруу үчүн жаңы жумуш орундарын бөлүүгө же түзүүгө милдеттүү.

Ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган талаптар аткарылбаган учурда иш берүүчү ошол кызматкерлер менен эмгек келишимин токтотууда Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

Пенсияга чыкканга чейин иш берүүчүдө иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга медициналык тейлөө, турак жай менен камсыз болуу ден соолук чыңдоочу жана профилактикалык мекемелерге жолдомолор, ошондой эле жамааттык келишим, макулдашуулар менен каралган башка социалдык кызмат көрсөтүүлөр жана жеңилдиктер боюнча анын кызматкерлери менен катар эле болгон мүмкүнчүлүктөрдү пайдаланууга укуктарын сактайт.

Иш берүүчү өздүк каражаттарынын эсебинен башкалардын жардамына жана багуусуна муктаж болгон ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын, жалгыз бойлордун пенсияларына үстөктөрдү жана кошумча төлөөлөрдү белгилөөгө, ошондой эле жамааттык келишим, макулдашуулар менен каралган башка жеңилдиктерди берүүгө укуктуу.

320-статья. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин пайдалануучу иш берүүчүлөр үчүн артыкчылыктар жана жеңилдиктер

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жумушка алган иш берүүчүлөр Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган жеңилдиктерди пайдаланат.

26-Глава
Уюмдун жетекчисинин жана уюмдун коллегиалуу аткаруу органынын мүчөлөрүнүн эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

321-статья. Жалпы жоболор

Уюмдун жетекчиси - жеке жак, ал мыйзамга же уюмдун уюмдаштыруу документтерине ылайык ошол уюмга жетекчиликти жүзөгө ашырат, анын ичинде анын бирден бир аткаруу органынын иш-милдетин аткарат.

Ушул главанын жоболору уюмдун уюштуруу-укуктук формаларына карабастан алардын жетекчилерине, төмөнкү учурлардан тышкары колдонулат:

уюмдун жетекчиси уюмдун бирден бир катышуучусу (уюмдаштыруучусу), мүчөсү, анын мүлкүнүн ээси болгондо;

уюмду башкаруу келишим боюнча башка уюм (башкаруучу уюм) же жекече ишкер (башкаруучу) тарабынан жүргүзүлгөндө.

322-статья. Уюмдун жетекчисинин эмгегин жөнгө салуунун укуктук негиздери

Эмгектик мамилелер жаатында уюмдун жетекчисинин укуктары жана милдеттери ушул Кодекс, мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар, уюмдун уюмдаштыруу документтери, эмгек келишимдери менен аныкталат.

323-статья. Уюмдун жетекчиси менен эмгек келишимин түзүү

Уюмдун жетекчиси менен эмгек келишими уюмдун уюмдаштыруу документтери же тараптардын макулдашуулары менен белгиленген мөөнөткө түзүлөт.

Мыйзамдар жана башка ченемдик-укуктук актылар, уюмдун уюмдаштыруу документтери аркылуу уюмдун жетекчиси менен эмгек келишимин түзүүнүн алдындагы жол-жоболору аныкталышы мүмкүн (конкурстарды өткөрүү, кызматка шайлоо же дайындоо жана башка).

324-статья. Айкалыштырып иштөө боюнча уюмдун жетекчисинин иши

Уюмдун жетекчиси юридикалык жактын ыйгарым укук берилген органынын же уюмдун мүлкүнүн ээсинин, болбосо менчик ээси ыйгарым укук берген жактын (органдын) уруксаты менен гана башка уюмдарда акы төлөнүүчү кызмат орундарын ээлей алат.

Уюмдун жетекчиси ошол уюмда көзөмөл жана контроль иш-милдеттерин жүзөгө ашыруучу органдардын курамына кирбейт.

325-статья. Уюмдун жетекчисинин материалдык жоопкерчилиги

Уюмдун жетекчиси уюмга келтирилген аны чыгаша зыян үчүн толук материалдык жоопкерчилик тартат.

Мыйзамдарда каралган учурларда уюмдун жетекчиси уюмга анын күнөөлүү аракеттери менен келтирилген чыгымдардын ордун толтурат. Мында чыгымдарды эсептөө жарандык мыйзамдарда каралган ченемдерге ылайык жүргүзүлөт.

326-статья. Уюмдун жетекчиси менен эмгек келишимин бузуу үчүн кошумча негиздер

Ушул Кодекс жана башка мыйзамдар менен каралган негиздерден сырткары уюмдун жетекчиси менен эмгек келишими төмөнкү негиздер боюнча да бузулушу мүмкүн:

1) банкроттук (кудуретсиздик) жөнүндө мыйзамга ылайык уюм жетекчисин-карызкорду кызматынан четтетүүгө байланыштуу;

2) эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда токтотуу жөнүндө юридикалык жактын ыйгарым укуктуу органы же уюмдун мүлкүнүн ээси, болбосо менчик ээси ыйгарым укук берген жак (орган) тарабынан чечим кабыл алынганына байланыштуу;

3) эмгек келишиминде каралган башка негиздер боюнча.

327-статья. Юридикалык жактын ыйгарым укуктуу органынын же уюмдун мүлкүнүн ээсинин, болбосо менчик ээси ыйгарым укук берген жактын (органдын) чечими боюнча уюмдун жетекчиси менен эмгек келишимин бузуу

Эмгек келишими уюмдун жетекчиси менен юридикалык жактын ыйгарым укуктуу органынын же уюмдун мүлкүнүн ээсинин, болбосо менчик ээси ыйгарым укук берген жактын (органдын) чечими боюнча анын колдонулуу мөөнөтү бүткөнгө чейин бузулган учурда, жетекчинин күнөөлүү иш-аракети (аракетсиздиги) жок болгондо ага эмгек келишиминде белгиленген өлчөмдө, бирок эки орточо айлык акынын өлчөмүнөн кем эмес, аны менен эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузулгандыгы үчүн компенсация төлөнөт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

328-статья. Уюмдун жетекчисинин демилгеси боюнча эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузуу

Уюмдун жетекчиси иш берүүчүгө (уюмдун мүлкүнүн ээсине же ал ыйгарым укук берген органга) жазуу жүзүндө 1 айдан кеч эмес ушул жөнүндө эскертип, эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузууга укугу бар.

329-статья. Уюмдун коллегиялуу аткаруу органынын мүчөлөрүнүн эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

Мыйзамдар, уюмдун уюмдаштыруу документтери тарабынан эмгек келишимин түзүүчү уюмдун коллегиялуу аткаруу органынын мүчөлөрүнө уюмдун жетекчиси үчүн ушул глава менен белгиленген эмгекти жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү колдонулушу мүмкүн.

Мыйзамдар менен уюмдардын жетекчилеринин жана ошол уюмдардын коллегиялуу аткаруу органынын мүчөлөрүнүн эмгегин жөнгө салуунун башка өзгөчөлүктөрү белгилениши мүмкүн.

27-Глава
Айкалыштырып иштөө боюнча адамдардын эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

330-статья. Айкалыштырып иштөө жөнүндө жалпы жоболор

Айкалыштырып иштөө - кызматкердин негизги ишинен бош мезгилде эмгек келишиминин шарттарында башка туруктуу акы төлөнүүчү жумушту аткарышы.

Эгерде мыйзамда башкача каралбаса чектелбеген сандагы иш берүүчүлөр менен айкалыштырып иштөө жөнүндө эмгек келишимдерин түзүүгө жол берилет.

Айкалыштырган ишти кызматкер негизги иштеген жери боюнча, башка уюмдарда да аткарышы мүмкүн.

Эмгек келишиминде жумуш айкалыштырылган иш экендиги сөзсүз көрсөтүлүүгө тийиш.

Эгерде негизги жумушу ушундай эле шарттарга байланыштуу болсо 18 жашка чейинки адамдарга, ошондой эле мыйзамда белгиленген башка учурларда, оор

иштерде, эмгек шарттары зыяндуу жана кооптуу иштерде, айкалыштырып иштөөгө жол берилбейт.

331-статья. Айкалыштырып иштөө боюнча кабыл алууда берилүүчү документтер

Башка уюмга айкалыштырып иштөө боюнча жумушка кабыл алууда кызматкер иш берүүчүгө ким экендигин ырастоочу паспортун же башка документин көрсөтүүгө милдеттүү. Атайын билимди талап кылган жумушка кабыл алууда иш берүүчү кызматкерден билими же кесиптик даярдыгы жөнүндө дипломун, болбосо башка документин же тийиштүү түрдө күбөлөндүргөн алардын көчүрмөсүн, ал эми оор жумушка, эмгек шарттары зыяндуу жана кооптуу жумушка кабыл алууда негизги иштеген жери боюнча жумушунун мүнөзү жана шарттары тууралу маалымкат талап кылууга укуктуу.

332-статья. Айкалыштырып иштөө шарттарында жумуш убактысынын узактыгы

Айкалыштырып иштөө боюнча адамдар үчүн иш берүүчү тарабынан белгиленүүчү жумуш убактысынын узактыгы күнүнө 4 сааттан жана жумасына 20 сааттан ашпоого тийиш.

333-статья. Айкалыштырып иштөө боюнча адамдардын эмгегине акы төлөө

Айкалыштырып иштеген адамдардын эмгегине акы төлөө аткарган жумушуна жараша иштелген убактысына, иштеп чыгуусуна, пропорциялуу, болбосо эмгек келишиминде белгиленген башка шарттарда жүргүзүлөт.

Убактылуу эмгек акы менен айкалыштырып иштеген адамдарга ченемделген тапшырмаларды белгилөөдө жумуштун иш жүзүндө аткарылган көлөмү үчүн акы төлөө акыркы натыйжа боюнча жүргүзүлөт.

Бийик тоолуу шарттардагы эмгек акысына райондук коэффициенттер жана иш стажы үчүн кызматтык маянасына үстөктөр белгиленген райондордо айкалыштырып иштеген адамдардын эмгегине акы төлөө ошол коэффициенттерди жана үстөктөрдү эсепке алуу жүргүзүлөт.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2017-жылдын 25-январындагы № 12 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

334-статья. Айкалыштырып иштөөдө өргүүгө чыгуу

Айкалыштырып иштеген адамдарга жыл сайын акы төлөнүүчү өргүү негизги иштеген жумушу боюнча өргүү менен бир мезгилде берилет. Эгерде айкалыштырылган ишинде кызматкер он бир ай иштей элек болсо, анда өргүү аванс менен берилет.

Эгерде айкалыштырып иштеген жумушта кызматкердин жыл сайын акы төлөнүүчү өргүүсүнүн узактыгы негизги иштеген жери боюнча өргүүнүн узактыгынан аз болсо, иш берүүчү кызматкердин өтүнүчү боюнча ага эмгек акысын сактабастан тиешелүү узактыктагы өргүү берет.

335-статья. Айкалыштырып иштеген адамдар үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

Иштеген жумушун окуу менен айкалыштырган адамдар үчүн, ошондой эле бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген адамдар үчүн каралган кепилдиктер жана компенсациялар кызматкерге, эмгек акысына райондук коэффициенттерди жана бийик тоолуу шарттардагы иш стажы

үчүн кызматтык маянасына үстөктөрдү кошпогондо, негизги иштеген жери боюнча гана берилет.

Ушул Кодекс, мыйзамдар, башка ченемдик укуктук актылар, жамааттык келишимдер, макулдашуулар, уюмдардын локалдуу актылары менен каралган башка кепилдиктер жана компенсациялар айкалыштырып иштеген адамдарга толук көлөмдө берилет.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2017-жылдын 25-январындагы № 12 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

336-статья. Айкалыштырып иштеген адамдар менен эмгек келишимин токтотуу үчүн кошумча негиздер

Ушул Кодексте, башка мыйзамдарда каралган негиздерден тышкары айкалыштырып иштеген адам менен эмгек келишими кызматкер үчүн ошол жумушу негизги болуп саналуучу жумушка кабыл алууда токтотулушу мүмкүн.

28-Глава
Эки айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

337-статья. Эки айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзүү

2 айга чейинки мөөнөткө жумушка кабыл алууда кызматкерге сыноо белгиленбейт.

338-статья. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартуу

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлер ошол мөөнөттүн чектеринде алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартылышы мүмкүн.

Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү жумуштар акчалай түрдө, бирок эки эселенген өлчөмдөн кем эмес компенсацияланат.

339-статья. Акы төлөнүүчү өргүү

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлерге бир ай жумушу үчүн 2 жумуш күнү эсебинде акы төлөнүүчү өргүү берилет.

340-статья. Эмгек келишимин бузуу

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкер эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузуу жөнүндө иш берүүчүгө 3 календардык күн мурда жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

Иш берүүчү уюмдун жоюлушуна, кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу аддыдагы жумуштан бошотуу жөнүндө 3 календардык күндөн кеч эмес кол койдуруп алуу менен жазуу жүзүндө 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерге эскертүүгө милдеттүү.

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерге, эгерде ушул Кодексте, башка мыйзамдарда, жамааттык келишимде же эмгек келишиминде башкача белгиленбесе, жумуштан бошогондогу жөлөкпул төлөнбөйт.

29-Глава
Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

341-статья. Мезгилдүү жумуштар

Климаттык жана башка жаратылыш шарттарына жараша алты айдан ашпаган белгилүү бир мезгилдин (убактын) ичинде аткарылуучу жумуштар мезгилдүү деп табылат.

Мезгилдүү жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан бекитилет.

342-статья. Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлер менен эмгек келишимин түзүү шарттары

Жумуштун мезгилдүү мүнөзү жөнүндө шарттар эмгек келишиминде көрсөтүлүүгө тийиш.

Мезгилдүү жумуштарга кызматкерди кабыл алууда сыноо 2 жумадан ашпоого тийиш.

343-статья. Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү өргүү

Мезгилдүү жумушта иштеген кызматкерлерге иштеген ар бир айы үчүн 2 календардык күн эсебинде акы төлөнүүчү өргүү берилет.

344-статья. Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлер менен эмгек келишимин бузуу

Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкер 3 календардык күн мурда эмгек келишимин бузуу жөнүндө иш берүүчүгө жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

Иш берүүчү уюмдун жоюлушуна, кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу алдыдагы жумуштан бошотуу жөнүндө 7 календардык күндөн кеч эмес кол койдуруп алуу менен жазуу жүзүндө мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерге эскертүүгө милдеттүү.

Уюмдун жоюлушуна, кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкер менен эмгек келишимин токтотууда эки жумалык орточо эмгек акысы өлчөмүндө жумуштан бошогондогу жөлөкпул төлөнөт.

30-Глава
Вахталык усул менен иштеген адамдардын ишин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

345-статья. Вахталык усул менен иштөө жөнүндө жалпы жоболор

Вахталык усул - кызматкерлердин туруктуу жашаган жерине күнүгө кайтып келүүнү камсыз кылуу мүмкүн болбогондо, туруктуу жашаган жеринен тышкары эмгек процессин ишке ашыруунун өзгөчө формасы.

Вахталык усул иш берүүчүнүн жайгашкан жеринен иштөөчү жер алыс болгондо, жумушту кадимки усул менен аткарууга мүмкүнчүлүк болбогондо, ошондой эле ээн жерде, алыс жайгашкан же өзгөчө табигый шарттагы райондордогу өндүрүштүк, социалдык жана башка багыттагы объекттерди куруунун, оңдоонун,

реконструкциялоонун жана эксплуатациялоонун мөөнөттөрүн кыскартуу максатында колдонулат.

Вахталык усул менен иштөө жумуштарына тартылган кызматкерлер иш өндүрүшүнүн объектисинде болгон мезгилде жумуштарды аткарган жана кезмет аралык эс алуу убагында аталган кызматкерлердин тиричилик аракетин камсыз кылуу үчүн арналган имараттардын жана курулмалардын комплексин камтыган иш берүүчү түзгөн атайын вахталык шаарларда жашашат.

Вахталык усул менен эмгекти уюштуруу шарттары ушул Кодекс жана Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн ченемдик укуктук актылары менен аныкталат.

346-статья. Вахталык усул менен иштелүүчү жумуштарга чектөөлөр

Вахталык усул менен иштелүүчү жумуштарга он сегиз жашка чейинки кызматкерлер, кош бойлуу аялдар, ошондой эле вахталык усул менен жумуштарды аткарууга медициналык каршы көрсөтмөлөрү бар адамдар тартылууга мүмкүн эмес.

347-статья. Вахтанын узактыгы

Вахта деп объектте жумуштун аткарылышынын убактысын жана вахталык шаарчада кезмет аралык эс алуунун убактысын камтыган жалпы мезгил эсептелет. Вахтанын узактыгы 1 айдан ашпашы керек.

Өзгөчө учурларда айрым объекттерде иш берүүчү уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча вахтанын узактыгын үч айга чейин узартылышы мүмкүн, ал эми деңиз деңгээлинен 2000 метрден ашык бийиктикте жайгашкан объекттерде аткарылган жумуштарда тиешелүү мамлекеттик саламаттык сактоо органы жана эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы менен кошумча макулдашуу талап кылынат.

348-статья. Вахталык усул менен иштөөдө жумуш убактысын эсептөө

Вахталык усул менен иштөөдө бир ай, квартал же башка узак мезгилге, бирок бир жылдан ашпаган жумуш убактысынын суммаланган эсеби белгиленет.

Эсепке алуу мезгили бүткүл жумуш убактысын, уюм жайгашкан жерден жолдогу же чогулган жерден жумушка чейин жана кайтып келүү убактысын, ошондой эле убакыттын ошол календардык учуруна туура келген эс алуу убактысын камтыйт. Мында эсепке алуу мезгилиндеги жумуш убактысынын жалпы узактыгы ушул Кодексте белгиленген жумуш саатынын ченемдүү санынан ашпоого тийиш.

Иш берүүчү жумуш убактысын жана ар бир кызматкерге ай сайын жана бүткүл эсепке алуу мезгилиндеги эс алуу учурун эсепке алууга тийиш.

349-статья. Вахталык усул менен иштөөдө эмгек жана эс алуу режимдери

Жумуш убактысы жана эс алуу убактысы эсепке алуу мезгилинин чегинде иш берүүчү жана уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча бекитилип, вахтадагы иш графиги менен жөнгө салынат жана аны колдонууга киргизгенге чейин 2 айдан кеч эмес мөөнөттө кызматкерлерге билдирилет.

Графикте кызматкерлерди вахтага алып келүү жана кайра жеткирүү 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.

Вахтадагы иш графигинин чегинде жумуш убактысынан ашык иштелген сааттар календардык жыл ичинде топтолуп жана кошумча эс алуу күндөрүн кийин берүүдө бүтүндөй бир күнгө чейин суммаланышы мүмкүн.

Эгерде эмгек келишиминде же жамааттык келишимде башкача аныкталбаса, эсепке алуу мезгилинин чегинде (вахтадагы иштөө графигинде) жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан ашкан жумушка байланыштуу эс алуу күндөрү тарифтик ставканын (айлык акынын) өлчөмүндө төлөнөт.

350-статья. Вахталык усул менен иштеген адамдарга кепилдиктер жана компенсациялар

Вахталык усул 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 иш жүзүндө кеткен күндөр үчүн суткалык акынын ордуна Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган тартипте белгиленген өлчөмдөгү вахталык усулдун жумушу үчүн үстөк төлөнөт.

Бийик тоолуу райондорго жана республиканын алыскы жана барууга кыйын аймактарына, башка райондорунун вахталык усул менен иштөөгө келген кызматкерлерге төмөнкүдөй кепилдиктер жана компенсациялар берилет:

1) айлык акысына райондук коэффициент белгиленет жана бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда туруктуу иштеген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдө бийик тоолуу шарттардагы иш стажы үчүн кызматтык маянасына пайыздык үстөк төлөнөт;

2) ар бир жылдагы акы төлөнүүчү кошумча өргүү:

а) 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 - 36 календардык күн;

б) алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштегенде - 12 календардык күн.

Жеңилдиктерди жана компенсацияларды алууга укук берүүчү иш стажысына бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген календардык күндөр жана кезметтин графигинде каралган жол жүрүүгө кеткен иш жүзүндөгү күндөр кошулат.

Райондук коэффициенттер колдонулган райондордун аймактарына вахталык усул менен иштөөгө келген кызматкерлердин эмгек акысына ошол коэффициенттер Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына жана башка ченемдик укуктук актыларына ылайык эсептелет.

Вахтадагы жумуш графиги менен каралган иш берүүчүнүн (чогулуу пунктунун) жайгашкан жерине келүүгө жана кайра кайтууга кеткен күндөр үчүн, ошондой эле метеорологиялык шарттар жана транспорттук уюмдардын күнөөсү боюнча кызматкерлердин жолдо кармалган күндөрү үчүн кызматкерге бир күндүк тарифтик ставка (айлык акы) төлөнөт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

31-Глава
Иш берүүчү жеке жакта иштеген кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

351-статья. Кызматкердин иш берүүчү-жеке жак менен түзгөн эмгек келишиминин өзгөчөлүктөрү

Кызматкер иш берүүчү-жеке жак менен эмгек келишимин түзүүдө Кыргыз Республикасынынын мыйзамдарында тыюу салынбаган, ушул келишим менен аныкталган кандай жумуш болбосун аткарууга милдеттенет.

Жазуу жүзүндөгү эмгек келишимине милдеттүү түрдө кызматкер үчүн жана иш берүүчү үчүн олуттуу бардык шарттар киргизилет.

Иш берүүчү-жеке жак төмөнкүлөрдү аткарууга милдеттүү:

ушул Кодекстин талаптарына ылайык кызматкер менен эмгек келишимин жазуу жүзүндө тариздөөгө;

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аныкталган тартипте жана өлчөмдө камсыздандыруу төгүмдөрдү жана башка милдеттүү төлөмдөрдү төлөөгө;

жумушка биринчи жолу орношкон адамдарга мамлекеттик пенсиялык камсыздандыруунун социалдык жактан коргоо күбөлүгүн жол-жоболоштурууга.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

352-статья. Эмгек келишиминин мөөнөтү

Кызматкер менен иш берүүчү жеке жактын ортосунда эмгек келишими тараптардын макулдашуусу боюнча белгиленбеген, ошондой эле белгиленип коюлган мөөнөткө да түзүлүшү мүмкүн.

353-статья. Эмгек жана эс алуу режими

Иш режими, дем алыш күндөрүн берүү тартиби жана жыл сайын акы төлөөнүүчү өргүү берүү кызматкер менен иш берүүчү-жеке жактын ортосунда макулдашуу боюнча аныкталат. Мында жумуш жумасынын узактыгы ушул Кодексте белгиленгенден ашык болууга, ал эми жыл сайын акы төлөнүүчү өргүүнүн узактыгы кем болууга тийиш эмес.

354-статья. Эмгек келишиминин олуттуу шарттарын өзгөртүү

Эмгек келишиминде каралган олуттуу шарттарды өзгөртүү жөнүндө иш берүүчү-жеке жак кызматкерди 7 календардык күндөн кеч эмес мөөнөттө жазуу жүзүндө эскертет.

355-статья. Эмгек келишимин токтотуу

Ушул Кодексте каралган негиздерден тышкары иш берүүчү-жеке жакта иштеген кызматкер менен түзүлгөн эмгек келишими эмгек келишиминде каралган негиздер боюнча токтотулушу мүмкүн.

Иштен бошотуу жөнүндө эскертүүнүн мөөнөтү, ошондой эле эмгек келишими токтотулганда жумуштан бошонуу жөлөкпулун жана башка компенсациялык төлөмдөрдү берүү учурлары жана өлчөмдөрү эмгек келишими менен аныкталат.

356-статья. Жекече эмгек талаш-тартыштарын чечүү

Кызматкер жана иш берүүчү-жеке жак тарабынан өздөрүнчө жөнгө салынбаган жекече эмгек талаш-тартыштары сот тартибинде каралат.

357-статья. Иш берүүчү-жеке жакта иштеген жумушун тастыктоочу документтер

Иш берүүчү-жеке жакта иштеген жумушун тастыктоочу документ болуп жазуу жүзүндөгү эмгек келишими же эмгек китепчесиндеги жазуу саналат.

Иш берүүчү жеке ишкер катары каттоодон өткөн, мөөрү бар жеке жак кызматкердин эмгек китепчесине жазуу жүргүзүүгө, ошондой эле биринчи жолу жумушка орношкон кызматкерге эмгек китепчесин жол-жоболоштурууга укуктуу.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

32-Глава
Үйдө иштегендердин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

358-статья. Үйдө иштегендер

Иш берүүчү тарабынан берилген же үйдө иштеген адамдын өз эсебинен сатылып алынган материалдарды жана аспаптарды, механизмдерди пайдалануу менен үйдө жумуш аткаруу жөнүндө эмгек келишимин түзгөн адамдар үйдө иштегендер болуп эсептелет.

Үйдө иштеген адам өзүнүн аспаптарын жана механизмдерин пайдаланган учурларда ага алардын эскириши (амортизация) үчүн компенсация төлөнөт. Мындай компенсацияны төлөө, ошондой эле үйдө жумуш аткаруу менен байланышкан башка чыгымдардын ордун толтуруу эмгек келишиминде аныкталган тартипте жүргүзүлөт.

Үйдө иштегендерди чийки зат, материалдар жана жарым фабрикаттар менен камсыз кылуунун, даярдалган продукция үчүн эсептешүүнүн, үйдө иштегендерге тиешелүү материалдардын наркынын ордун толтуруунун тартиби жана мөөнөттөрү даяр продукцияны ташып кетүүнүн тартиби жана мөөнөттөрү эмгек келишими менен аныкталат.

Жумушту үйдө аткаруу жөнүндө эмгек келишимин түзгөн адамдарга карата ушул Кодексте белгиленген өзгөчөлүктөр менен катар эмгек мыйзамдары колдонулат.

359-статья. Үй эмгегине уруксат берилүүчү шарттар

Үйдө иштегендерге берилген жумуштар алардын ден соолугуна залал келтирбеши керек жана эмгекти коргоонун тийиштүү талаптарынын шарттары аткарылууга тийиш.

360-статья. Үйдө иштегендер менен эмгек келишимин бузуу

Үйдө иштегендер менен эмгек келишимин бузуу ушул Кодексте жана эмгек келишиминде каралган негиздер боюнча жүргүзүлөт.

33-глава
Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген адамдардын эмгеги

361-статья. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген адамдар үчүн кепилдиктер жана компенсациялар жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамдары

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда 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 мүмкүнчүлүгүнө негизденүү менен жамааттык келишимдер жана макулдашуулар менен белгилениши мүмкүн.

362-статья. Кепилдиктерди жана компенсацияларды алуу үчүн зарыл болгон эмгек стажысы

Кепилдиктерди жана компенсацияларды алуу үчүн зарыл болгон эмгек стажысын белгилөөнүн жана эсептөөнүн тартибин Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктайт.

363-статья. Эмгекке акы төлөө

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда эмгекке акы төлөө эмгек акыга райондук коэффициенттерди жана кызматтык маянага пайыздык үстөк колдонуу менен жүргүзүлөт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

364-статья. Эмгек акыга райондук коэффициент

Эмгек акыга райондук коэффициенттин өлчөмүн жана аны төлөп берүү тартибин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

365-статья. Кызматтык маянага пайыздык үстөк

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген адамдар үчүн ошол райондордо же жерлерде иштеген стажысы үчүн кызматтык маянага пайыздык үстөк төлөнөт. Кызматтык маянага пайыздык үстөктүн өлчөмүн жана аны төлөөнүн тартибин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

366-статья. Уюмду жоюуга, кызматкерлердин санын же штатты кыскартууга байланыштуу жумуштан бошотулган кызматкерлерге мамлекеттик кепилдиктер

Уюмду жоюуга, кызматкерлердин санын же штатты кыскартууга байланыштуу бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда жайгашкан уюмдардан жумуштан бошотулган кызматкерлерге жумушка орношконго чейинки мезгилде, бирок төрт айдан ашык эмес жумуштан бошонуу жөлөкпулун берүүнү эсепке алуу менен орточо эмгек акысы сакталат.

Жумуштан бошонуу жөлөкпулун жана сакталган орточо эмгек акыны төлөп берүү мурдагы иштеген жери боюнча иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен иш берүүчү тарабынан жүргүзүлөт.

367-статья. Кыскартылган жумуш жумасы

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген аялдар үчүн жамааттык келишим же эмгек келишими менен 36 сааттык жумуш жумасы каралышы мүмкүн, эгерде мыйзамдарда алар үчүн жумуш жумасынын кыскартылган узактыгы каралбаса. Мында айлык акы толук жумуш жумасындагы өлчөмдө төлөнөт.

Кыскартылган жумуш жумасын белгилөө тартиби жамааттык келишимде же эмгек келишиминде аныкталат.

368-статья. Ар жылдык акы төлөнүүчү кошумча өргүү

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген адамдар үчүн жалпы негизде мыйзамдар менен белгиленген ар жылдык акы төлөнүүчү негизги өргүүдөн жана акы төлөнүүчү кошумча өргүүдөн тышкары жыл сайын акы төлөнүүчү кошумча өргүү берилет:

- 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 - 36 календардык күн;

- алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштегенде - 12 календардык күн.

Айкалыштырып иштегендерге жыл сайын берилүүчү өргүүнүн жалпы узактыгы жалпы негизде белгиленет.

Ар жылдык акы төлөнүүчү кошумча өргүү берүүнү бир нече ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салууда кызматкерлер үчүн кыйла жагымдуу шарттар белгиленген ченемдик укуктук акт колдонулат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

369-статья. Ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүнү берүү жана бириктирүү тартиби

Кызматкерге ушул Кодекстин 368-статьясында белгиленген ар жылдык акы төлөнүүчү кошумча өргүү ошол иш берүүчүдө иштегенине он бир ай толгондон кийин берилет.

Жыл сайын акы төлөнүп берилүүчү өргүүнүн жалпы узактыгы ар жылдык негизги жана ар жылдык бардык акы төлөнүүчү кошумча өргүү сummаланып аныкталат.

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген адамдарга берилүүчү ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүнү толук же жарым-жартылай бириктирүү 2 жылдыкынан ашпоого тийиш. Мында берилүүчү өргүүнүн жалпы узактыгы өргүүнү пайдалануучу жерге жетүү жана кайра келүү үчүн зарыл болгон убакыттагы сактабаган эмгек акыны кошкондо алты айдан ашпоого тийиш.

6 айдан ашкан ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүнүн пайдаланылбаган бөлүгү келерки жылы ар жылдык акы төлөнүүчү кезектеги өргүүгө кошулат.

Иштеген ата-эненин (камкорчунун, көзөмөлчүнүн) бирөөнүн өтүнүчү боюнча иш берүүчү башка жерде жайгашкан кесиптик орто же жогорку билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окууга тапшыруучу он сегиз жашка чейинки баланы узатып жүрүү үчүн жыл сайын акы төлөнүүчү өргүүнү же анын бөлүгүн (14 календардык күндөн кем эмес) берүүгө милдеттүү. Эки же андан көп бала болгон учурда көрсөтүлгөн максаттар үчүн өргүү ар бир бала үчүн бир жолудан берилет.

370-статья. Медициналык жактан тейлөө кепилдиги

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген адамдар үчүн, эгерде тиешелүү консультациялар жашаган жеринде берилүүгө мүмкүн болбосо медициналык консультацияларды алуу же тиешелүү медициналык корутунду болгон учурда дарылануу үчүн республиканын аймагында жол жүрүү наркын жамааттык келишим менен төлөп берүү каралышы мүмкүн.

371-статья. Бийик тоолуу райондорго жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда келген адамдар менен эмгек келишимин түзүү

Бийик тоолуу райондорго жана алыскы жана барууга кыйын аймактарга келген адамдар менен эмгек келишимин түзүү ошол райондордо жана жерлерде жашоого жана иштөөгө боло тургандыгы жөнүндө медициналык корутунду болгондо уруксат берилет.

372-статья. Көчүүгө байланыштуу чыгымдарды компенсациялоо

Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда жайгашкан уюмдарда иштөө жөнүндө эмгек келишимин түзгөн жана ушул келишимдерге ылайык республиканын башка региондорунан келишкен адамдарга төмөнкүдөй компенсацияларды берүү кепилденет:

2 кызматтык айлык акы (ставка) өлчөмүндө бир жолку жөлөкпул жана аны менен келген үй-бүлөнүн ар бир мүчөсүнө кызматкердин кызматтык айлык акысынын (ставка) жарымы өлчөмүндө бир жолку жөлөкпул;

кызматкердин жана анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн Кыргыз Республикасынын аймагында жол жүрүү боюнча иш жүзүндөгү чыгашалардын жана темир жол транспорту менен ташуу үчүн каралган тарифтерден жогору эмес үй-бүлөгө 3 тоннадан ашык жүктү ташып келүүнүн иш жүзүндөгү чыгашалардын наркын төлөө;

жаңы жерге көчүүгө камынуу жана жайгашуу үчүн узактыгы 7 календардык күн акы төлөнүүчү өргүү.

Үй-бүлө мүчөлөрүнүн жол жүрүү жана жүгүн ташуу наркын төлөп берүү укугу көрсөтүлгөн райондордо жана жерлерде ошол уюмда кызматкер тарабынан эмгек келишимин түзгөн күндөн тартып бир жыл бою сакталат.

Кызматкерге жана анын үй-бүлө мүчөлөрүнө башка жердеги жаңы конушка көчкөн учурда, ар кандай негиздер боюнча (анын ичинде кызматкердин каза болушу) күнөө жасагандыгы үчүн жумуштан бошотулгандан тышкары эмгек келишимин бузууга байланыштуу жол жүрүүнүн иш жүзүндөгү чыгашалары боюнча жана үй-бүлөнүн 3 тоннадан ашпаган жүгүн ташууда иш жүзүндөгү чыгашалар боюнча, бирок темир жол транспорту менен жүк ташуу үчүн каралган тарифтерден жогору эмес жүктү ташып келүүнүн наркы төлөнөт.

Ушул статьяда каралган кепилдиктер жана компенсациялар негизги жумуш орду боюнча гана берилет.

373-статья. Башка кепилдиктер жана компенсациялар

Социалдык камсыздандыруу, пенсиялык камсыздоо, турак жай боюнча укуктук мамилелер жаатындагы бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген адамдар үчүн кепилдиктер жана компенсациялар жана башкалары Кыргыз Республикасынын тиешелүү мыйзамдары жана башка ченемдик укуктук актылары менен белгиленет.

34-Глава
Транспорт кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

374-статья. Транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан жумушка кабыл алуу

Транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан жумушка кабыл алынган кызматкерлер транспорттун тиешелүү түрү жаатындагы мамлекеттик орган аныктаган тартипте кесиптик тандоодон өтүүгө, ошондой эле эмгек милдеттерин аткаруу үчүн зарыл болгон тиешелүү даярдыктан өтүүгө жана ден соолугу чың болууга тийиш.

Транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан жумушка кызматкерлерди кабыл алуу саламаттык сактоо жана транспорттун тиешелүү түрүнүн тармагынын мамлекеттик органдары белгиленген тартипте милдеттүү алдынала медициналык текшерүүдөн өткөндөн кийин гана жүргүзүлөт.

375-статья. Транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлердин жумуш убактысы жана эс алуу убактысы

Эмгеги транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлерге транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кесиби же кызматы боюнча алар үчүн белгиленген жумуш убактысынын узактыгынан ашыкча иштөөгө, ошондой эле эмгек шарты зыяндуу жана (же) коопту жумуштан иштөөгө уруксат берилбейт.

Транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кесиптердин (кызмат орундарынын) жана жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилеген тартипте бекитилет.

Эмгеги транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларынын жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын режиминин өзгөчөлүктөрү, эмгек шарттары транспорттун тиешелүү түрүнүн тармагындагы мамлекеттик органы тарабынан белгиленет. Бул өзгөчөлүктөр ушул Кодекс менен белгиленгендерге салыштармалуу кызматкерлердин абалын начарлатпайт.

376-статья. Эмгеги транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлердин иш тартиби

Эмгеги транспорттук каражаттардын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлердин иш тартиби ушул Кодекс жана Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен иш тартиби жөнүндө жобо (устав) менен жөнгө салынат.

35-Глава
Педагогика кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

377-статья. Педагогикалык иш жүргүзүү укугу

Педагогикалык иш жүргүзүүгө Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен тиешелүү типтеги жана түрдөгү билим берүү уюмдары жөнүндө типтүү жободо белгиленген тартипте аныкталган билим берүү цензи бар адамдарга уруксат берилет.

Соттун өкүмү же медициналык көрсөтүмү боюнча педагогикалык иш жүргүзүүгө тыюу салынган адамдарга, ошондой эле кылмыштын айрым түрүн жасагандыгы

үчүн соттолгондорго билим берүү уюмдарында педагогикалык иш жүргүзүүгө уруксат берилбейт. Тиешелүү медициналык каршы көрсөтүмдөрдүн жана кылмыштын түрлөрүнүн тизмеси Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленет.

378-статья. Кесиптик жогорку билим берүүнүн билим берүү уюмдарынын кызматкерлери менен эмгек келишими

Жогорку окуу жайында илимий-педагогикалык кызматкерлердин бардык кызмат орундарын алмаштыруу 5 жылга чейинки мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими боюнча жүргүзүлөт.

Жогорку уюмдарда факультеттин деканынан жана кафедра башчысынан тышкары илимий-педагогикалык кызматкерлердин бардык кызмат орундарын алмаштырууда эмгек келишимин түзүү менен катар эле конкурстук тандоо жүргүзүлөт. Көрсөтүлгөн кызмат орундарын алмаштыруунун тартиби жөнүндө жобо Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан бекитилет.

Жогорку окуу жайынын факультетинин деканынын жана кафедра башчысынын кызмат орундары шайлануучу болуп саналат. Көрсөтүлгөн кызмат орундарына шайлоонун тартиби жогорку уюмдарынын уставдары менен аныкталат.

Мамлекеттик жана муниципалдык жогорку уюмдарында ректорлордун, проректорлордун, филиалдардын (институттардын) жетекчилеринин кызмат орундары эмгек келишимдерин түзүү мөөнөтүнө карабастан, 65 жаштан ашпаган куракдагы адамдар менен алмаштырылат. Ушул кызмат орундарын ээлеген жана ошол куракка жеткен адамдар алардын макулдугу менен квалификациясына туура келген башка кызматка которулушат. Мамлекеттик жогорку окуу жайларынын жетекчилери билим берүү жөнүндө мыйзам менен белгиленген тартипте жана учурларда кызмат ордуна дайындалат жана бошотулат.

Проректорлор мөөнөттүү эмгек келишими менен жумушка кабыл алынат. Проректордун жогорку окуу жайы менен түзгөн мөөнөттүү эмгек келишиминин мөөнөтү ректордун ыйгарым укугунун мөөнөтүнө дал келет.

Уюмдаштыруучу (уюмдаштыруучулар) жогорку окуу жайынын илимий кеңешинин сунушу боюнча 70 жашка чыкканга чейин ректорлук кызмат орунунда иштөө мөөнөтүн узартууга укуктуу.

Ректор жогорку окуу жайынын илимий кеңешинин сунуштамасы боюнча проректордун, факультеттин деканынын, филиалдын (институттун) жетекчисинин кызмат орунунда иштөө мөөнөтүн 70 жашка чыкканга чейин узартууга укуктуу.

Караңыз:

КР Жогорку сотунун Конституциялык палатасынын 2015-жылдын 16-декабрындагы № 17-р чечими

(КР 2009-жылдын 20-январындагы № 10, 2016-жылдын 11-ноябрындагы № 177 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

379-статья. Педагогикалык кызматкерлердин жумуш убактысынын узактыгы

Билим берүү уюмдарынын педагогикалык кызматкерлери үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы жумасына 36 сааттан ашык эмес белгиленет.

Билим берүү уюмунун педагогикалык кызматкерлеринин эмгек келишиминде көрсөтүлгөн окуу жүктөмү Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан бекитилген

тиешелүү типтеги жана түрдөгү билим берүү уюму жөнүндө типтүү жобо менен каралган учурларда жогорку чек менен чектелиши мүмкүн.

Билим берүү уюмдарынын педагогикалык кызматкерлеринин эмгегинин өзгөчөлүгүн эсепке алуу менен кызмат орунуна жана (же) адистигине карабастан жумуш убактысынын узактыгы (эмгек акысынын ставкасы үчүн педагогдук иштин саат менен алынган) Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат. Педагогикалык ченеми кызматкерлердин айкалыштырып иштөөгө, анын ичинде ошого тете кызмат оруну, адистиги боюнча иштөөгө уруксат берилет.

380-статья. Ар жылдык негизги узартылган акы төлөнүүчү өргүү

Билим берүү мекемесинин педагогикалык кызматкерлерине ар жылдык негизги узартылган өргүү окуу жылы аяктагандан кийин берилет, анын узактыгы Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

381-статья. Педагогикалык кызматкери менен эмгек келишимин бузуу үчүн кошумча негиздер

Ушул Кодекс жана башка мыйзамдар менен 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) окуучуга, тарбиялануучуга карата күч колдонуп жана (же) психикалык зомбулук көрсөтүшүнө байланышкан тарбиялоо усулдарын, анын ичинде бир жолу пайдаланганда;

3) мамлекеттик жана муниципалдык кесиптик жогорку уюмдарынын билим берүү уюмдарынын ректорлору, проректорлору, факультеттердин декандары, филиалдардын (институттардын) жетекчилери 65 жашка чыкканда.

36-Глава
Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

382-статья. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгек мамилелерин жөнгө салуу

Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгек мамилелери "Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматы жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамында белгиленген өзгөчөлүктөрдү эске алуу менен ушул Кодекске, ошондой эле Кыргыз Республикасынын башка ченемдик укуктук актыларына ылайык жөнгө салынат.

Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдары жана башка ченемдик укуктук актылары дипломатиялык кызмат органдарына жана алардын кызматкерлерине ал атайын мыйзам менен жөнгө салынбаган өлчөмдө гана жайылтылат.

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы № 141 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

383-статья. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлерин дайындоо жана аларды ЧУИ жиберүү

Чет мамлекеттин жарандыгына ээ болбогон жана кызматка Кыргыз Республикасынын Президенти же Кыргыз Республикасынын Премьер-министри

тарабынан дайындалууга жатпаган Кыргыз Республикасынын жарандары Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын органдарындагы дипломатиялык, консулдук жана администрациялык мамлекеттик кызмат орундарына тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан дайындалат.

Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерин ЧУИ жиберүүдө тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдагы, ага караштуу органдагы же Кыргыз Республикасынын администрациялык-аймактык бирдиктериндеги анын өкүлчүлүгүндөгү кызмат ордунан бошотулат жана чет өлкөдө жайгашкан дипломатиялык кызмат органында кызмат ордуна дайындалат.

ЧУИ 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.

Тийиштүү бош орун жок болгон учурда Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкери кеткенге чейинки ээлеген кызмат ордунан төмөн кызмат ордуна, бирок бир тепкичтен кем эмес жана кызматкердин өз макулдугу менен гана дайындалышы мүмкүн.

Ушул статьянын жоболору Кыргыз Республикасынын Президенти же Кыргыз Республикасынын Премьер-министри тарабынан дайындалуучу Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлерине жайылтылбайт.

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы № 141 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

384-статья. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын ЧУИ жиберилүүчү кызматкерлеринин эмгек шарттары

ЧУИ жиберилүүчү Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгек шарттары ушул Кодексте белгиленгенден начар болушу мүмкүн эмес.

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы № 141 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

385-статья. Чет өлкөдөгү Кыргыз Республикасынын өкүлчүлүктөрүнө ишке жиберилүүчү кызматкерлер үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы № 141 Мыйзамына ылайык күчүн жоготту)

386-статья. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерин ЧУИ чакырып алуу үчүн кошумча негиздер

Ушул Кодексте жана башка мыйзам актыларында каралган негиздерден тышкары, Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын ЧУИ жиберилген кызматкери ЧУИ төмөнкү учурларда чакыртылышы мүмкүн:

1) барган өлкөдө өзгөчө кырдаал пайда болгондо;

2) кызматкерди "нон грата" персонасы деп жарыялаганда же болбосо барган өлкөдө анын кабыл алынбастыгы тууралуу жергиликтүү компетенттүү бийликтерден кабарлама алганда;

3) кызматкер барган өлкөнүн каада-салттарын жана мыйзамдарын, ошондой эле жүрүм-турумдун жана моралдын жалпы кабыл алынган ченемдерин сактабаганда;

4) кызматкердин үй-бүлө мүчөлөрүнүн барган өлкөнүн мыйзамдарын, жүрүм-турумдун жана моралдын жалпы кабыл алынган ченемдерин, ошондой эле чет өлкөдөгү Кыргыз Республикасынын тийиштүү 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 жарамсыздыкта же Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленген тартипте бекитилген оорулардын тизмесине ылайык, чет өлкөдө иштөөгө тоскоолдук кылган оорусу болгондо.

Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлерин ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган негиздердин бири боюнча ЧУИ чакыртып алууда, ЧУИ 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 79-статьясынын 2-пункту боюнча жүргүзүлөт.

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы № 141 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

37-Глава
Диний уюмдардын кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

387-статья. Диний уюмдардагы эмгек келишиминин тараптары

Мыйзам менен белгиленген тартипте катталган жана кызматкер менен жазуу жүзүндө эмгек келишимин түзгөн диний уюму иш берүүчү болуп саналат.

18 жашка толгон, диний уюму менен эмгек келишимин түзгөн, белгилүү жумушту өзү аткарган жана диний уюмдун ички көрсөтмөлөрүнө баш ийген адам кызматкер болуп саналат.

388-статья. Диний уюмдун ички көрсөтмөлөрү

Эмгек келишиминин тараптарынын укуктары жана милдеттери диний уюмдун ички көрсөтмөлөрү менен белгиленген өзгөчөлүктөрдү эсепке алуу менен эмгек келишиминде аныкталат, ал Кыргыз Республикасынын Конституциясына, ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга карама-каршы келбөөгө тийиш.

389-статья. Диний уюм менен эмгек келишимин түзүү өзгөчөлүктөрү жана аны өзгөртүү

Кызматкер менен диний уюмдун ортосундагы эмгек келишими белгилүү мөөнөткө, ошондой эле белгиленбеген мөөнөткө түзүлүшү мүмкүн.

Эмгек келишимин түзгөндө кызматкер ушул келишим менен аныкталган, мыйзам тыюу салбаган кандай болбосун жумушту аткарууга милдеттенет.

Ушул Кодекске жана диний уюмдун ички көрсөтмөлөрүнө ылайык кызматкер үчүн жана иш берүүчү катары диний уюму үчүн олуттуу шарттар эмгек келишимине киргизилет.

Эмгек келишиминин олуттуу шарттарын өзгөртүү зарылчылыгы болгондо диний уюм аны киргизүүдө 7 календардык күндөн кечиктирбестен, ал жөнүндө кызматкерге жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү.

390-статья. Диний уюмдарда иштеген адамдар үчүн жумуш убактысынын режими

Диний уюмдарда иштеген адамдар үчүн жумуш убактысынын режими ырым-жырымдарды же ички көрсөтмөлөрү менен аныкталган диний уюмунун башка ишин жүзөгө ашыруу режимине таянып, ушул Кодекс менен белгиленген жумуш убактысынын ченемдүү узактыгын эсепке алуу менен аныкталат.

391-статья. Диний уюмдардын кызматкерлеринин материалдык жоопкерчилиги

Диний уюмдун кызматкери менен диний уюмдун ички көрсөтмөлөрү аныктаган тизмекке ылайык толук материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишим түзүлүшү мүмкүн.

392-статья. Диний уюмдун кызматкери менен эмгек келишимин токтотуу

Ушул Кодекс менен каралган негиздерден тышкары эмгек келишими менен каралган негиздер боюнча диний уюмдун кызматкери менен эмгек келишими токтотулушу мүмкүн.

Диний уюмдун кызматкерин эмгек келишими менен каралган негиздер боюнча жумуштан бошотуу жөнүндө эскертүүнүн мөөнөттөрү, ошондой эле көрсөтүлгөн кызматкерлерге жумуштан ушундай бошотууга байланыштуу берилүүчү кепилдиктердин жана компенсациялардын тартиби жана шарттары эмгек келишими менен аныкталат.

393-статья. Диний уюмдардын кызматкерлеринин жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо

Кызматкердин жана иш берүүчү катары диний уюмдун өздөрүнчө жөнгө салынбаган жекече эмгек талаш-тартыштары сот тартибинде каралат.

38-Глава
Банкрот болгондо эмгек келишимдерин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

394-статья. Банкрот болгондо эмгек келишимдерин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

Кайра түзүмдөштүрүү, реабилитациялоо, санациялоо, тынчтык макулдашуу жана консервациялоо түрүндө ишке ашырылган банкроттук бул процессинин натыйжасында штаттар же кызматкерлердин саны кыскартылган учурдан тышкары кызматкерлер менен эмгек мамилелери токтотулбайт.

Ошол мезгилде иш берүүчү (атайын администратор, тышкы башкаруучу) жалпы башкаруучулук иш-милдеттерин жүзөгө ашыруучу кызматкерлер (жетекчи, анын орун басарлары, башкы бухгалтер) менен эмгек келишимин кайрадан түзүүгө же бузууга укуктуу.

Эгерде кайра түзүмдөштүрүү натыйжасында жаңы юридикалык жак пайда болуп, жоюлган уюмдун активдери ага өтсө, анда иш берүүчү кызматкерлерди которууну же жумуштан бошотууну ушул Кодекске ылайык жүргүзүүгө тийиш.

Эгерде уюм банкрот болуу процессинде жоюлса, бардык кызматкерлер менен эмгек мекемелерин бузуу жүргүзүлөт.

Компенсацияларды эсептөө жана төлөп берүү ушул Кодекске ылайык жүргүзүлөт.

(КР 2019-жылдын 31-декабрындагы № 150 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

39-Глава
Кызматкерлердин башка категорияларынын эмгегин жөнгө салуу өзгөчөлүктөрү

395-статья. Аскер кызматы каралган Куралдуу Күчтөрдүн уюмдарында жана аткаруу бийлигинин органдарында иштеген адамдардын эмгегин жөнгө салуу

Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен аскер кызматы каралган аскер бөлүктөрүндө, мекемелеринде, аскер-окуу жайларында, Куралдуу Күчтөрдүн башка уюмдарында жана аткаруу бийликтин органдарында иштөө жөнүндө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлерге Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларында каралган өзгөчөлүктөр менен эмгек мыйзамдары колдонулат.

Кызматкерлер үчүн ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн органдардын, мекемелердин жана уюмдардын милдеттерине ылайык эмгек акынын өзгөчө шарттары, ошондой эле кошумча жеңилдиктер менен артыкчылыктары белгиленет.

396-статья. 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 карабастан медициналык кызматкерлердин жумуш убактысынын узактыгы Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан белгиленет.

397-статья. Жалпыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография уюмдарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, циркτердин чыгармачыл кызматкерлеринин жана чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдардын, кесипкөй спортсмендердин эмгегин жөнгө салуу

Жалпыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография уюмдарынын, театрдын, театрдык жана концерттик уюмдардын, циркτердин чыгармачыл кызматкерлерине жана чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдарга, кесипкөй спортсмендерге карата мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларында каралган өзгөчөлүктөр менен эмгек мыйзамдары колдонулат.

Маданият жана искусство жаатындагы мамлекеттик жана муниципалдык уюмдардын чыгармачыл кызматкерлери, жетекчилери жана адистери менен эмгектик мамиленин негизги формасы эмгек келишими болуп саналат.

Маданияттын мамлекеттик уюмдарынын пенсия курагындагы кызматкерлери менен ушул Кодекстин 55-статьясына ылайык мөөнөттүү эмгек келишими түзүлөт.

(КР 2016-жылдын 30-декабрындагы № 228 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

IX БӨЛҮМ
КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЭМГЕК УКУКТАРЫН КОРГОО. ЭМГЕК ТАЛАШ-ТАРТЫШТАРЫН ЧЕЧҮҮ. ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫН БУЗГАНДЫК ҮЧҮН ЖООПКЕРЧИЛИК

40-Глава
Жалпы жоболор

398-статья. Кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо ыкмалары

Кызматкерлердин эмгек укуктарын жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын коргоонун негизги ыкмалары болуп төмөнкүлөр саналат:

- эмгек мыйзамдарын бузбай сактоо боюнча мамлекеттик көзөмөл жана контроль;

- кесиптик бирликтер жана башка өкүлчүлүктүү органдар тарабынан кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо;

- эмгек укуктарын кызматкерлер өздөрү коргошу.

41-Глава
Эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузбай сактоо боюнча мамлекеттик көзөмөл жана контроль

399-статья. Эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузбай сактоо боюнча мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо органы

Кыргыз Республикасынын аймагындагы бардык уюмдарда эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышына мамлекеттик көзөмөлдү жана контролду Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталган тартипте эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган жүзөгө ашырат.

(2-бөлүк КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамына ылайык күчүн жоготту)

Эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды так жана бир түрдүү аткаруу боюнча мамлекеттик көзөмөлдөөнү Кыргыз Республикасынын Башкы прокурору жана мыйзамга ылайык ага баш ийген прокурорлор жүргүзүшөт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

400-статья. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы башка органдар жана уюмдар менен өз ара иши

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы аткаруу бийлигинин органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу, башка мамлекеттик көзөмөлдөө-контролдоо органдары, прокуратура органдары, кесиптик бирликтер жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелери, башка уюмдары менен өз ара аракеттенүү аркылуу өзүнүн ишин жүзөгө ашырат.

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органы эмгек жана эмгекти коргоо жөнүндө

мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузбай сактоо маселелери боюнча мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо жана коомдук контролдоо органдарынын ишин координациялоону жүзөгө ашырат.

401-статья. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын негизги ыйгарым укуктары

(КР 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамына ылайык күчүн жоготту)

402-статья. Мамлекеттик эмгек инспекторлорунун негизги укуктары

Мамлекеттик эмгек инспекторлору (укукту, эмгекти коргоо боюнча) көзөмөлдөө-контролдоо ишин жүзөгө ашырууда төмөнкүдөй укуктарга ээ:

- белгиленген үлгүдөгү жана тиешелүү багыттагы кызматтык күбөлүктү көрсөтүп бардык уюштуруу-укуктук формадагы жана менчиктин түрлөрүндөгү уюмдарга инспекция жүргүзүү максатында барууга;

- иш берүүчүдөн жана алардын өкүлдөрүнөн, аткаруу бийлигинин жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынан көзөмөлдөө жана контролдоо иш-милдеттерин аткаруу үчүн зарыл болгон документтерди, түшүндүрмөлөрдү, маалыматты суроого жана кайтарымсыз алууга;

- белгиленген тартипте өндүрүштөгү кокустуктарды териштирүүгө;

- эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузууларды жоюу, көрсөтүлгөн эрежелерди бузууда күнөөлүүлөрдү тартип жоопкерчилигине тартуу тууралу же аларды белгиленген тартипте кызмат орунунан четтетүү жөнүндө милдеттүү түрдө аткарылуучу буйрутмаларды уюмдардын жетекчилерине же алардын өкүлдөрүнө берүүгө;

- көрсөтүлгөн бузууларды жойгонго чейин кызматкерлердин өмүрүнө жана ден-соолугуна коркунуч келтирген эмгекти коргоонун талаптарын бузуунун бети ачылса, уюмдардын, айрым өндүрүштүк бөлүмдөрдүн жана жабдуулардын ишин токтотууга;

- эмгекти коргоонун талаптарын бузуунун кесепетинен уюмдарды жоюу же алардын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн ишин токтотуу жөнүндө эмгек шарттарынын талаптары бузулгандыгы тууралу мамлекеттик экспертизанын корутундусу менен сотко жиберүүгө;

- белгиленген тартипте жумушту аткаруунун коопсуз усулдарына жана ыктарын окуп үйрөнбөгөн, эмгекти коргоо боюнча нускалоо жумуш ордунда стажировкадан өтпөгөн жана эмгекти коргоонун талаптарына болгон билими текшерилбеген адамдарды иштен четтетүүгө;

- сертификатка дал келбеген же эмгекти коргоонун талаптарына ылайык эмес кызматкерлерди коргоонун жекече жана жамааттык каражаттарын пайдаланууга жана өндүрүүгө тыюу салууга;

- эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузган күнөөлү адамдарды Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте административдик жоопкерчиликке тартууга, зарыл болгон учурда иши жана материалдары өндүрүштө болгондугуна байланыштуу аларды инспекцияга чакырууга, ошондой эле көрсөтүлгөн адамдарды жазык жоопкерчилигине тартуу тууралу материалдарды укук коргоо органдарына жиберүүгө, сотко доо коюуга;

- эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузуу, өндүрүштө кызматкерлердин ден соолугуна келтирген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө доо менен сотто эксперт катары чыгууга.

403-статья. Мамлекеттик эмгек инспекторлорунун милдеттери

Мамлекеттик эмгек инспекторлору көзөмөлдөө-контролдоо ишин жүзөгө ашырууда Кыргыз Республикасынын Конституциясын, эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, ошондой эле эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын кызмат адамдарынын жана органдарынын ишин жөнгө салуучу ченемдик укуктук актыларды сактоого милдеттүү.

Мамлекеттик эмгек инспекторлору өздөрүнүн ыйгарым укуктарын жүзөгө ашырууда алынган, ошондой эле ал кызматтан бошонгондон кийин мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык жана мыйзам менен корголгон башка сырларды сактоого, эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын жоболорун бузуу же кемчиликтер боюнча кандай болбосун даттануулардын булагын конфиденциалдуу деп эсептөөгө, эгерде текшерүү анын кайрылуусуна байланыштуу жүргүзүлүп, ал эми арызданууучу даттануунун булагы жөнүндө иш берүүчүнүн айткандарына каршы болсо арызданууучу тууралу иш берүүчүгө маалыматтарды берүүдөн баш тартууга тийиш.

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын 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.

404-статья. Уюмдарды инспекциялоонун тартиби

Мамлекеттик эмгек инспекторлору эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды сактоо боюнча мамлекеттик көзөмөлдү жана контролду жүргүзүү максатында Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында алардын уюштуруу-укуктук түрлөрүнө карабастан кандай уюмдарды болбосун инспекциялайт.

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы мамлекеттик инспектору инспекциялык текшерүүдө иш берүүчүгө же анын өкүлүнө өзүнүн келгендиги тууралу кабарлоого, эгерде ал мындай кабарлоо контролдун натыйжалуулугуна зыян келтирбейт деп эсептегенде гана билдирүүгө милдеттүү.

Куралдуу Күчтөрдүн, чек ара кызматынын уюмдары, коопсуздук, ички иштер органдары, башка укук коргоо органдары, түзөтүү мекемелери, коргоо өнөр жайлары менен эмгек келишимдери түзүлгөн кызматкерлердин эмгегин жөнгө салууга карата инспекциялык текшерүү төмөнкүлөрдү караган текшерүүнүн өзгөчө тартиби менен жүргүзүлөт:

- кирүүгө күн мурунтан тиешелүү уруксат алган мамлекеттик эмгек инспекторлору үчүн гана уруксат;

- текшерүүнү белгиленген убакытта жүргүзүү;

- кысталыш, согуш аракеттеринин мезгили деп жарыяланганда, маневрлардын же аскер машыгууларынын учурунда текшерүүлөрдү жүргүзүүнү чектөө.

Инспекциялык текшерүүлөрдү жүргүзүүнүн өзгөчө тартиби мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар менен белгиленет.

405-статья. Мамлекеттик эмгек инспекторлорунун чечимдерине даттануу

Мамлекеттик эмгек инспекторлорунун чечимдери боюнча Кыргыз Республикасынын Башкы эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана

контролдоо жаатындагы мамлекеттик инспекторуна баш ийүүсүнө карата тиешелүү жетекчиге жана (же) сот тартибинде даттанылышы мүмкүн. Кыргыз Республикасынын Башкы эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы мамлекеттик инспекторунун чечимдерине сот тартибинде даттанылышы мүмкүн.

406-статья. Эмгектик укуктардын ченемдерин камтыган мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн жоопкерчилик

Эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн күнөөлүү болгон уюмдардын жетекчилери жана башка кызмат адамдары Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте жана учурларда жоопкерчилик тартышат.

407-статья. Мамлекеттик эмгек инспекторлорунун ишине тоскоолдук кылгандыгы үчүн жоопкерчилик

Эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузбай сактоодо мамлекеттик көзөмөлдү жана контролду жүзөгө ашырууга тоскоолдук кылып, буйрутмаларды аткарбаган, мамлекеттик эмгек инспекторлоруна, алардын үй-бүлө мүчөлөрүнө карата зомбулук көрсөтүү коркунучун түзгөн же зомбулук иш-аракеттери менен опузалаган адамдар Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

408-статья. Мамлекеттик эмгек инспекторлорунун жооопкерчилиги

Мамлекеттик эмгек инспекторлору укукка сыйбаган иш-аракети же аракетсиздиги үчүн Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен белгиленген жооопкерчиликти тартышат.

409-статья. Эмгек жөнүндө мыйзамдарды бузбай сактоо үчүн коомдук контроль

Эмгек укуктарынын, жамааттык келишимдердин ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарын, башка ченемдик укуктук актыларды бузбай сактоо боюнча коомдук контроль алардын кызыкчылыктарын көздөгөн кесиптик бирликтер тарабынан жүзөгө ашырылат.

Кесиптик бирликтер эмгек мыйзамдарын бузбай сактоо боюнча контролду жүзөгө ашырышат. Ушул иш-милдеттерди жүзөгө ашыруу үчүн тиешелүү мыйзамдарда жана кесиптик бирликтер жөнүндө жоболордо ыйгарым укуктары аныкталган кесиптик бирликтердин укуктук жана техникалык эмгек инспекциялары түзүлөт.

410-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрүнүн мыйзамдуу ишине тоскоол болууга тыюу салуу

Кызматкерлердин өкүлдөрүнүн мыйзамдуу ишине, аракетине кандай гана түрдө тоскоол болууга тыюу салынат.

42-Глава
Жекече эмгек талаш-тартыштары

411-статья. Жекече эмгек талаш-тартыштары

Иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы төмөнкү маселелер боюнча жөнгө салынбаган пикир келишпестиктери жекече **эмгек талаш-тартыштары** таанылат:

- кызматкерге эмгектин жаңы же болгон шарттарын өзгөртүүнү белгилөө;

- эмгек жөнүндө мыйзамдарды, макулдашууларды, жамааттык келишимдерди, уюмдун локалдуу ченемдик актыларын, ошондой эле эмгек келишиминин шарттарын (доо мүнөзүндөгү талаш-тартыштар) колдонуу.

Жекече эмгек талаш-тартышы катары ошол иш берүүчү менен эмгек мамилелеринде турган (же мурда турган) адам менен иш берүүчүнүн ортосундагы талаш-тартыштар таанылат.

Иш берүүчү жана кызматкер ич ара талаш-тартыштарды жөнгө салуу боюнча чара көрүүгө тийиш.

412-статья. Жекече эмгек талаш-тартыштарды кароо боюнча органдар

Жекече эмгек талаш-тартыштары эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча комиссия, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган жана сот тарабынан каралат.

Кызматкер өзүнүн тандоосу боюнча эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча комиссияга, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга же түздөн-түз сотко кайрыла алат.

Уюмда эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча комиссия түзүлө элек учурда эмгек талаш-тартыштары түздөн-түз эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органда же сотто каралууга тийиш.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

413-статья. Эмгек талаш-тартыштарын кароо тартиби

Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо тартиби ушул Кодекс, башка ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салынат, ал эми мындан тышкары ушул талаш-тартыштарды сотто чечүү тартиби Кыргыз Республикасынын жарандык процесстик мыйзамдары менен аныкталат.

Кызматкерлердин айрым категорияларынын жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо өзгөчөлүктөрү Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен белгиленет.

Ушул Кодекс менен белгиленген эмгек талаш-тартыштарын кароо тартиби коомдук уюмдарда шайлануучу акы төлөнүүчү кызматтарды ээлеген кызматкерлерге карата колдонулбайт.

Шайлануучу кызматкерлерди мөөнөтүнөн мурда жумуштан бошотуу аларды шайлаган органдардын чечими боюнча гана болушу мүмкүн.

414-статья. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органдарга кайрылуунун мөөнөттөрү

Кызматкер жекече эмгек талаш-тартыштарды чечүү боюнча өзүнүн укуктары бузулгандыгы жөнүндө билген күндөн тартып 3 айдын ичинде, ал эми жумуштан бошотуу жөнүндө талаш-тартыштар боюнча жумуштан бошотуу тууралу буйрук менен таанышкандан же эмгек китепчеси берилген күндөн тартып 2 айдын ичинде жекече эмгек талаш-тартыштарын кароочу органдарга кайрылууга укугу бар.

Иш берүүчү кызматкер тарабынан уюмга келтирилген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талаш-тартыштар боюнча келтирилген зыян билинген күндөн тартып 1 жылдын ичинде сотко кайрылууга укугу бар.

Доонун эскириши эмгек акыны өндүрүүгө карата колдонулбайт.

Ушул статьяда көрсөтүлгөн мөөнөттөр кызматкердин прокуратура органдарына, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органына (кесиптик бирликтердин эмгек инспекциясына) кайрылганда да колдонулат.

Жүйөлүү себептер боюнча белгиленген мөөнөттөр өтүп кетсе, алар тийиштүүлүгүнө жараша эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия же сот аркылуу калыбына келтирилиши мүмкүн.

(КР 2012-жылдын 18-майындагы № 59, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

415-статья. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияларды түзүү

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар 10дон кем эмес адам иштеген уюмдарда кызматкерлердин жана (же) иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерлердин жана иш берүүчүнүн өкүлдөрүнөн бирдей санда түзүлөт. Кызматкерлердин өкүлдөрү эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга шайланышат же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы тарабынан жиберилет, кийин уюмдун кызматкерлеринин жалпы чогулушунда (конференциясында) бекитилет.

Иш берүүчүнүн өкүлдөрүн уюмдун жетекчиси дайындайт.

Жалпы чогулуштун чечими боюнча эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар уюмдун түзүмдүк бөлүмдөрүндө түзүлүшү мүмкүн. Ушул комиссиялар уюмдун эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясы сыяктуу эле негизде түзүлөт жана иштейт. Түзүмдүк бөлүмдөрдүн эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясында ошол бөлүмдөрдүн ыйгарым укуктарынын чегинде жекече эмгек талаш-тартыштары каралат.

Эмгек талаш боюнча комиссиянын иши, уюмдун жалпы чогулушунда бекиген жобо менен жөнгө салынат.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия өзүнүн курамынын ичинен комиссиянын төрагасын, төраганын орун басарын жана катчысын шайлайт.

416-статья. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялардын компетенциясы

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда кароонун башкача тартиби белгиленгенден тышкаркы, уюмда келип чыккан жекече эмгек талаш-тарыштарды кароо боюнча орган болуп саналат.

417-статья. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияда жекече эмгек талаш-тартышты кароонун тартиби

Кызматкердин эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга келип түшкөн арызын аталган комиссия милдеттүү түрдө каттоого тийиш.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия жекече эмгек талаш-тартыштарды кызматкер арыз берген күндөн баштап 10 күндүн ичинде кароого милдеттүү.

Талаш-тартыш арыз берген кызматкердин же ыйгарым укуктуу өкүлдүн катышуусу менен каралат. Талаш-тартышты кызматкер же анын өкүлү жокто кароого анын жазуу жүзүндөгү арызы болгондо гана жол берилет. Кызматкер же анын өкүлү комиссиянын жыйналышына келбей калса, арызды кароого кийинкиге калтырылат. Жүйөлүү себепсиз экинчи жолу келбей калган учурда, комиссия арызды кароодон алып салуу жөнүндө чечим чыгара алат, бул болсо кызматкерди

эмгек талаш-тартыштарын кароо тууралу арызды ушул Кодексте белгиленген мөөнөттүн ичинде кайрадан берүү укугунан ажыратпайт.

14төн 16 жашка чейинки курактагы кызматкерлердин жекече эмгек талаш-тартыштары ата-энелеринин биринин же камкорчунун (көзөмөлчүнүн) катышуусу менен каралат.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия жыйналышка күбөлөрдү, адистерди чакырууга укуктуу. Комиссиянын талабы боюнча уюмдун жетекчиси белгиленген мөөнөттө зарыл документтерди берүүгө милдеттүү.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын жыйналышы, эгерде ага кызматкерлердин өкүлдөрүнүн жарымынан кем эмеси жана иш берүүчүнүн өкүлдөрүнүн жарымынан кем эмеси катышса укуктуу болуп эсептелет.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын жыйналышында протокол түзүлөт, ага комиссиянын төрагасы же төраганын орун басары кол коет жана комиссиянын мөөрү менен күбөлөндүрүлөт.

418-статья. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечим кабыл алуу тартиби

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия чечимди комиссиянын жыйналышына катышкан мүчөлөрдүн жөнөкөй көпчүлүк добушу менен жашыруун добуш берүү аркылуу кабыл алат.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечиминде төмөнкүлөр көрсөтүлөт:

уюмдун (бөлүмдүн) аталышы, комиссияга кайрылган кызматкердин фамилиясы, аты-жөнү, кызматы, кесиби же адистиги;

комиссияга кайрылган жана талаш-тартыштар каралган күн, талаш-тартыштын мазмуну;

комиссия мүчөлөрүнүн жана жыйналышка катышкан башка адамдардын фамилиясы, аты-жөндөрү;

чечимдин маңызы жана анын негиздемеси (мыйзамга же башка ченемдик укуктук актыга таянуу менен);

добуш берүүнүн натыйжалары.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечиминин тийиштүү түрдө күбөлөндүрүлгөн көчүрмөлөрү кызматкерге жана уюмдун жетекчисине чечим кабыл алган күндөн баштап 3 күндүк мөөнөттө берилет.

419-статья. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечимдеринин аткарылышы

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечими даттануу берүү үчүн каралган 10 күн өткөндөн кийин 3 күндүн аралыгында аткарылууга тийиш.

Комиссиянын чечими белгиленген мөөнөттө аткарылбаган учурда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия кызматкерге аткаруу документи болуп саналган күбөлүк берет. Эгерде кызматкер же иш берүүчү белгиленген мөөнөттө эмгек талаш-тартыштарын сотко которуу жөнүндө арыз менен кайрылса, күбөлүк берилбейт.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия берген жана аны алгандан кийин 3 айдан кеч эмес мөөнөттө көрсөткөн күбөлүктүн негизинде сот аткаруучусу эмгек

талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечимин мажбурлоо жолу менен ишке ашырат.

Кызматкер белгиленген 3 айлык мөөнөттү жүйөлүү себептер боюнча өткөрүп жиберген учурда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия ушул мөөнөттү калыбына келтирет.

420-статья. Эмгек талаш-тарыштары боюнча комиссиянын чечимине даттануу жана жекече эмгек талаш-тартыштарын кароону сотко которуу

Эгерде жекече эмгек талаш-тартыштары эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиясы тарабынан 10 күндүк мөөнөттө каралбаса, кызматкер аны кароону сотко которууга укуктуу.

Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиянын чечими кызматкер же иш берүүчү аларга комиссиянын чечиминин көчүрмөсү тапшырылган күндөн тартып 10 күндүн ичинде сотко даттанылышы мүмкүн.

Белгиленген мөөнөт жүйөлүү себептер боюнча өтүп кеткен учурда сот бул мөөнөттү калыбына келтирет жана талаш-тартыштын мазмунун карайт.

421-статья. Жекече эмгек талаш-тарыштарын сотто кароо

Соттордо жекече эмгек талаш-тартыштары төмөнкүлөрдүн арыздары боюнча каралат:

1) эгерде кызматкер же иш берүүчү жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча 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 эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча комиссия арызды белгиленген мөөнөттө карабаса кызматкердин;

4) эгерде комиссиянын чечими мыйзамдарга же башка ченемдик укуктук актыларга ылайык келбесе прокурордун.

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 жумушка кайра орноштуруу, башка жумушка которуу, жумуштан бошотуунун күнүн жана себептеринин туюндурманын өзгөртүү, жумушка аргасыз келбеген убакыт үчүн акы төлөө же аз акы төлөнгөн жумушту аткарган убактагы эмгек акынын айырмасын төлөө жөнүндө кызматкердин;

3) кызматкер келтирген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө иш берүүчүнүн;

4) иш берүүчү өндүрүштөгү кырсык жөнүндө акты түзүүдөн баш тарткандыгы же ал актынын мазмунуна кызматкердин макул эместиги тууралу;

5) эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкердин ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө;

6) эгерде жумуштун мүнөзү жана эмгек шарттары өзгөрбөсө, иш берүүчүнүн мөөнөтсүз эмгек келишимин мөөнөттүү келишимге кайра түзүү жөнүндө кызматкерлердин талабы боюнча;

7) сыноо мөөнөтүнүн ичинде эмгек келишими токтотулганда кызматкердин жумушун калыбына келтирүү жөнүндө.

Сотто түздөн-түз жекече эмгек талаш-тартыштары да каралат:

1) жумушка алуудан баш тарткандык жөнүндө;

2) кызматкердин эмгектеги ар-намысын, аброюн жана ишкердик беделин коргоо жана ушуга байланыштуу мүлктүк жана моралдык зыяндын ордун толтуруу жөнүндө;

3) иш берүүчү жеке жакта эмгектик келишим боюнча иштеген адамдын арызы боюнча;

4) басмырлоого учурадык деп эсептелген кызматкерлердин арызы боюнча.

422-статья. Кызматкерлерди соттук чыгымдардан бошотуу

Кызматкерлер эмгектин укук мамилелеринен келип чыккан талаптар боюнча сотко доо менен кайрылганда соттук чыгымдарды төлөөдөн бошотулушат.

423-статья. Жумуштан бошотуу, четтетүү жана башка ишке которуу жөнүндө талаш-тартыштар боюнча чечим чыгаруу

Иштен четтетүү, бошотуу же башка жумушка которуу мыйзамсыз деп табылган учурда кызматкер жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган тарабынан мурдагы иштеген жумушуна кайрадан орноштурулууга тийиш.

Жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган кызматкерге аргасыз ишке чыкпаган бардык учурдагы орточо эмгек акысын же аз акы төлөнүүчү жумушту аткарган бардык учурдагы эмгек акыдагы айырманы төлөө жөнүндө чечим чыгарат.

Кызматкердин арызы боюнча жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган жогоруда көрсөтүлгөн компенсацияларды анын пайдасына чегерүү жөнүндө чечим чыгаруу менен чектелиши мүмкүн.

Кызматкердин арызы боюнча жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган жумуштан бошотуунун туюндурманын негизин өз каалоосу боюнча жумуштан бошонду деп өзгөртүү жөнүндө чечим чыгарат.

Жумуштан бошотуунун себебинин туюндурмасы туура эмес же мыйзамга ылайык келбейт деп табылган учурда, жекече эмгек талаш-тартышын караган сот аны өзгөртүүгө жана чечимде бошотуунун себебин жана негизин ушул Кодекстин же башкы мыйзамдын туюндурмасына так туура келгидей көрсөтүүгө милдеттүү.

Эгерде эмгек китепчесиндеги жумуштан бошотуунун себебинин туура эмес туюндурмасы кызматкердин башка жумушка орношуусуна тоскоолдук кылса, анда сот кызматкердин аргасыз ишке чыкпаган бардык учуру үчүн орточо эмгек акысын төлөө жөнүндө чечим чыгарат.

Мыйзамсыз негиздер менен жумуштан бошотулган же жумуштан бошотуунун белгиленген тартибин бузуу менен жумуштан бошотулган, болбосо башка жумушка мыйзамсыз которгон учурда сот кызматкердин талабы боюнча ага көрсөтүлгөн аракеттер менен келтирилген моралдык зыянды акчалай компенсациялап ордун толтуруу жөнүндө чечим чыгарууга укуктуу. Бул компенсациянын өлчөмүн сот аныктайт.

Эгерде кызматкерди мурдагы жумушуна калыбына келтирүүгө мүмкүн болбосо (кызмат оруну кыскартылса, бөлүм кичирейтилсе, уюм жоюлса), анда сот иш берүүчүгө же анын укук мураскоруна кызматкерге орточо эмгек акысынын 12 эсе

өлчөмүнөн кем эмес материалдык ордун толтуруу төлөмүн төлөө милдетин жүктөйт.

424-статья. Кызматкердин акчалай талаптарын канааттандыруу

Жекече эмгек талаш-тартышын караган орган кызматкердин акчалай талаптарын негиздүү деп тапса, ал толук өлчөмдө канааттандырылат.

425-статья. Жумушка калыбына келтирүү жөнүндө чечимдерди аткаруу

(КР 2008-жылдын 25-июлундагы № 168 Мыйзамына ылайык алынып салынды)

426-статья. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароочу органдын чечими боюнча төлөнгөн суммаларды кайра өндүрүп алууну чектөө

Чечим көзөмөл тартибинде жокко чыгарылганда жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органдын чечимине ылайык кызматкерге төлөнгөн суммаларды андан кайра өндүрүп алууга жокко чыгарылган чечим, кызматкер тарабынан билдирилген жалган маалыматтарга же алар тарабынан берилген жасалма документтерге негизделген учурларда гана жол берилет.

427-статья. Кызматкерлердин айрым категорияларынын жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо өзгөчөлүктөрү

Саясий жана атайын мамлекеттик кызмат орундарын ээлеп турган адамдарды иштен бошотуу, иштен бошотуу күнүн жана себептерин жазма баяндоону өзгөртүү, башка ишке которуу, аргасыз ишке чыкпай калган же акы аз төлөнүүчү ишти аткарган мезгил үчүн акы төлөө жана тартиптик жаза берүү маселелери боюнча жекече эмгек талаш-тартыштары соттук эмес тартипте чечилет.

Ушул статьяда көрсөтүлгөн жагдайлар боюнча кабыл алынган чечимдер даттанууга жатпайт.

(КР 2018-жылдын 26-июнундагы № 62 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

Караңыз:

КР Жогорку сотунун Конституциялык палатасынын 2013-жылдын 26-ноябрындагы № 18-р чечими

43-Глава
Жамааттык эмгек талаш-тартыштары

428-статья. Негизги түшүнүктөр

Жамааттык эмгек талаш-тартыштары - кызматкерлер (алардын өкүлдөрү) менен иш берүүчүлөрдүн (алардын өкүлдөрүнүн) ортосундагы эмгек шарттарын белгилөө жана өзгөртүү (эмгек акыны кошо алганда), жамааттык келишимдерди, макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу жагдайлары боюнча, ошондой эле уюмдарда иш берүүчүнүн эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган актыларды макулдашууда жана кабыл алууда кызматкерлердин шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эсепке алуудан баш тарткандыгына байланыштуу жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер.

Тыныштыруу жол-жоболору - жамааттык эмгек талаш-тартышты ортомчунун катышуусу менен тыныштыруучу комиссия тарабынан аны чечүү максатында кароо.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын башталыш учуру - иш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) кызматкерлердин (алардын өкүлдөрүнүн) талаптарынан бүтүндөй же жарым-жартылай баш тартуусу жөнүндө чечимин билдирген же иш берүүчү

(анын өкүлү) тарабынан ушул Кодекстин 430-статьясына ылайык өзүнүн чечимин билдирбеген күн, ошондой эле жамааттык сүйлөшүүлөрдүн жүрүшүндө пикир келишпестиктердин протоколун түзүү күнү.

Иш таштоо - кызматкерлердин жамаатык эмгек талаш-тартыштарын чечүү максатында эмгек милдеттерин (толук же жарым-жартылай) аткаруудан убактылуу ыктыяры менен баш тартуулар.

429-статья. Кызматкерлердин жана алардын өкүлдөрүнүн койгон талаптары

Талап коюу укугуна ушул Кодекстин 29-31-статьяларына ылайык аныкталган кызматкерлер жана алардын өкүлдөрү ээ.

Уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүмдүн) кызматкерлери жана (же) кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы тарабынан коюлган талаптар кызматкерлердин тиешелүү жыйынында (конференциясында) бекитилет.

Эгерде кызматкерлердин жыйынына иштегендердин жарымынан көбү катышса, укуктуу деп эсептелинет. Эгерде конференцияга шайланган делегаттардын үчтүн эки бөлүгүнөн кем эмеси катышса ал укуктуу деп эсептелет.

Иш берүүчү талаптарды коюу боюнча жыйындарды (конференцияларды) өткөрүү үчүн кызматкерлерге же кызматкерлердин өкүлдөрүнө зарыл болгон жай берүүгө милдеттүү жана анын өтүшүнө тоскоолдук кылууга укугу жок.

Кызматкерлердин талаптары жазуу жүзүндө баяндалат жана иш берүүчүгө жиберилет.

Кесиптик бирликтердин жана алардын бирикмелеринин талаптары коюлат жана социалдык өнөктөштүктүн тиешелүү тараптарына жиберилет.

430-статья. Кызматкерлердин, кесиптик бирликтер жана алардын бирикмелеринин талаптарын кароо

Иш берүүчүлөр кызматкерлердин жиберилген талаптарын кароо үчүн кабыл алууга милдеттүү.

Иш берүүчү кызматкерлердин талаптарын алган күндөн баштап 3 жумуш күнүнүн ичинде жазуу жүзүндө уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүмдүн бөлүмчөнүн) кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органына кабыл алынган чечим жөнүндө билдирет.

Иш берүүчүнүн (иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин) өкүлдөрү жиберилген кесиптик бирликтердин (алардын бирикмелеринин) талаптарын кароого кабыл алууга жана кесиптик бирликтерге (алардын бирикмелерине) көрсөтүлгөн талаптарды алган күндөн баштап 1 айдын ичинде кабыл алынган чечим жөнүндө билдирүүгө милдеттүү.

431-статья. Тыныштыруу жол-жоболору

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн тартиби төмөндөгүдөй этаптардан турат: жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын тыныштыруу комиссиясы тарабынан каралышы, жамааттык талаш-тартыштарынын ортомчуну катыштыруу менен каралышы.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын тыныштыруу комиссиясы тарабынан кароо, эгерде иш берүүчү кызматкерлердин же алардын өкүлчүлүктүү органдарынын талабын канааттандырбаса милдеттүү болуп эсептелет.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарына катышкан тараптардын бири да тыныштыруу жол-жобосуна катышуудан баш тартууга укугу жок.

Тараптардын өкүлдөрү жана тыныштыруу комиссиясы жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн бардык мүмкүнчүлүктөрдү пайдаланууга милдеттүү.

432-статья. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын тыныштыруу комиссиясы тарабынан каралышы

Тыныштыруу комиссиясы жамааттык эмгек талаш-тартыш башталган күндөн тартып 3 жумуш күнүнө чейинки мөөнөттө түзүлөт. Комиссияны түзүү жөнүндө чечим иш берүүчүнүн тиешелүү буйругу (тескемеси) жана кызматкерлердин өкүлүнүн чечими менен жол-жоболоштурулат.

Тыныштыруу комиссиясы тең укуктуу негизде жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптарынын өкүлдөрүнөн түзүлөт.

Жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптары тыныштыруу комиссиясын түзүүдөн жана анын ишине катышуудан баш тартууга укуксуз.

Иш берүүчү тыныштыруу комиссиясынын иштеши үчүн зарыл шарттарды түзөт.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштары тыныштыруу комиссиясы тарабынан аны түзүү жөнүндө буйрук (тескеме) чыгарылган күндөн тартып 5 жумуш күнүнө чейинки мөөнөттө каралууга тийиш. Көрсөтүлгөн мөөнөт тараптардын өз ара макулдугу менен узартылышы мүмкүн, ал протокол менен жол-жоболоштурулат.

Тыныштыруу комиссиясынын чечими жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптарынын макулдашуусу боюнча кабыл алынат, протокол менен жол-жоболоштурулат, ушул талаш-тартыш тараптары үчүн милдеттүү күчкө ээ жана тыныштыруу комиссиясынын чечими менен белгиленген тартипте жана мөөнөттө аткарылат.

Тыныштыруу комиссиясында макулдашууга жетишилбегенде жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптары ортомчунун катышуусу менен тыныштыруучу жол-жоболорун улантышат.

433-статья. Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо

Тыныштыруу комиссиясы тарабынан пикир келишпестиктердин протоколу түзүлгөндөн кийин жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптары 3 жумуш күндүн ичинде ортомчуну чакырышы мүмкүн.

Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароонун тартиби ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат.

Ортомчу жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптарынан ушул талаш-тартышка тиешелүү зарыл болгон документтерди жана маалыматтарды алардан суратууга жана алууга укугу бар.

Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо аны чакырып алган (дайындаган) күндөн баштап 7 жумуш күнүнө чейинки мөөнөттө жүргүзүлөт жана жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптары тарабынан жазуу жүзүндөгү макулдашылган чечимди кабыл алуу же пикир келишпестиктердин протоколун түзүү менен аяктайт.

434-статья. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө байланыштуу кепилдиктер

Тыныштыруу комиссиясынын мүчөлөрү, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө катышып жаткан убакта 1 жылдын ичинде 3 айдан ашпаган мөөнөткө орточо эмгек акысын сактоо менен негизги ишинен бошотулат.

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө катышкан кызматкерлер, алардын бирикмелеринин өкүлдөрү жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү мезгилинде тартиптик жаза берилиши, башка жумушка которулушу же алардын ыйгарым укук берилген өкүлчүлүктүү органынын алдынала макулдугусуз иш берүүчүнүн демилгеси боюнча жумуштан бошотулушу мүмкүн эмес.

435-статья. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө макулдашуу

Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары ушундай талаш-тартыштарды чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашуу жазуу жүзүндө жол-жоболоштурулат жана жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын тараптары үчүн милдеттүү күчкө ээ болот.

Анын аткарылышын контролдоону жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын тараптары жүзөгө ашырат.

436-статья. Иш таштоого карата укук

Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 30-статьясына ылайык кызматкерлердин иш таштоого укугу жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү ыкмасы катарында таанылат.

Эгерде тыныштыруу жол-жоболоштуруу жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө алып келбесе, болбосо иш берүүчү тыныштыруу жол-жоболорунан четтесе, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашууну аткарбаса, анда кызматкерлер же алардын өкүлдөрү иш таштоолорду уюштурууга киришүүгө укуктуу.

Иш таштоого катышуу ыктыярдуу болуп саналат. Эч ким иш таштоого катышууга же катышуудан баш тартууга мажбурланууга тийиш эмес.

Иш таштоого катышууга же катышуудан баш тартууга кызматкерлерди мажбурлаган адам, ушул Кодекскте, башка мыйзамдарда белгиленген тартипте тартиптик, административдик, жазык жоопкерчилигине тартылат.

Иш берүүчүнүн өкүлдөрү иш таштоону уюштурууга жана ага катышууга укуксуз.

437-статья. Иш таштоо жарыялоо

Иш таштоо жарыялоо жөнүндө чечим кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө мурда ыйгарым укук берилген кызматкерлердин сунушу боюнча уюмдун кызматкерлеринин (филиал, өкүлчүлүк, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүм) жалпы чогулушунда (конференциясында) кабыл алынат. Кесиптик бирликтер (кесиптик бирликтердин бирикмелери) тарабынан кабыл алынган иш таштоо жарыялоо жөнүндө чечим, ошол уюмдун кызматкерлеринин чогулушунда (конференциясында) ар бир уюм үчүн бекитилет.

Кызматкерлердин чогулушу (конференциясы) ага кызматкерлердин (конференциянын делегаттарынын) жалпы санынын кеминде үчтөн экиси катышканда укуктуу деп эсептелет.

Иш берүүчү жыйынды (конференцияны) өткөрүүгө тоскоолдук кылууга укугу жок.

Чечим, эгерде чогулушка (конференцияга) катышкан кызматкерлердин жарымынан көбү ага добуш берсе, кабыл алынды деп эсептелет. Кызматкерлердин чогулушун өткөрүү (конференция чакыруу) мүмкүн болбогондо, кызматкерлердин

өкүлчүлүктүү органы иш таштоо өткөрүүнү колдогон кызматкерлердин жарымынан көбүнүн колун чогултуу менен өз чечимин бекитүүгө укугу бар.

Тыныштыруу комиссиясынын ишинин 5 календардык күнүнөн кийин бир сааттык эскертүү иш таштоосу бир ирет жарыяланышы мүмкүн, бул тууралу иш берүүчүгө 3 жумуш күнүнөн мурда жазуу жүзүндө эскертилүүгө тийиш.

Эскертүү иш таштоосун өткөрүүдө ага башчылык кылган орган, ушул Кодекске ылайык зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азын камсыз кылат.

Алдыдагы иш таштоонун башталышы жөнүндө иш берүүчүгө 10 календардык күн мурда жазуу жүзүндө эскертилүүгө тийиш.

Иш таштоону жарыялоо жөнүндө чечимде: иш таштоону жарыялоо жана өткөрүү үчүн негиз болуп саналган жамааттык эмгек талаш-тартыш талаптарынын пикир келишпестиктеринин тизмеги; иш таштоону баштоо күнү жана убактысы, анын болжолдуу узактыгы жана катышуучулардын болжолдуу саны; иш таштоого башчылык кылган органдын аталышы, тынышытыруу жол-жоболоруна катышууга ыйгарым укук берилген кызматкерлердин өкүлдөрүнүн курамы; иш таштоону өткөрүү мезгилинде уюмда (филиалда, өкүлчүлүктө, башка өзүнчө курамдык бөлүмдөрдө) аткарылуучу зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азы боюнча сунуштар көрсөтүлөт.

438-статья. Иш таштоого башчылык кылган орган

Иш таштоого кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы башчылык кылат. Иш таштоого башчылык кылган орган кызматкерлердин чогулушун (конференциясын) чакырууга, кызматкерлердин кызыкчылыктарын камтыган маселелер боюнча иш берүүчүдөн маалымат алууга, талаш маселелер боюнча корутундуларды даярдоо үчүн адистерди тартууга укугу бар.

Иш таштоого башчылык кылган орган иш таштоону токтото турууга укугу бар. Иш таштоону кайра баштоо үчүн тынышытыруу комиссиясында талаш-тартыштарды кайра кароо талап кылынбайт. Иш берүүчү 3 жумуш күнүнөн кечиктирилбестен иш таштоону кайра баштоо жөнүндө эскертилиши керек.

439-статья. Иш таштоонун жүрүшүндө жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптарынын милдеттери

Жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптары иш таштоону өткөрүү мезгилинде тынышытыруу жол-жоболорун жүргүзүү жолу менен талаш-тартыштарды чечүүнү улантууга милдеттүү.

Иш берүүчү, аткаруу бийлик органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана иш таштоого башчылык кылган орган иш таштоо мезгилинде коомдук тартипти, уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзүнчө курамдагы 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.

Иши адамдардын коопсуздугуна, алардын ден соолугун камсыз кылууга жана коомдун турмуштук маанилүү таламдарына байланыштуу болгон уюмдарда (филиалдарда, өкүлчүлүктөрдө) экономиканын ар бир тармактарында (чакан тармактарда) зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң аз тизмеги иштелип чыгат жана тийиштүү кесиптик бирликтер менен макулдашуу боюнча экономиканын тиешелүү тармактарында (чакан тармактарында) ишин координациялоо жана жөнгө салуу жүктөлгөн тиешелүү аткаруу бийлик органы тарабынан бекитилет. Эгерде экономика тармактарында (чакан тармактарда) бир нече кесиптик бирликтер

иштесе, зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң аз тизмеги экономиканын тармактарында (чакан тармактар) иштеген бардык кесиптик бирликтер менен макулдашуу боюнча бекитилет. Зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң аз тизмегин иштеп чыгуунун жана бекитүүнүн тартиби Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азы иш таштоону жарыялоо жөнүндө чечим кабыл алынган учурдан тартып 5 күндүк мөөнөттө зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азынын тизмегинин негизинде жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы менен бирдикте жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат. Зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азына жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) түрүн кошуу жарандардын ден соолугуна зыян келтирүү же өмүрүнө коркунуч келтирүү мүмкүндүгү менен жүйөлөштүрүүгө тийиш. Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азына тиешелүү тизмекте каралбаган жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азы кошулбашы керек.

Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азын белгилөөчү органдын чечимине жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптары сотко даттанышы мүмкүн.

Зарыл жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) эң азы камсыз кылынбаганда иш таштоо мыйзамдуу эмес деп таанылышы мүмкүн.

440-статья. Мыйзамсыз иш таштоо

Мыйзамсыз иш таштоолор болуп төмөнкүлөр саналат жана аларга жол берилбейт:

а) аскердик же өзгөчө абал киргизилген же өзгөчө абал жөнүндө мыйзамдарга ылайык бөтөнчө чараларды көрүү мезгилинде; өлкөнү коргоо, мамлекеттин коопсуздугун камсыз кылуу, авария-куткаруу, издөө-куткаруу, өрткө каршы жумуштар, бөөдө кырсыктардын жана өзгөчө кырдаалдын алдын алуу же жоюу маселелери боюнча иш жүргүзгөн Кыргыз Республикасынын Куралдуу Күчтөрүнүн органдарында жана уюмдарында, башка аскердик, аскерлештирилген жана башка кошуундарда жана уюмдарда; укук коргоо органдарында; өндүрүштүн же жабдуулардын өзгөчө кооптуу түрлөрүн түздөн-түз тейлеген уюмдарда, тез жана шашылыш жардам көрсөтүүчү медициналык станцияларда;

б) эгерде иш таштоо мамлекеттин коргоонусуна жана коопсуздугуна, адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирген учурда, калктын турмуш тиричилигин (энергия менен жабдуу, жылытуу жана жылуулук берүү, суу, газ менен жабдуу, авиация, темир жол жана суу транспорту, байланыш, оорукана) камсыз кылуу менен байланышкан уюмдарда.

Иш берүүчүнүн же прокурордун арызынын негизинде соттун чечими боюнча гана иш таштоо мыйзамсыз деп табылышы мүмкүн.

Соттун чечими иш таштоого башчылык кылган орган аркылуу кызматкерлерге билдирилет, ал дароо соттун чечими тууралу иш таштоонун катышуучуларына билдирүүгө милдеттүү.

Иш таштоону мыйзамсыз деп тапкан соттун чечими мыйзамдуу күчүнө киргенден тартып токтоосуз аткарылууга тийиш. Иш таштоого башчылык кылган органга соттун көрсөтүлгөн чечиминин көчүрмөсү берилгенден кийинки күндөн кечиктирилбестен кызматкерлер иш таштоону токтотууга жана ишке киришүүгө милдеттүү.

Адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна түздөн-түз коркунуч келтирилген учурда, сот баштала элек иш таштоону 30 күндүк мөөнөткө токтото турууга, ал эми башталган иш таштоону ошончо мөөнөткө токтотууга укуктуу.

441-статья. Иш таштоо өткөрүүгө байланыштуу кызматкерлердин кепилдиктери жана укуктук абалы

Ушул Кодекстин 440-статьясынын төртүнчү бөлүгүнө ылайык иш таштоону токтотуу милдеттери аткарылбаган учурлардан тышкары кызматкердин иш таштоого катышуусу эмгек тартибин бузууга жана эмгек келишимин жокко чыгарууга негиз катары каралууга тийиш эмес.

Ушул Кодекстин 440-статьясынын төртүнчү бөлүгүндө каралган учурлардан тышкары тартиптик жоопкерчилик чаралары иш таштоого катышкан кызматкерге карата колдонулууга тыюу салынат.

Иш таштоо учурунда ага катышкан кызматкерлердин иштеген жумушу жана кызмат орундары сакталат.

Иш берүүчү жумуштун (кызмат көрсөтүүнүн) милдеттүү эң азын аткарган кызматкерлерден тышкары, алардын иш таштоого катышкан мезгили үчүн эмгек акыны кызматкерге төлөп бербөөгө укугу бар.

Жамааттык келишим, макулдашуу же жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашуулар менен иш таштоого катышкан кызматкерлерге компенсациялык төлөмдөрдү берүү каралышы мүмкүн.

Иш таштоого катышпаган кызматкерлерге, бирок анын өткөрүлүшүнө байланыштуу өзүнүн жумушун аткарууга мүмкүнчүлүктөрү болбогон жана ага байланыштуу башталган жумушу токтолгондугу жөнүндө жазуу жүзүндө билдирген кызматкерге жумушу токтогондугу үчүн күнөөсү жок болгондуктан, акы төлөп берүү ушул Кодексте каралган тартипте жана өлчөмдө жүргүзүлөт. Иш берүүчү ушул Кодексте каралган тартипте аталган кызматкерлерди башка жумушка которууга укугу бар.

Жамааттык келишим, макулдашуу же жамааттык эмгек талаш-тартыштарды чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашуулар менен ушул Кодексте каралгандагыга караганда иш таштоого катышкан кызматкерлерге төмөндөгүлөрдүн кыйла жеңилдетилген тартиби каралышы мүмкүн.

442-статья. Локаутка тыюу салуу

Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын жөнгө салуу процессинде иш таштоону өткөрүүнү кошкондо, кызматкерлер жамааттык эмгек талаш-тартышка же иш таштоого катышкандыгына байланыштуу иш берүүчүнүн демилгеси боюнча - локаутка жумуштан бошотууга тыюу салынат.

443-статья. Тынышытыруу жол-жобосуна катышуудан баш тартуу жана тынышытыруу жол-жобосунун натыйжасында жетишилген макулдашууну аткарбагандык үчүн жоопкерчилик

Кызматкерлердин талаптарын алуудан жана тынышытыруу жол-жобосуна катышуудан баш тарткан, анын ичинде талаптарды коюу, иш таштоо жарыялоо боюнча чогулуштарды (конференцияларды) өткөрүү үчүн жайларды бербеген же аны өткөрүүгө тоскоолдук кылган иш берүүчүнүн өкүлдөрү ушул Кодексте же административдик укук бузуулар жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте административдик жоопкерчилик тартылат.

Тынышытыруу жол-жобосунун натыйжасында жетишилген макулдашуу боюнча милдеттенмелерди аткарбагандыгы үчүн иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин

күнөөлүү өкүлдөрү администрациялык укук бузуулар жөнүндө мыйзамдарда каралган тартипте администрациялык жоопкерчиликке тартылат.

444-статья. Мыйзамсыз иш таштагандыгы үчүн кызматкерлердин жоопкерчилиги

Иш таштоону мыйзамсыз деп тааныган соттун чечими мыйзамдуу күчүнө киргенден тартып же иш таштоонун мөөнөтүн которуу же токтото туруу жөнүндө иш таштоого башчылык кылган органга билдирилгенден кийинки күнү иш таштоону өткөрүүгө киришкен же аны токтотпогон кызматкерлер эмгек тартибин бузгандыгы үчүн тартиптик жазага тартылууга кириптер болушу мүмкүн.

Иш таштоо мыйзамсыз деп табылгандан кийин иш таштоону жарыялаган жана аны токтотпогон кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы сот тарабынан белгиленген өлчөмдө өз каражаттарынын эсебинен мыйзамсыз иш таштоону өткөрүүнүн бардык мезгили үчүн иш берүүчүгө келтирилген чыгашанын ордун толтурууга милдеттүү.

445-статья. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүдө иш кагаздарын жүргүзүү

Жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптарынын иш-аракеттери, ошол талаш-тартыштарды чечүүгө байланыштуу кабыл алынган макулдашуулар жана сунуштоолор жамааттык эмгек талаш-тартыш тараптарындагы өкүлдөрдүн, тынышытыруу органдарынын, иш таштоого башчылык кылган органдын протоколдору менен жол-жоболоштурат.

44-Глава
Эмгек укугунун ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарын жана башка актыларды бузгандыгы үчүн жоопкерчилик

446-статья. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарын жана башка ченемдик актыларды бузгандыгы үчүн жоопкерчиликтин түрлөрү

Эмгек укугунун ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарын жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн күнөөлүү адамдар, ушул Кодекс, башка мыйзамдар менен белгиленген тартипте тартиптик жоопкерчиликке тартылышат, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте жарандык-укуктук, администрациялык жана жазык жоопкерчилигине тартылышат.

Кыргыз Республикасынын
Президенти

А.Акаев