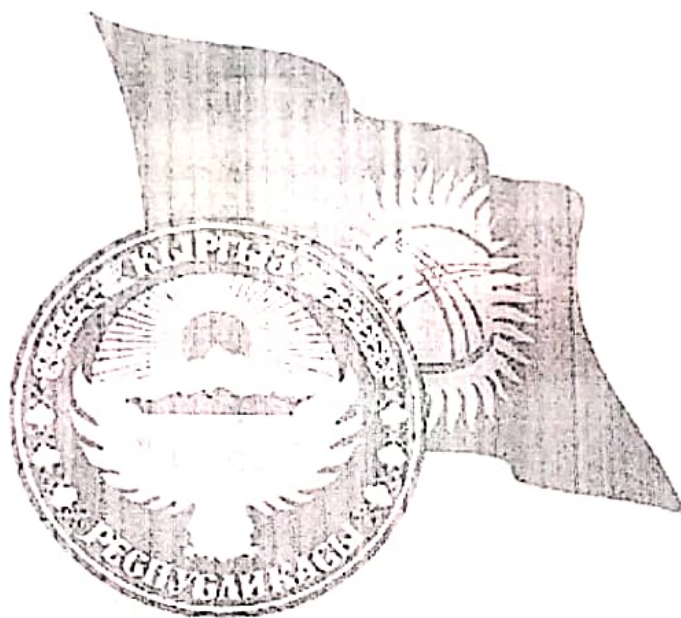


кыргыз республикасы жалал-Аоад
областы Ноокен району



Кыргыз
Республикасынын
мугалимдин кодекси

"БЕКТЕМИН"

Мектеп директору;

У.Олкасимов

" " 20

№19 А.Казаков атындагы жалпы билим берүүчү мектебинин Кыргыз Республикасынын Мугалимдин кодекси карата иш чарасы

№	Аткарылуучу иштин мазмуну	Мөөнөтү	Жоопту
1.	КРнын Конституциясын сактоого, Эгемендүү Кыргызстандын символдорун урматтоого жана окуучуларды үйротүүгө	Ар дайым	Пред.муг Кл.жет
2.	Профессионалдык адис болууга, дайыма педагогикалык чыгармачылык өткөрүүгө	Ар дайым	Кл.жет Пред.муг
3.	Өзүмдүн жүрүш-турмушум менен окуучуларга жана ата-эпелерге үлгү болууга	Ар дайым	Кл.жет Пред.муг
4.	Окуучулардын укугун коргоого жана алардын конвенциясын аткарылышын камсыз кылууга	Ар дайым	Кл.жет Пред.муг
5.	Окуучуларды сүйүүгө, аларды инсан катары билүү менен бирге алардын моралдык, адептүүлүк жактан өсүшүнө көмөк көрсөтүүгө	Ар дайым	Пред.муг
6.	Окуучулардын ички дүйнөсүнө түшүнө билген педагогикалык оптимизим касиетине ээ болууга	Ар дайым	мугалимдер
7.	Окуучуларды ар тараптан өнүккөн инсанды келечек турмушка, кесипке даярдоого	Ар дайым	Мугалимдер
8.	Моралдык жактан таза, эң жогорку интеллектуалдуу, терең билимдүү, түрдүү билимдин тармагы менен сутарылган мектеп гигиенасы сабактарын жакшы билүүгө	Ар дайым	Пред.муг
9.	Тарбиялоонун, окутуунун методикасын, технологиясын билүүгө	Ар дайым	Пред.муг

№	Аткарылуучу иштин мазмуну	Моонөтү	Жоопту
1	КРнын Конституциясын сактоого, Эгемендүү Кыргызстандын символдоруи урматого жана окуучуларды үйрөтүүгө	Ар дайым	Пред.муг Кл.жет
2	Профессионалдык адис болууга, дайыма педагогикалык чыгармачылык откорүүгө	Ар дайым	Кл.жет Пред.муг
3.	Өзүмдүн жүрүн-турмушум менен окуучуларга жана ага-энелерге үлгү болууга	Ар дайым	Кл.жет Пред.муг
4.	Окуучулардын укугун коргоого жана алардын конвенциясын аткарылышын камсыз кылууга	Ар дайым	Кл.жет Пред.муг
5.	Окуучуларды сүйүүгө, аларды инсан катары билүү менен бирге алардын моралдык, адегтүүлүк жактан өсүшүнө көмөк көрсөтүүгө	Ар дайым	Пред.муг
6	Окуучулардын ички дүйнөсүнө түшүнө билген педагогикалык оптимизим касиетине ээ болууга	Ар дайым	мугалимдер
7	Окуучуларды ар тараптан өнүккөн инсанды келечек турмушка, кесипке даярдоого	Ар дайым	Мугалимдер
8.	Моралдык жактан таза, эи жогорку интеллектуалдуу, терең билимдүү, түрдүү билимдин тармагы менен сугарылган мектеп тигенасы сабактарын жакшы билүүгө	Ар дайым	Пред.муг
9	Тарбиялоонун, окутуунун методикасын, технологиясын билүүгө	Ар дайым	Пред.муг



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК КОДЕКСИ

2004-жылдын 4-августу № 106

(КР 2003-жылдын 18-октябрындагы № 144, 2005-жылдын 30-июнундагы № 65, 2007-жылдын 31-июнундагы № 100, 2008-жылдын 17-мартындагы № 136, 2008-жылдын 17-мартындагы № 21, 2008-жылдын 19-апрелиндеги № 51, 2008-жылдын 23-июнундагы № 166, 2009-жылдын 20-январындагы № 10, 2009-жылдын 24-февралындагы № 20, 2009-жылдын 28-апрелиндеги № 102, 2009-жылдын 12-октябрындагы № 240, 2012-жылдын 18-мартындагы № 11, 2012-жылдын 18-мартындагы № 12, 2013-жылдын 20-ноябрындагы № 193, 2015-жылдын 20-июнундагы № 171, 2016-жылдын 22-апрелиндеги № 20, 2016-жылдын 19-апрелиндеги № 34, 2016-жылдын 2-майындагы № 54, 2016-жылдын 2-майындагы № 57, 2016-жылдын 1-декабрындагы № 202, 2016-жылдын 30-декабрындагы № 225, 2017-жылдын 1-февралындагы № 1, 2017-жылдын 1-февралындагы № 2, 2017-жылдын 28-июнундагы № 53, 2017-жылдын 28-июнундагы № 154, 2017-жылдын 28-июнундагы № 155, 2017-жылдын 28-июнундагы № 156, 2017-жылдын 28-июнундагы № 157, 2017-жылдын 28-июнундагы № 158, 2017-жылдын 28-июнундагы № 159, 2017-жылдын 28-июнундагы № 160, 2017-жылдын 28-июнундагы № 161, 2017-жылдын 28-июнундагы № 162, 2019-жылдын 31-декабрындагы № 135, 2020-жылдын 23-апрелиндеги № 51, 2021-жылдын 20-ноябрындагы № 142, 2022-жылдын 18-январындагы № 1) 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 мамлекет кепилдиктерин белгилөө, кызматкерлер менен иш берүүчүлөргө иштин ыңгайлуу шарттарын түзүү, укуктарын жана таламдарын коргоо болуп саналат. Эмгек мыйзамдары тараптардын эмгек мамилелеринин таламдарын, ошонун мамлекеттин таламдарын оптималдуу макулдашууга жетишүү үчүн зарыл укуктук шарттарды түзүүгө багытталган.

Эмгек мыйзамдарынын негизги милдеттери эмгектик жана ага түздөн-түз байланышкан мамилелерди укук 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 квалификацияс жогорулатуу боюнча;
- иш берүүчүнүн, кызматкерлердин жана мамлекеттик башкаруу, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарын ортосундагы социалдык өнөктөштүк, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүү боюнча;
- кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлчүлүктүү органдарынын мыйзамда каралган учурларда эм шарттарын белгилөөгө жана эмгек мыйзамдарын колдонууга катышуусу боюнча;
- эмгек чөйрөсүндө иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы материалд жана жумушкерчилик боюнча;
- эмгек мыйзамдарын (эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды кошкондо) сакталышына көзөмөлдүк жана контрол 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 жаң 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 болбо сыйакы алуу укугун камсыз кылуу;

- эмгек милдеттенмелерин аткарууга байланыштуу кызматкердин ден соолугуна келтирилген залалдын орду толтуруу укугун камсыз кылуу;
- өндүрүштө кызматкерди кесиптик жактан өнүктүрүүгө көмөктөшүү, кадрларды даярдоо;
- ушул Кодексте жана башка мыйзам актыларында белгиленген тартипте жөкөчө жана жамааттык эмгек талг тартыштарды чечүүгө укукту камсыз кылуу;
- кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн укуктарын камсыз кылуу боюнча мамлекеттик көпилдиктерди белгил алардын сакталышына мамлекеттик көзөмөлдү жана контролду ишке ашыруу;
- ар бир жарандын укуктарын жана эркиндиктерин мамлекет тарабынан, анын ичинде сот тартибинде коргоо уку камсыз кылуу;
- эмгектик укук мамилелери жаатында өзүлөрүнүн укуктарын, эркиндиктерин жана таламдарын коргоо ү кызматкерлердин кесиптик бирликтер жана башка өкүлчүлүк органдарын түзүү укугун кошкондо, биригүүгө уку камсыз кылуу;
- өздөрүнүн эмгектик укуктук мамилелери жагындагы укуктарын, эркиндиктерин жана кызыкчылыктарын кор 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 актыл Эл аралык укуктук ченемдер

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

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

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

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

(КР Кодексинин 2004-жылдын 30-августундагы № 106, 2015-жылдын 20-ноябрындагы № 179 Мыйзамдарынын редакциялары ылайык)

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

Жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары өз компетенцияларынын чектеринде кызматкерлердин өкүлчүлүк 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, макулдашуула ылайык өз компетенциясынын чектеринде эмгектик укук ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыларды кабы алат.

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

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

6-статья. Эмгектик укук ченемдери камтуучу мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын колдонулушу

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

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

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

Чет өлкөлүк жарандарга жана жарандыгы жок адамдарга карата ушул Кодекстин колдонуунун өзгөчөлүктөрү у Кодекстин 101-статьясында жана эмгектик укук ченемдерин камтуучу башка мыйзамдар менен аныкталат.

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

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

Ушул Кодекс, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылардын колдонулушу

аткаруу учурунда аскер кызматчыларына, ички иштер органдарынын катардагы жана жетекчи адамдарына, жазык-аткаруу системасынын жана башка укук коргоо органдарынын, уюмдардын (ошон у эмгек келишимин түзгөн адамдарды кошпогондо) директорлор кеңештеринин (байкоочулар кеңе мүчөлөрүнө; жарандык-укуктук мүнөздөгү келишимдер боюнча (подряд, тапшырма жана башка) иштеген мыйзамда белгиленген учурларда башка адамдарга (эгерде Ушул Кодекске белгиленген тартипте алар бир иш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү катарында чыкпаса) колдонулбайт.

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

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 108-СЗ "Эмгек кодекси"нин 12-октябрындагы № 260, 2012-жылдын 17-сентябрындагы № 17-ЖЗ "Ушун Кодекстин 21-материалына № 108-СЗ, 2012-жылдын 17-сентябрындагы № 17-ЖЗ "Ушун Кодекстин 21-материалына № 108-СЗ" Мыйзамдарынын редакцияларына)

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

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

Кыргыз Республикасынын аймагында жайгашкан, уюмдаштуруучулары же менчик ээлери (толук же жартылай) чет өлкөлүк юридикалык же жеке жактар (анын ичинде улуттар аралык корпорацияларды уюмдары) болуп саналган уюмдардын кызматкерлерине, эгерде Кыргыз Республикасынын мыйзамдарын аралык келишимдеринде башкача каралбаса, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка укуктук актылар колдонулат.

Кыргыз Республикасынын жарандары ушул статьянын экинчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн меке кызматкерлери болушса, ошол мекемелерде иштеген чет өлкөнүн жарандары катары бирдей иш аткараса бир акы алууга укуктуу.

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 108-СЗ "Эмгек кодекси" Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

- өндүрүштө кызматкерлерди кесиптик жактан даярдоо жана квалификациясын жогорулатууну;
- кесиптик бирликтердин ишин же кызматкерлердин укуктарын коргоо боюнча башка өкүлчүлүктүү орг 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 мамилелерди;
- иш менен камсыз кылууну;
- эмгек жөнүндө, эмгекти коргоо тууралуу мыйзамдардын сакталышын контролдоону жана көзөмөлдөөнү;
- жекече жана жамааттык талаш-тартышты кароону.

Жамааттык келишимдер, макулдашуулар, ошондой эле эмгек келишимдери эмгек мыйзамдарында бел кызматкерлердин укуктарынын жана кепилдиктеринин деңгээлин төмөндөтүүчү шарттарды камтый албай мындай шарттар жамааттык келишимдерге, макулдашууларга же эмгек келишимине киргизилсе, алар колдон

Кооперативдерге, ишканаларга жана шериктиктерге мүчөлүккө негизделген эмгектик жана аны байланышкан мамилелер алардын уставдарында көрсөтүлгөн, бирок эмгек жөнүндөгү мыйзамдарга карап 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, төгине, мүлктүк жана кызмат абалына, курагына, жашына, динге карата мамилесине, саясий ынанымдарына, коомдук бирикмелерге таандуулугуна же таандуу эм соттуулугуна (эмгектик өз ара мамилелер чөйрөсүндөгү мыйзамдарда каралган чектөөлөрдү кошпогондо), эле кызматкердин иштөө сапатына жана анын ишинин натыйжаларына байланышпаган башка жаг карабастан алардын эмгектик укуктары жана эркиндиктери чектелүүгө же кандайдыр бир артыкчылыктарга э мүмкүн эмес.

Бирдей эмгекке бирдей акы төлөнбөшүнө жол берилбейт. Мыйзамдын талаптарында белгиленген эмгектин айкын түрүн аныктоочу, болбосо жогорулатылган социалд укуктук жактан коргоого муктаж, адамдар жөнүндө мамлекеттин өзгөчө камкордугу менен айырмачылыктар, өзгөчөлүктөр, артыкчылыктар жана чектөөлөр басмырлоо болуп саналбайт. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого дуушар болдук деп эсептешкен адамдар бузулган укуктарын калыбына материалдык зыяндардын ордун толтуруу жана моралдык залалды компенсациялоо жөнүндө тиешелүү арыз сотко кайрылууга укуктуу.

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 108-СЗ "Эмгек кодекси" Мыйзамынын редакциясына ылайык)

10-статья. Мажбурлаган эмгекке тыюу салуу

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

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

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

Эң жаман формаларда бапдар эмгегин пайдаланууга тыюу салынат.

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

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

Эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзам жана башка ченемдик укуктук акты өз аракетин төмөнкү 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 табу)

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

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

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

12-статья. Ушул Кодекске каралган мөөнөттөрдү эсептөө

Эмгек укуктарынын жана милдеттеринин келип чыгуу жана токтоо мөөнөтү эмгек мамилелеринин башталыш токтогулушу аныкталган календардык күндөн башталат.

Жылдар, айлар, жумалар менен эсептелген мөөнөттөр жылдын, айдын, жуманын акыркы мөөнөтүнүн тиеш 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 кий биринчи жумуш күнү эсептелинет.

2-Глава

Эмгек мамилелери. Эмгек мамилелеринин тараптары. Эмгек мамилелеринин келип чыгышынын негизде; Эмгек жана башка мамилелердин субъекттери

13-статья. Эмгек мамилелери

Эмгек мамилелери - эмгек мыйзамдарында, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда, э келишимдеринде каралган эмгек шарттарын иш берүүчү камсыз кылган учурда ички эмгек тартибине баш ийүү и кызматкердин акыга эмгектик иш-милдеттерди (белгилүү бир адистик, кесип же кызмат боюнча иш) жеке аткаруу тууралуу 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 түзү, эмгек келишиминин негизинде келип чыгат.

Мыйзамда, башка ченемдик укуктук актыларда же уюмдун уставында (жобосунда) белгиленген учурларда и тартипте эмгек мамилеси эмгек келишиминин жана келишим түзүүдөн мурунку башка актылардын негизинде к 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 и жиберүү;

- эмгек келишимин түзүү жөнүндө соттун чечими;

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

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

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

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

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

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

Эмгек мамилеси мыйзамда, башка ченемдик укуктук актыларда же уюмдун уставында (жобосунда) караг 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 өкүлчүлүк органдын болбосо эмгек чөйрөсүндө ыйгарым укуктуу мамлекеттик органынын макулдугу боюнча 15 жашка тол адам ишке кабыл алынышы мүмкүн.

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

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

Иш берүүчү - кызматкер менен эмгек мамилесине кирген жеке жак болбосо юридикалык жак (уюм). Мыйзам 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: берүүчү болуп саналган жеке жак; юридикалык жактын (уюмдун) башкаруу органы же мыйзамда, башка ченем укуктук актыларда, юридикалык жактын (уюмдун) уюмдаштыруу документтеринде жана локалдуу ченем актыларында белгиленген тартипте алар ыйгарым укук берген адамдар. Менчик ээси (уюмдаштыруучу) тарабы толук же жарым-жартылай каржылануучу мекемелердин эмгек мамилелеринен келип чыгуучу милдеттенмел боюнча субсидиярдык 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, өзгөртү жана бузууга;

- ага эмгек келишимдеринде шартталган жулушту жана эмгек акыны алууга;

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

- өзүнүн квалификациясына, аткарылган иштердин санына жана сапатына ылайык эмгек акынын өз учурунда же 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 категорияла үчүн кыскартылган жумуш күнүн белгилөө, ошондой эле жума сайын дем алыш күндөрүн, жумушчу эмес майт 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 тү укугун кошкондо;

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

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

- эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу саламаттыкка келтирилген залалдын ордун толтуртууга;

- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда милдеттүү социалдык камсыздандырууга;

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

- мыйзамдарда каралган ыкмаларды колдонуу менен соттук коргоого укукту кошкондо өзүнүн эмгектик укуктарын 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 келишим ылайык жарыя кылбоого.

- иш берүүчүгө адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирүүчү кырдаал тууралуу иш берүүчү жана кызматкерлердин мүлкүнүн сакталышы, ошондой эле бош туруп калуулардын келип чыгышы жөнү 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 келишим

- эмгекти уюштурууга багытталган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алууга;
- жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык келишимдерди түзүүгө;
- өкүлчүлүктөрдүн максаттарында өзүлөрүнүн укуктары менен таламдарын коргоого жана иш берүүчүлөр бирикмелерин түзүүгө жана ага кирүүгө;
- кызматкерлерди сыйлоого;
- кызматкерлерден уюмда колдонулган эмгек тартибин жана эмгек келишиминин шарттарын аткарууну та кылууга;
- ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда белгиленген тартипте кызматкерлерди тартиптик жана материал жоопкерчиликке тартууга;
- өзүлөрүнүн укуктарын жана таламдарын коргоо максатында сотко кайрылууга.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

- мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, локалдуу ченемдик актыларды, жамааттык келишим, 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 уюм кадимкидей иштеши үчүн зарыл болгон башка актыларды кабыл алууга;
- кызматкерлердин өкүлдөрүнө жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди түзүү, ошондой алардын аткарылышын контролдоо үчүн зарыл маалыматтарды берүүгө;
- ушул Кодексте белгиленген тартипте жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, ошондой эле жамааттык келим түзүүгө;
- эмгекти коргоонун жана гигиенанын талаптарына жооп берүүчү шарттарды жана эмгек коопсуздугун уюштуру камсыз кылууга;
- кызматкерлерди эмгек милдеттерин аткаруу үчүн зарыл жабдуулар, шаймандар, техникалык документтер ж башка каражаттар менен камсыз кылууга;
- мамлекеттик көзөмөл жана контролдоо органдарынын буйрутмасын өз учурунда аткарууга, ошондой эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарды, башка ченемдик укуктук актыларды бузгандык үчүн салып айыптарды төлөөгө;
- кызматкерлерди мыйзамдарда белгиленген тартипте милдеттүү социалдык камсыздандырууну жүзөгө ашыруу;
- ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда аныкталган тартипте жана шартта эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкерлерге келтирилген зыяндын ордун толтурууга, ошондой моралдык зыянды компенсациялоого;
- иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызматына шарттарын жана эмгек акысын көрсөтүү менен бош жум орундарынын (вакансиялардын) бар экени жөнүндө маалыматтарды ай сайын берүүгө;
- ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актылар жамааттык келишимдерде, макулдашууларда жана эмгек келишимдеринде каралган башка милдеттерди аткарууга

(КР 2003-жылдын 25-июлундагы № 154 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 кеңи жана башгалар);
- 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 жаатында саясатты аныктоодо жана турмушка ашырууда мамлекеттик бийлик органдары, иш берүүчүлөрдүн бирикмелери ме кесиптик бирликтердин өз ара аракетин, ошондой эле тараптардын өз ара чектерин мамлекет аныктай турган берүүчүлөр менен кесиптик бирликтер ортосундагы эки тараптуу мамилелери.

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

Караңыз:

КР 2003-жылдын 25-июлундагы № 154 "Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелер жаатындагы социал

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 акт сактоосу;
- тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктары;
- эмгек чөйрөсүнө кирүүчү маселелерди толкуулоодо 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 аткаруу үчүн жоопкерчилик.

24-статья. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары

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

25-статья. Социалдык өнөктөштүктүн тутуму

Социалдык өнөктөштүктүн тутуму төмөнкүдөй деңгээлдерди камтыйт:

- Кыргыз Республикасында эмгек чөйрөсүнүн мамилелерин жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү республика деңгээлди;
- тармакта (тармактарда) эмгек чөйрөсүндөгү мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү тармак деңгээлди;
- муниципалдык билим берүүдө эмгек чөйрөсүндөгү мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү айыл өкмөт деңгээлди;
- кызматкердин жана иш берүүчүнүн ортосунда эмгек чөйрөсүндөгү өз ара милдеттенмени белгилөөчү иш берүүчү деңгээлди.

26-статья. Социалдык өнөктөштүктүн формалары

Социалдык өнөктөштүк төмөнкүдөй формаларда жүзөгө ашырылат:

- жамааттык келишимдердин, макулдашуулардын долбоорлорун даярдоо жана аларды түзүү боюнча жаман сүйлөшүүлөр;
- эмгек мамилелерин жана ага түздөн-түз байланыштуу башка мамилелерди жөнгө салуу, кызматкерлердин эркин келишимдиктерин камсыз кылуу жана эмгек мыйзамдарын өркүндөтүү маселелери боюнча өз ара консультация (сүйлөшүүлөр);
- кызматкерлердин өкүлдөрүнүн жана иш берүүчүлөрдүн эмгек талаш-тартыштарын сотко чейинки тартылуу катышуусу.

27-статья. Ушул бөлүмдүн ченемдерин колдонуу өзгөчөлүктөрү

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

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106 "Эмгек кодекси" 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 уюмдун же ушул Кодекске, мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, уюмдун уюмдаштыруу документ жана локалдуу ченемдик актыларга ылайык иш берүүчү тарабынан ыйгарым укук берилген алардын адамы сана.

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 бирликти, башка өкүлчүлүктүү орган мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен өз ара мамилелерде өзүлөрүнүн мүчөлөрүнүн таламдарын коюу жана укуктарын коргоо үчүн иш берүүчүлөр ыктыярдуу негизде бириккен коммерциялык эмес уюм.

Иш берүүчүлөрдүн бирикмесинин укуктук абалынын өзгөчөлүктөрү мыйзам тарабынан белгиленет.

Кареныз:

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

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

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

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

Иш берүүчүлөр, мамлекеттик аткаруу бийлик органдары жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдар саясий партиялар тарабынан түзүлгөн же каржыланган кызматкерлердин кызыкчылыктарын көздөөчүлүккө 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 көздөп өкүлдөр

Кесиптик бирликтердин мүчөлөрү болуп саналбаган кызматкерлер келишимдик шарттарда иш берүүчү менен ара мамилелерде алардын таламдарын көздөгөн баштапкы кесиптик бирликтин уюмунун органына ыйгарым 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 (конференциясы) келишимдик негиздерде көрсөтүлгөн кесиптик бирликтин уюмуна, болбосо башка өкүлгө өзүлөрүнүн таламдарын коргоону тапшырууга укуктуу.

Башка өкүлчүлүктүү органдардын болушу кесиптик бирликтин уюмдары тарабынан өзүлөрүнүн укуктарын жети ашыруу үчүн тоскоолдук болуп саналышы мүмкүн эмес. Кесиптик бирликтердин ыйгарым укуктары башка өкүлчүлүк 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, алар 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 контрол жүргүзүү үчүн иш берүүчү зарыл маалыматтарды алууга;
- жамааттык эмгек талаш-тартыштарында кызматкерлердин өкүлү катарында чыгууга;
- жекече эмгек талаш-тартыштарын, ошондой эле сотто доо коюучу катары кароо боюнча органда 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 берүүчүнүн милдеттери

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

- кызматкерлердин кызыкчылыктарына тиешелүү чечимдер кабыл алынганга чейин ушул Кодекске, мыйзамдарга, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда каралган учурларда кызматкерлердин өкүлдөрүнүн 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 маалыматтар берүүгө;
- кызматкерлердин өкүлдөрүнө карата ушул Кодекске, 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:

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

Кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарынын мүчөлөрүн иш берүүчүнүн демилгеси боюнча иштен бо (уюмду жоюу учурларынан тышкары (ушул Кодекстин 83-статьясынын 1-пункту)) кызматкерлердин тиешелүү 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 жак келишимдин, макулдашуулардын долбоорлорун даярдоону, аларды түзүүнү камсыз кылуу, ошондой эле тарап чечимдери боюнча тең укуктуу негизде бардык деңгээлдеги жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды аткарууга контролдукту уюштуруу үчүн тараптардын өкүлдөрүнүн зарыл ыйгарым укуктары берүүчү комиссия түзүлөт.

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

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

Тармактык деңгээлде жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, тармактык макулдашуулардын долбоорлорун 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 тарап болуп саналышкан тиешелүү аткаруу бийлик органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын милдеттүү түрдө катышуусу менен түзүлөт.

Уюмдун деңгээлинде жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдин долбоорун даярдоо жана 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 камсыз алуу ыктыярдуулугу;
- эмгек жөндөмдөгү мыйзамдарды сактоо.

37-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү

Кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү жамааттык келишимди, макулдашууну даярдоо, түзүлүшү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөргө катышат жана мындай сүйлөшүүлөрдү өткөрүү боюнча демилге кылууга укуктуу.

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

38-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби

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

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

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

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

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

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

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

Тараптар жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү үчүн тиешелүү суроо-талапты алган күндөн тартып бири-бир кумадан кечирибестен, аларда болгон зарыл маалыматтарды беришет.

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн катышуучулары, аларды жүргүзүүгө тиешеси бар башка адамдар, эгерде маалымат менен корголуучу жашыруун сырга (мамлекеттик кызматтык, коммерциялык жана башка) кирсе, ал маалыматтарды жарыя кылбестен тийиш Көрсөтүлгөн маалыматтарды тышка чыгарган адамдар маалымат белгиленген тартипте тараптык администрациялык жарандык укуктук жазык жоопкерчилигине тартылышат.

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

39-статья. Пикир келишпестиктерди жөнгө салуу

Жамааттык келишимди, макулдашууну түзүү же өзгөртүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүлгөндө 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 тараптардын макулдашуусунда аныкталган мөөнөткө, бирок 3 айдан ашырбастан орточо эмгек акынын сактоо негизги ичинен бошотулат. Жамааттык сүйлөшүүлөргө катышууга байланышкан бардык чыгымдар мыйзам жамааттык келишимдерде жана макулдашууларда каралган тартипте компенсацияланат.

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

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

5-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 мен берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн атынан алардын ортосунда жазуу жүзүндө түзүлүүчү локалдуу ченемдик укуктук акт.

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

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

Тараптардын жамааттык сүйлөшүүлөрү башталган күндөн тартып 2 айдын аралыгында жамааттык келишим айрым жоболору боюнча тараптардын ортосунда макулдашууга жетишилбесе, пикир келишпестиктердин протестти бир эле учурда түзүү менен макулдашылган шарттарда жамааттык келишимге кол коюлууга тийиш.

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

42-статья. Жамааттык келишимдин мазмуну жана түзүмү

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

- эмгекти уюштурууну жакшыртуу жана өндүрүштүн натыйжалуулугун жогорулатуу;
- ченемдөө, формалар, эмгекке акы төлөө тутумдары, тарифтик чендердин жана айлык акылардын, катталуулардын жана аларга үстөктөрдүн өлчөмдөрү жөнүндө;
- эмгек акыны индексациялоо жөнүндө, жөлөкпүлдөрдү жана компенсацияларды төлөө тууралуу;
- иш берүүчү тарабынан "Мамлекеттик пенсиялык социалдык камсыздандыруу жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамында ылайык иш берүүчү тарабынан төлөнүүчү карылыгы боюнча мөөнөтүнөн мурда жеңилд 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 орноштуруу жөнүндө;
- ишти окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге берилген кепилдиктер жана жеңилдиктер жөнүндө;
- кызматкерлердин турак жай жана турмуш-тиричилик шарттарын жакшыртуу, уюмду жана ведомстволук 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 ж 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, өкүлчүлүктүн жана шартталган түзүмдүк бөлүмчөлөрдүн кызматкерлерине жайылтылат.

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

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

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

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

Уюмду жоккуда жамааттык келишим жоктугун 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 аткарылбагандыгы 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 өкүлдөрүнүн жана иш бэрүүчүлөрдүн ортосунда түзүлгөн экономикалык мамилелерди жөнгө салуунун принциптерин белгилөөчү ченемдик акты.

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

Жөнгө салынуучу социалдык-эмгек мамилелерин чөйрөсүнө жараша башкы, тармактык (тармактар аралык) жана аймактык деңгээлдеги социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуунун принциптерин белгилейт.

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

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

Аймактык макулдашуу эмгектин жалпы шартын, тийиштүү муниципалдык түзүлүштүн аймагындагы кызматкерлердин 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 мамилелерди жөнгө салуунун өзүнчө багыттары боюнча социалдык өнөктөштүктүн кандай деңгээлинде башка 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 долоорун комиссия иштеп чыгат, ага тараптардын өкүлдөрү кол коет.

48-статья. Макулдашуунун мазмуну жана түзүмү

Макулдашуунун мазмуну жана түзүмү тараптардын өкүлдөрүнүн ортосунда макулдашуу боюнча аныктаган макулдашуучу 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 макулдашуунун 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 жана башка жери боюнча жергиликтүү аймактык органдар тарабынан жүзөгө ашырылат.

51-статья. Макулдашууну өзгөртүү жана толуктоо

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

Макулдашуулардын аткарылышына контролдукту социалдык өнөктөштүктүн тараптары, алардын өкүлдөр 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 шарт эмгектик иш-милдеттер боюнча кызматкерге иш берүүгө, ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин к мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда, локалдуу ч актыларда каралган эмгек шарттарын камсыз кылууга жана кызматкерге эмгек акыны өз учурунда жан өлчөмүндө төлөөнү камсыз кылууга ал эми кызматкер белгилүү бир кесип (адистик) квалификация же и тартибине баш ийген кызмат боюнча жумушту жеке аткарууга милдеттенет.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Экмөтүнүн 1999-жылдын 12-мартындагы № 145 "Эмгек келишиминин жан жөнүндө каттын болжолдуу түрүн бекитүү жөнүндө" [сирегому](#)

54-статья. Эмгек келишиминин мазмуну

Эмгек келишиминин мазмуну ушул Кодексте каралган талаптарды сактоо менен тараптардын макул 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 докуме мамлекеттик каттоонун номери жана датасы;

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

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

3) иш аткарыла турган жумуш орду;

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

5) иштин башталыш датасы;

6) эмгек келишиминин колдонулуш мөөнөтү;

7) иш режими;

8) кызматкердин жане иш берүүчүнүн укуктары жане милдеттери;

9) эмгек акы төлөө шарттары (анын ичинде тарифтик ставканын же кызматкердин кызматтык айлык ак өлчөмү, кошумча төлөөлөр, үстөктөр жане сыйлык төлөмдөрү, иштин оор, коркунучтуу жане зыяндуу шар компенсацияларды төлөөлөр);

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

11) тараптардын койгон колдору.

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

Эмгек келишиминин шарттары тараптардын макулдашуусу боюнча гана жане жазуу жүзүндө өзгөртүлүшү м

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

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

55-статья. Эмгек келишиминин мөөнөтү

Эмгек келишими төмөнкүдөй түзүлөт:

1) аныкталбаган мөөнөткө;

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

Мөөнөттүү эмгек келишими ушул мыйзамдарда каралган учурларда, ошондой эле эмгек келишими ал иштердин мүнөзүн жане шарттарын эске алуу менен аныкталбаган мөөнөткө белгилениши мүмкүн болсо, ан

- уюштуруу-укуктук формаларына жана менчигинин түрүнө карабастан уюмдардын жетекчилери, жетек 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 мөөнөтүндө гана жүргүзүлө турган сезондук иштерди аткаруу убагына;
- бөөдө кырсыктарды, аварияларды, кыйроолорду болтурбоо жана алардын көсөпөттөрүн четтетүү жана өзгөчө жагдайлар боюнча шашылыш иштерди жүргүзүү үчүн;
- уюмдун демейдеги иш-аракетинин алкагына кирүүчү иштерди (реконструкциялоо, монтаждоо жана башка иштер, аудит), ошондой эле өндүрүштү же көрсөтүлүүчү кызматтардын көлөмүн алдынала (1 кезекке) кеңейтүүгө (бир жылга чейин) байланышкан иштерди жүргүзүү үчүн;
- уюмдарга - чакан жана орто ишкердик субъекттерине жумушка кирген кызматкерлердин саны 15ке 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 уюм орношкон адамдар менен;
- ишти аткаруу (бүткөрүү) айкын дата менен аныкталышы мүмкүн болбогон учурларда алдынала аныкталган иштерди 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 укуктук актыда белгиленген тартипте өткөргөн конкурсунун натыйжалары боюнча белгилүү бир мөөнөткө келген 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 адамдары; шайлануучу органдардын мүчөлөрүнүн иш-аракеттерин түздөн-түз камсыз кылууга байланыштуу ишке учурларда;
- курагы боюнча пенсионерлер, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалы өзгөчө тартипте убактылуу мүнөздөгү ишке уруксат берилген адамдар менен;
- коомдук иштерди жүргүзүү үчүн.

Эгерде эмгек келишиминде анын колдонулуш мөөнөтү жазуу жүзүндө белгиленбесе, келишим аныкталган мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет. Эгерде тараптардын бири да мөөнөттүү эмгек келишиминин мөөнөтү белгиленип калганда бузууну талап кылбаса, ал эми кызматкер эмгек келишиминин мөөнөтү бүткөндөн кийин да иштей берсе, эмгек келишими аныкталбаган мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет.

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

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

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

Эгерде ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда башкача белгиленбесе, иш берүүчү кызматкерден 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 күндөн тартып күчүнө кирет.

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

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 боюнча иш жүзүндө ишке киришсе, эмгек келишими жумуш башталган күндөн тартып түзүлгөн деп эсептелинет жана ага ушул Кодексте каралган бардык укуктар жайылтылат. Кызматкерди иш жүзүндө жайылтуу иш берүүчүнүн аны менен жазуу жүзүндө эмгек келишимин түзүү милдетинен бошотпойт. Иш берүүчү кызматкерди жумушка киргизүү аны менен жазуу жүзүндөгү эмгек келишимин жол-жоболоштуруу милдетин берүүчү бошотулбайт.

(КР Кодексинин 57-статьясынын 1-абзацынын 2-сү 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 койгон нускасы кызматкерге берилип, экинчиси иш берүүчүдө сакталат.

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

Эмгек келишимин түзүү ушул Кодексинин 58-статьясына ылайык аныкталган шарттарда жүзөгө ашырылуусу мүмкүн.

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

Ишке кабыл алууда иш берүүчү кызматкерди уюмдагы ички эмгек тартибинин колдонул жаткан тартип кызматкердин эмгек иш-милдеттерине тиешеси бар башка локалдуу ченемдик актылар, жамааттык келишимдүү макулдашуулар менен тааныштырууга, эмгекти коргоо боюнча кызматкерге нускама берүүгө, белгиленген тартип 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 муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулган, кийин 2 жылдын ичинде мамлекеттик же муниципалдык кызматчылардын жүрүм-турумуна болгон талаптарды сак жана кызыкчылыктардын кагылышын жөнгө салуу боюнча тиешелүү комиссиянын макулдугу менен, эгерде бул үчүн башкаруунун мамлекеттик, муниципалдык (администрациялык) башкаруунун айрым иш-милдеттери мамлекеттик муниципалдык кызматчынын кызматтык милдеттерине кирген болсо, жарандык-укуктук келишимдин (жарандык-укуктук келишимдердин) шартында бул уюмда эмгек келишиминин шарттарында кызмат ээлөөгө жана бул уюмда аял нарык отуз эсептик көрсөткүчтөн ашкан иш аткарууга (ушул уюмга кызмат көрсөтүүгө) укуктуу.

Комиссия эмгек келишиминин шарттарында ушул уюмда кызмат ээлөөгө жана же жарандык-укуктук келишим, шарттарында ушул уюмда иш аткарууга (бул уюмга кызмат көрсөтүүгө) макулдугун берүү жөнүндө жарандын же жүзүндөгү кайрылуусун Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте, көрсөтүл кайрылуу келип түшкөн күндөн тартып 7 күндүн ичинде кароого жана кабыл алынган чечим тууралуу бир жумуш 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 бошотулган кийин 2 жыл 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 көрсөтүл 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 же боюнча мамлекеттик же муниципалдык кызматтын жалдоочусуна (иш берүүчүсүнө) билдирүүгө милдеттүү.

Ушул статьянын 5-бөлүгүндө көрсөтүлгөн милдеттер иш берүүчү тарабынан аткарылбаса, укук бузуу болуп санап 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, уш 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 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 12-августундагы № 104 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 иш жиберилгендер;
- 2) ишке жазуу жүзүндө чакырылгандар;
- 3) иш берүүчүнүн табыштамасына же окуу жайын бүткөндөн кийин алар менен түзүлгөн келишимге ылайык иш келгендер.

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 186 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 пайдал 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 пенсияга стажын жана башка жеңилдиктерин кошкондо, иштен бошогондо өргүүсүнүн колдонулбаган күндөрү үчүн акчага компенсацияга укугун жоготпойт.

61-статья. Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы

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

шарттар менен салыштырмалуу кызматкердин абалын начарлатса;

2) басмырлоо болсо.

Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы жалпысынан эмгек келишиминин жараксыздыгына келбейт.

62-статья. Ишке кабыл алууда сыноо

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

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

Кызматкерди сыноо мезгилинде ушул Кодекстин ченемдери, мыйзамдар, эмгек укуктарынын ченемдерин кам башка ченемдик укуктук актылар, локалдуу ченемдик актылар, жамааттык келишимдер, макулдашуулар колдону

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

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

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

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

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

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

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106, 2018-жылдын 30-майындагы № 75 Мыйзамдарынын редакцияга ылайык)

63-статья. Эмгек келишимин түзүүдө медициналык күбөлөндүрүү

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

64-статья. Эмгек келишимин түзүүдө көрсөтүлүүчү документтер

Эмгек келишимин түзүүдө ишке орношуучу адам иш берүүчүгө төмөнкүлөрдү көрсөтөт: паспорт же инсанд ырастоочу башка документ; эмгек китепчеси; социалдык коргоо күбөлүгү; аскердик эсепке алуу документтери (ак милдеттүүлөр жана аскердик кызматка чакырылууга тийиш болгон адамдар), ал эми атайын билим, (даярдыктарды) талап кылган ишке кызматкер билими жөнүндө (адистиги, квалификациясы) документти; 18 э чейинки курактагы адамдарды тарбиялоо, окутуу жана тейлөө менен байланышкан иштерде иштөөсү соттуулугунун жоктугу тууралуу маалыматты көрсөтөт.

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

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

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

Кызматкердин саясий партияларга, кыймылдарга же диний уюмдарга таандык экендиги жөнүндө, ошондо кызматкердин жеке турмушу тууралуу маалыматтарды жыйноого тыюу салынат.

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106, 2018-жылдын 30-майындагы № 75 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

65-статья. Эмгек китепчеси

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

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

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

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

Эмгек келишимин токтоткондо эмгек китепчеси кызматкер иштен бошогон күнү (иштин акыркы күнү) бө

алуудан баш тартса) иштин акыркы күнү берилбесе, иш берүүчү кызматкерге эмгек китепчесине келиши зарылдыгы, болбосо аны почта аркылуу жиберүүгө макулдугун берүү жөнүндө почта кабарламасын жиберет. 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 төлөт.

(КР 2012-жылдын 24-ноябрындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

Иш берүүчү кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча баш күндүк мөөнөттөн кечиктирбестен тиешелүү түрүндө күбөлөндүрүлгөн ишке байланыштуу, анын ичинде мурдагы документтердин көчүрмөлөрүн (ишке кабыл алуу, баш ишке которуу, иштен бошотуу жөнүндө буйруктар, эмгек китепчесинин көчүрмөсү, эмгек акысы жана ошол үчүн иштеген мезгили тууралуу маалымат жана башкалар) берүүгө милдеттүү.

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

(КР 2012-жылдын 24-ноябрындагы № 103 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 ээлеп Конституциянын 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 2012-жылдын 30-майындагы № 78 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, кыз, ошондой эле жубайлардын, ага-инилери, эже-сиңдилери, ата-эжелери жана балдары) иштөөгө, эгерде алар иши Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган учурларды кошпогондо, бири экинчисине түздөн-түз баш ийишинин контролдогучуна 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, башка иштин милдеттерин же эмгек келишиминин колдонуудагы шартын өзгөртүү, ошону менен катар башка иштин милдеттерин же эмгек келишиминин колдонуудагы шартын өзгөртүү болуп саналбаса, орун жылыштыруу деп таанылат.

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 же муниципалдык кызматта иштөө өзгөчөлүгүн эске алуучу башка туруктуу жана убактылуу ишке ротациялоо өзгөчө белгиленбейт.

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

70-статья. Орун жылыштыруу

Иш берүүчү кызматкерди мурда иштеген жеринен ошол эле 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 экономикалык себептер менен негизделиши керек.

КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамы менен 70-статьянын расмий тилиндеги редакциясы өзгөртүлгөнү киргизилди

71-статья. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүү

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

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

Кызматкер жаңы шарттарда иштөөгө макул болбогон учурда иш берүүчү ага уюмдагы кызматкер

Көрсөтүлгөн иш жок болгондо, сунуш кылынган иштен кызматкер баш тартса, ошондой эле жаңы шарт 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 келиши мүмкүн болсо, иш берүүчү жумуш орундарын сактоо максатында уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүгү макулдугу боюнча, ал жок учурларда кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ушул статьянын бир бөлүгүндө каралган толук эмес жумуш убактысынын режимин эскертүү мөөнөтүн тактабастан 6 айга чейинки мөөнө киргизүүгө укуктуу. Мында жумуш мезгилинин узактыгы жумуш убактысынын бир айлык ченеминин жарымынан ашык 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 Кодекстин 83-статьясынын 2-пунктуна ылайык кызматкерге тиешелүү көпчүлүктөрдү жана компенсацияларды и 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 уюм же башка уюмдагы, бирок ошол эле жердеги ишке аткарылган иш боюнча эмгек акысы менен, бирок муну ишиндеги орточо эмгек акысынан төмөн эмес шартта эмгек келишиминде шартталбаган ишке которууга укуктуу.

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

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

73-статья. Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу

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

Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу кызматкердин кесибин, адистигин, кызмат 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 соолугуна абалына залал келтирген ишке убактылуу которууга жол берилбейт.

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

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

74-статья. Убактылуу ордун ээлеөө

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

Убактылуу ордун ээлеген 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 менен Кодекстин 83-статьясынын 7-пунктуна ылайык токтотулат.

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

Ишке байланыштуу жабыр тарткан, кесиптик ооруга же ден соолугуна башка зыян келтирилгендигине караганда кызматкерди медициналык корутундуга ылайык башка ишке которуу жөнүндө маселе чечилгенге чейин, ал эми байланыштуу келтирилген 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 киргизбей) төмөнкүдөй учурларда милдеттүү:

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

2) ишке алкоолдук, 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 кызматкердин оңдогондугу тууралуу маселе чечилгенге чейин ушул Кодекстин 81-статьясынын 9 жана 10-пункттарында каралган чечимдерди.

7) иштеген жеринде ууру кылып кармалганда соттун өкүмү, болбосо компетенциясына администрациялык жазуу кирген оогандын 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 кызматкер ишке киргизбейт.

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

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106, 2016-жылдын 16-сентябрындагы № 207 Мыйзамдардын 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 ай кечиктирбестен уюмдун жетекчиси, анын орун басары жана башкы бухгалтери менен эмгек келишимин бузууга кайра түзүүгө укуктуу.

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

Уюмдун менчик ээсинин алмашкандыгына байланыштуу ишти улантуудан кызматкер баш тарткан учурда, ушундай учурда Кодекстин 78-статьясында 9-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат.

Уюмдун мүлк ээси алмашканда кызматкерлердин санын же штатын кыскартууга менчик укугунун өтүшү 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 кесип 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 11-статьясында биринчи жана бешинчи бөлүктөрүнө ылайык эмгектин колдонуудагы шарттар 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 кыскартса саналат, 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 (иш берүүчү) кызматка өтүү;
- 6) тараптардын эркинен тышкары жагдайлар (84-статья);
- 7) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу башка ишке которуудан кызматкерди баш тартышы (85-статьянын үчүнчү бөлүгү);
- 8) эмгектин олуттуу шарттарынын өзгөрүшүнө байланыштуу кызматкердин ишти улантуудан баш тартышы (86-статьянын төртүнчү бөлүгү);
- 9) менчик ээсинин алмашышына, уюмдун таандуулугунун (ведомствого караштуулук) өзгөрүшүнө жана аны өзгөртүп кайра түзүлүшүнө (87-статья) байланыштуу кызматкер ишти улантуудан баш тартышы;
- 10) иш берүүчүнүн башка жерге жылдырышына байланыштуу кызматкердин которуудан баш тартышы (88-статьянын биринчи бөлүгү);
- 11) сындоо мөөнөтүнүн канааттандыраарлык эмес натыйжалары (82-статьянын 7-бөлүгү).

Эмгек келишими ушул Кодекске жана башка мыйзамдарда каралган башка негиздер боюнча да токтотулу 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 (төскөмө, токтом) жана жобогоштурулат.

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

Эмгек келишимин бузуу жөнүндөгү макулдашууну жоюуга эмгек келишиминин тараптарынын макулдугу г-
ана 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
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 т-
иш берүүчүгө 2 жума эрте (14 календардык күн) жазуу жүзүндө арыз берүү менен бузууга укугу бар. Эскертүү м-
бүткөндө кызматкер ишти токтотууга укуктуу, ал эми иш берүүчү анын эмгек китепчесин берүүгө жана ага эсеп
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
башка кызматкер жазуу формасында чакырылбаса, ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык
келишимин түзүүгө баш тартууга мүмкүн болбогондо.

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

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

Ушул статьянын төртүнчү бөлүгүндө көрсөтүлгөн жүйөлүү себептерсиз мөөнөттүү эмгек келишимин бузууд-
берүүчү эмгек келишиминде каралган өлчөмдө, бирок орточо айлык эмгек акынын өлчөмүнөн ашпаган өл-
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 колд-
мөөнөтү бүткөнгө чейин иш берүүчү тарабынан төмөнкүдөй учурларда бузулушу мүмкүн:

- 1) уюм (юридикалык жак) жоюлган, иш берүүчү (жеке жак) ишин токтоткондо;
- 2) кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышы, анын ичинде уюмду өзгөртүп кайра түзүүгө байланы;
- 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 ченем-
аткарбагандыгы тууралуу маалымат, брак чыгаруу жана башка маалыматтар жөнүндөгү актыларга ылайык;
 - 4) уюмдун мүлк ээси алмашканда (уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтер-
карата);
 - 5) эгерде кызматкердин тартиптик жазасы бар болсо, ал бир нече ирет жүйөлүү себептерсиз
милдеттенмелерин аткарбаса;
 - б) кызматкер эмгек милдеттерин төмөнкүдөй бир жолу одоно бузса:
 - а) ишке келбесе (жүйөлүү себептерсиз жумуш күнүнүн аралыгында 3 сааттан ашуун катары менен иш-
болсо);
 - б) иште алкогольдук, баңги же ууландыруучу уулуу заттарга мас абалында келсе. Мындай абал медици-
корутунду, күбөлөрдүн көрсөтмөсү же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен бирдикте иш берүүчү тара-
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 кыз-
бузса;
 - д) эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкерге белгилүү болгон мамлекеттик, кызматтык, ба-
коммерциялык же мыйзам менен корголуучу башка сырларды ачыкка чыгарып жиберүүсү, эгерде аны сактоо же
шарт эмгектик келишимде каралса.

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

7) акча же товардык баалуулуктарды түздөн-түз тейлеген кызматкер күнөөлүү иш-аракеттерди жасаса, эгер
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 жас-

9) уюмдун (филиал, өкүлчүлүк) жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери уюмдун мүсактагышынын 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 маалымат 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 бигодоно бузса,

12) ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда белгиленген башка учурларда.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка муниципалдык ченемдик-укуктук актыларда көзтартилте мамлекеттик кызматты, муниципалдык кызматты ээлеген адам ишоним жоготкондугуна байланытөмөнкү 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 жөнжөнгө салуу боюнча чаралар көрүлбөгөндө,

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

- мыйзамда белгиленген учурларды кошпогондо, адам коммерциялык уюмдун башкаруу органынын ишиналуунун негизинде катышса;

- адам тарабынан ишкердик иш жүзөгө ашырылса;

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

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

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

(КР 2016-жылдын 1-августундагы № 134, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2016-жылдын 18-июлундагы № 107, 2017-жылдын 6-июлундагы № 58 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

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

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

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

Эмгек келишимин бузууга кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу төмөнкүдөй учурларда кылынбайт:

- кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы жок уюмдан бошотуу;

- уюмдун жетекчисин, анын орун басарларын, кызматка мамлекеттик бийлик же башкаруу органдары, ошонд коомдук уюмдар жана башка жарандардын бирикмелери тарабынан шайлануучу, бекитилүүчү же дайынды жетекчи кызматкерлерди иштен бошотуу жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган башка учурлар

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

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

Карама:

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

(КР 2016-жылдын 1-августундагы № 134 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

Ушул Кодекстин 74-статьясынын 8-пунктунда жана 83-статьясынын 2-3-пункттарында каралган негиз 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 бош чейин кеминде 1 ай мурда кызматкерге кол койдуруу менен жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

Эскертүү мөөнөтүнүн мезгилинде кызматкер өзүнүн эмгек милдеттерин аткарат, ички эмгек тарти аракеттенет баш ийет, эге башка кызматкерлер менен бирдей эле эмгек шарты жана эмгек акысы келип

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

Уюмдун кызматкерлеринин санынын же штаттарынын кыскарышына, болбосо уюмдун жоюлушуна байланыштуу кызматкерди иштен бошотууда тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишими ушул статьянын үчүнчү бөлүгү менен белгиленген мөөнөт бүткөнгө чейинки калган ар бир күн үчүн орточо эмгек акынын өлчөмүнөн төмөн эмес компенсация төлөө менен эскертүү мөөнөтү бүткөнгө чейин бузулушу мүмкүн.

Ушул Кодекстин 87-статьясынын 1-пунктунан башка учурларда (уюмдун жоюлушу, иш берүүчүнүн токтотулушу) кызматкердин убактылуу эмгекке жарамсыздык жана өргүүдө болгон мезгилинде кызматкер бошотууга жол берилбейт.

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 136 Мыйзам редакцияларына ылайык)

86-статья. Бошонуу жөлөкпулу

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

Ушул Кодекстин 89-статьясынын 10-пункту, 83-статьясынын 3-пунктунун "а" пунктчасы жана 88-статьянын 1-пунктары боюнча эмгек келишимин бузууда эмгек акынын орточо айлык өлчөмүндө бошонуу жөлөкпулу төлөнөт.

Эмгек келишиминде же жамааттык келишимде бошонуу жөлөкпулдарды төлөөнүн башка учурлары жана 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 2004-жылдын 4-августундагы № 106, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 136 Мыйзам редакцияларына ылайык)

87-статья. Жумуштан бошогон кызматкерлерге берилүүчү жеңилдиктер жана компенсациялар

Уюмду жоюуга же кызматкерлеринин санын же штатын кыскартууну жүргүзүүгө байланыштуу, анын ичинде өзгөртүл кайра түзүүгө байланыштуу эмгек келишимин бузууда бошотулган кызматкер үчүн иш издөө мезгилин ичинде, эгерде ал иштен бошогондон кийин 10 жумушчу күндүн ичинде жумуш издеген адам катары менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызматында кагталган шартта чыгуу жөлөкпулун эске алуу менен орточо эмгек акысы сакталат. Иштен бошотулган күндөн тартып биринчи айда кызматкерге эки айлык эмгек акы 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, ошол 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 № 136 Мыйзам редакцияларына ылайык)

88-статья. Тараптардын эркинен тышкары 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, ошол күйөөсү (аялы) башка жерге кызматка которулгандыгына байланыштуу;
- 2) кызматкер мурда аткарган иш эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жагын уюштуруу 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 болбого тартышса;
- 5) шайлануучу кызматка шайланбай калса;
- 6) кызматкердин же иш берүүчүнүн - жеке жактын өлүмү, ошондой эле кызматкер же иш берүүчү - жеке тарабынан елдуу же дайынсыз жоголду деп таанылганда;
- 7) эмгек мамилелерин улантууга кедерги болуучу өзгөчө жагдайлардын (согуш аракети, кыйроо, кырсыктар жана башка өзгөчө жагдайлар) келип чыгышы, эгерде мындай жагдай Кыргыз Республикасынын Өкмөтү чечими менен таанылса.

Ушул статьянын 2-пунктунда көрсөтүлгөн негиз боюнча, эгерде кызматкер анын макулдугу менен башка иш берүүчүгө 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 өз эмгек милдеттерин аткарууга тийиш болгон мезгил жумуш убактысы деп эсептелет.

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

90-статья. Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгы

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

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

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

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

2) оор жумуштарда иштеген, иштери эмгектин зыяндуу жана коркунучтуу шарттарына байланыштуу кызматкери 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 тизми Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

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

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

Иши жогорку акыл-эсти, нерви, эмоционалдык чыңалууну талап кылуучу жумуштардагы кызматкерлердин айрым категорияларына (арзатар, 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 жөнүнөн буйруктуу".

93-статья. Толук эмес жумуш убактысы

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

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

Толук эмес жумуш убактысынын шарттарындагы иш кызматкерлер үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык негиз берүүсүнүн узактыгына, эмгек стажын эсептөөгө жана башка эмгектик укуктарына кандайдыр бир чектөөлөрдү коюу 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 өкүлчүлүк органы менен макулдашуу боюнча иш берүүчү тарабынан бекитилүүчү ички эмгек тартибинин эрежелери кезметтүүлүктүн графиктери менен аныкталат.

Алты күндүк иш жумасында ар күндүк жумуштун (кезметинин) узактыгы 40 сааттык жумалык ченемде - 7 сааттык 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:

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

жалпы билим берүүчү уюмдардын (мектептердин), башталгыч жана орто кесиптик билим берүү уюмдарын окуган, окуу жылынын ичинде окуусун иш менен айкалыштырган 14тен 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 кыскарткан белгиленген оор иштерде, эмгектин зыяндуу же коркунучтуу шарттарында иштеген кызматкерлер үчүн ар күн иштин (кезметинин) жол берилүүчү жогорку узактыгы 36 сааттык иш жумасында - 6 сааттан ашпоого тийиш.

Кинематография уюмдарынын, теле- жана видеотартуу жамааттарынын, театр, театралдык жана концерт уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлери, кесипкөй спортсмендери үчүн бул кызматкерлердин категориясынын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен тизмегине ылайык ар күн 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 убактысы 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 жумуштун узактыгы кыскартылбайт.

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

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

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

Түнкү убактагы жумушка 18 жашка толо электер киргизилбейт.

Кинематография үюмдарынын теле- жана видеотартуу жамааттарынын, театр, театралдык жана концерт үюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлери, кесипкөй спортсмен үчүн бул кызматкерлердин категориясынын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү бекиткен тизмегине ылайык түнкү у иштөө тартиби жамааттык келишим, локалдуу ченемдик актылар, болбосо эмгек келишимдерине иш белгиленеши мүмкүн.

98-статья. Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан тышкаркы иш

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

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

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

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

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

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

100-статья. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан тышкаркы и (мөөнөтүнөн ашык иштөө)

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

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

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

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

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

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

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

5) эгерде жумушту үзгүлтүккө учуратууга болбосо, жумушту улантуу үчүн ордун алмаштыруучу кызматкер к калса. Мындай учурларда иш берүүчү кезмөттүн башка кызматкер менен алмаштырууга токтоосуз чара к 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 соол мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар жана кош бойлуу аялдарды мөөнөтүнөн ашык иштөөгө тартууга жол берил жашка чыга элек кызматкерлерге мөөнөтүнөн ашык иштөөгө жол берилбейт.

Иш берүүчү ар бир кызматкер аткарган мөөнөтүнөн ашык иштелген ишти так эсепке алынышын камсыз к 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 алты күндүк, эгерде да дем алыш күндөрүн берүү менен жумуш жумасын график боюнча кызматкерлердин категориялары үчүн ченемге салынбаган жумуш күндөгү жумушту, күндөлүк (кезметтик) жумуштун узак жумуштун башталган жана аяктаган убактысын, жумуштагы тыныгуулардын убактысын, суткадагы кезмөттүн жумуш жана жумуш эмес күндөрдүн алмашуусун караштырууга тийиш, булар ушул Кодекске белгиленген убактысынын узактыгын сактоо менен жамааттык келишимде же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелел белгиленет.

Транспорттун, байланыштын жана жумуштун өзгөчө мүнөздөгү кызматкерлердин жумуш убактысынын реж и жана дем алуу убактысынын өзгөчүлүктөрү ушул Кодекс жана Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн актылары

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

102-статья. Кезметтик иштеги жумуш убактысынын режими

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

Кезметтердин аралыгындагы күндөлүк дем алуунун эң томонку узактыгы (бирөө аяктап, экинчиси баш чейин) тыныгуу жана тамактануу убактысын кошкондо, алдыдагы кезметтин тыныгуусундагы жумуш убактысынан 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 узактыгын өндүрүштүн (жумуштун) шарты боюнча сактоого мүмкүн болбосо же экономикалык жактан ылайыксыз болсо, эсепке алынган мезгилдеги (ай, квартал жана башкалар) жумуш убактысынын узактыгы сааттардын ченемдүү санынан ашпаган шартта жумуш убактысын суммардык эсепке алуу колдонулушу. Эсепке алынуучу мезгил 1 жылдан ашпоого тийиш.

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

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

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

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

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 108 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

104-статья. Жумуш убактысын бөлүктөргө бөлүү

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

Жумуш күнүн бөлүктөргө бөлүү жүргүзүлгөн иштердин түрлөрү, жумуштагы тыныгуулардын саны жана у ошондой эле кызматкерлерге ушундай шарт менен жумушу үчүн берилүүчү компенсациянын түрлөрү жана өл жамааттык келишим, макулдашуулар менен же иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органи 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 ийкемдүү (өзгөрүлмө) убакытты белгилейт, ал убакыттын ичинде кызматкер жумушка ылайыктуулугуна келүүгө жана кетүүгө укуктуу.

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

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

Иш берүүчү тийиштүү эсепке алынуучу мезгилдин (жумуш күнү, жума, ай жана башкалар) ичинде кызматкер 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 бөлүгү тескемеси боюнча зарыл учурларда өздөрүнүн эмгектик иш-милдеттерин жумуш убактысынын ченемдүү узак сырткары аткарууга тартылышы мүмкүн.

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

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

107-статья. Жумуш убактысын эсепке алуу

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

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

Иш жүзүндөгү жумуш убактысы эсепке алынат, ага иштелген жана иштелбеген убакыт киргизилет. И убакыттын курамына маанаттуу ашык иштелген жумуш убактысы, баалап иштөөчүлөрдүн мезгилдүү жумуш сапарлары өзүнчө киргизилет. Иштелбеген убакыттын курамына акы төлөнүүчү жана акы төлөнбөөчү уб ошондой эле кызматкердин күнөөсү менен жана анын күнөөсү жок жумуш убактысынын текке кетиши деп белү

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

Иштебей токтоп туруулардын убактысы токтоп туруу жөнүндө баракчалардын жана башка документте 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 пайдаланган эс алуу 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 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 кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча белгиленет.

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

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

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

111-статья. Жылынуу жана эс алуу үчүн атайын тыныгуулар

Жумуштардын айрым түрлөрүндө кызматкерлерге жумуш убактысынын учурунда технология жана өндүрүш уюштурулушу, эмгектин шарттары менен шартталган атайын тыныгууларды берүү каралат. Ушул жумуштай 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 жүктөө-түшүрүү жумуштарын аткарган жүктөп-түшүрүүчү жана башка кызматкерлерге мыйзамдарда жана жамаат келишимде каралган учурларда жылынуу жана эс алуу үчүн атайын тыныгуулар берилет, ал жумуш убакты кошулат. Иш берүүчү кызматкердин жылынуусу жана эс алуусу үчүн жабдылган жай менен камсыз кылууга милдет

112-статья. Дем алыш күндөр

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

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

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

(КР 2012-жылдын 29-августундагы 3-СЗД 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;

(елтинчы 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 Кез 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 Пайгамбардын туулган күнү (православия рождествосу) жумушчу эмес майрам күндөрү болуп саналат.

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

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

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106 "Эмгек кодекси", 2009-жылдын 30-мартундагы № 103, 2012-жылдын 5-июлундагы № 103, 2014-жылдын 20-ноябрындагы № 103, 2015-жылдын 18-апрелиндеги № 103, 2016-жылдын 6-сентябрындагы № 103, 2017-жылдын 20-ноябрындагы № 103 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

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

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

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

1) өндүрүштүк аварияны, кыйросу болтурбоо, өндүрүштүк авариялардын, кыйроолордун же табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу үчүн;

2) бөөдө кырсыктарды, мүлктөрдүн жок болушун же бузулушун болтурбоо үчүн;

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

Жумуш эмес майрам күндөрүндө өндүрүштүк-техникалык шарттар боюнча токтотууга мүмкүн болгон жумуштарды (узгүлтүксүз 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 чыгаруучу кызматкерлерин, кесипкей спортсмендерди бюджеттен каржылануучу уюмдарда ушул кызматкерлердин категорияларынын тизмектерине ылайык Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилеген тартипте, ал эми уюмдарда - камааттык 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.

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

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

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

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

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) кызматкерлердин макулдугу менен 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 соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга - 30 календардык күн. Эгерде узартылган негизги өргүү жумуш жылынын ичинде кызматкер 18 жашка толсо же анын майыптыгы алынып салынса акыркысынын эсебинен азайтылбайт;

3) токой өнөр жай мекемелеринин жана токой чарбасынын кызматкерлерине - 30 календардык күн. Иш берүүчүнүн макулдугу менен 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 эрежелер менен жумуштарда иштегени кызматкерлерге, ченемге салынбаган жумуш күнү менен иштеген кызматкерлерге, ошондой эле мыйзамдарда жана алыскы жана жетүүгө кыйын аймактарда иштеген кызматкерлерге, ошондой эле мыйзамдарда каралган башка учурларда берилет.

Эгерде мыйзамдарда башкача каралбаса, уюмдар өздорүнүн өндүрүштүк жана финансылык мүмкүнчүлүгүнө ээ болуу менен кызматкерлерине кошумча өргүүнү өз алдынча белгилей алат. Ушул өргүүнү берүүнүн шарттары жамааттык келишимдер же уюмдун өзүнүн локалдуу ченемдик актылары менен аныкталат.

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106 "Эмгек кодекси", 2009-жылдын 30-мартундагы № 103, 2012-жылдын 5-июлундагы № 103, 2014-жылдын 20-ноябрындагы № 103, 2015-жылдын 18-апрелиндеги № 103, 2016-жылдын 6-сентябрындагы № 103, 2017-жылдын 20-ноябрындагы № 103 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 кызматкерлерге берилет.

радиоактивдүү булганган зоналарда, адамдын саламаттыгына зыяндуу таасирин жоюуга мүмкүн болбогон зыя физикалык, химиялык, биологиялык жана башка факторлорго байланышкан жумуштарда иштеген кызматкерлер берилет.

Акы төлөнүүчү кошумча өргүү алууга укук берүүчү, эмгек шарты зыяндуу жана(же) коркунучтуу өндүрүштөгү жумуштардын, кесиптердин жана кызмат орундардын тизмектерин, ошондой эле ушул өргүүнүн эң төмөнкү узактыгы 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 өзгөчүлүгүө байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларына берилет.

Жумуштун өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү белгиленген кызматкерлер категорияларынын тизмесин, 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 жамаат 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 ашык иштөө катары компенсацияланат.

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

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

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

(КР _____ Мыйзамынын редакциясына ылайык)

124-статья. Иш жылы

Ар жылдык эмгектик өргүү берилүүчү иш жылы - узактыгы боюнча календардык жылга барабар, бирок а кызматкер үчүн ишке кабыл алынган күндөн баштап эсептелүүчү 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 и (кызмат оруну) орду, анын ичинде ар жылдык өргүү убактысы сакталган убактысы;

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

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

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

кызматкер жумушка жүйөлүү собелсиз (анын ичинде ушул Кодекстин 76-статьясында каралган учурларда) 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 берил өргүүлөрдүн убактысы.

Эмгек шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу жумуш үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүгө укук бер 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 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 төмө 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 иштегени 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, өргүү 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 өткө 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 укуга пайда болот.

(КР 2004-жылдын 4-августундагы № 106 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 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 жумадан кечиктирилбестен бекитилүүчү өргүүлөрдүн графигине ылайык аныкталат. Өргүүлөрдүн графиги иш берүү үчүн да, кызматкер үчүн да милдеттүү.

Кызматкер өргүүнүн баштаган убактысы жөнүндө 2 жумадан кечиктирбестен билдирилүүгө тийиш. Өргүү акы 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 учурун мамлекеттик милдеттерди аткарсан;
- мыйзамдарда, жамааттык келишимдерде же уюмдун локалдуу ченемдик актыларында каралган башка учурларда.

Эгерде ушул статьянын биринчи бөлүгүндө айтылган себептер өргүү баштапканга чейин келип чыкса, өргүү кызматкердин каалоосу боюнча кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу менен аныкталчу өргүү иш жылынын 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 мөөнөгө 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 2004-жылдын 4-августундагы № 106 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 бөлүктө бөлүнүшү мүмкүн. Мында биринчи бөлүктүн узактыгы 14 календардык күндөн аз болбоого тийиш.

Кызматкерди өргүүдөн өзүнүн макулдугу менен гана чакыртып алууга жол берилет. Ушуга байланышпай 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 2004-жылдын 4-августундагы № 106 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 бошонгондо өргүүгө укугун ишке ашыруу

Кызматкер жумуштан бошонгондо ал пайдаланылбаган бардык өргүүсү үчүн акчалай компенсация төлөнүп берилет. Пайдаланылбаган өргүү кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча анын кийинки жумуштан бошонгон

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 берили мүмкүн. Мындай учурда да бошонгон күн деп өргүүнүн акыркы күнү эсептелет.

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

133-статья. Эмгек акы сакталбаган өргүү

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

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

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

өлкөнү коргоодо алган жаракаттын, контузиянын же мертинүүнүн айынан же фронтто болгондугуна байланыш дартка чалдыгып курман болгон аскер кызматкерлеринин ата-эnelерине 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 күн чейин;

ушул Кодекске, 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 № 103 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 төмөндөгүлөр берилет:

1) 14 жашка чейинки эки жана андан ашык балдары бар же 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктү 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 жак коргоо жөнүндө" Кыргыз Республикасынын ~~103-м~~ 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 о жаткан кызматкерлерге - негизги сабактар өткөрүүлөрдүн алдында же өткөрүлүп жаткан учурда окуу иште; 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 эnelерге.

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

Эмгек өргүүсүнүн узактыгын иш жылындагы иштеген убакытка пропорциялуу эсептөө бир айга туура келүү 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 ашы 1 күнгө чейин тегеректелет, ал эми 0,5тен азы эсептен чыгарылат.

Иш жылындагы иштелген топук 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 жум 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 карал 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 өр берилет. Төрөткөндөн кийинки биринчи айында баласы үч жашка чыкканга чейин бала багуу үчүн өргүү кандай болбо