

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК КОДЕКСИ

Бишкек шаары, 2004-жылдын 4-августу N 106

(КР 2004-жылдын 8-октябрындагы N 181, 2005-жылдын 30-июнундагы N 85, 2007-жылдын 31-июлундагы N 117 2007-жылдын 7-августундагы N 136, 2008-жылдын 17-мартындагы N 21, 2008-жылдын 19-апрелиндеги N 61, 2008-жылдын 25-июлундагы N 168, 2009-жылдын 20-январындагы N 10, 2009-жылдын 24-февралындагы N 63, 2009-жылдын 30-мартындагы N 103, 2009-жылдын 12-октябрындагы N 260, 2012-жылдын 18-майындагы N 59, 2012-жылдын 5-июлундагы N 97, 2012-жылдын 10-августундагы N 164, 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185, 2013-жылдын 15-июлундагы N 141, 2013-жылдын 1-ноябрындагы N 198 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

(КР 2004-жылдын 4-августундагы N 107 Мыйзамы менен күчүнө киргизилген)

I БӨЛҮМ

ЖАЛПЫ БӨЛҮК

1-Глава

Негизги жоболор

1-статья. Эмгек мыйзамдарынын максаттары жана милдеттери

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

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

эмгекти уюштуруу жана эмгекти башкаруу боюнча;

иш берүүчүгө ишке орноштуруу боюнча;

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

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

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

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

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

эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча.

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

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

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

- эмгек эркиндиги;

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

- өтө жаман формалардагы балдар эмгегине тыюу салуу;

- негизсиз кызматтан бошотуудан коргоо;

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

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

- эмгек келишимине ылайык эмгекке акы төлөөнүн мыйзамда белгиленген эң төмөнкү өлчөмүнөн аз

болбогон сыйакы алуу укугун камсыз кылуу;

- эс алуу укугун камсыз кылуу;

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

- өндүрүштө кызматкерди кесиптик жактан өнүктүрүүгө көмөктөшүү, кадрларды даярдоо;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

4-статья. Жергиликтүү өзалдынча башкаруу органдарынын эмгектик укук ченемдерин камтуучу актылар. Жергиликтүү өзалдынча башкаруу органдары өз компетенцияларынын чектеринде кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдары менен макулдашуу боюнча эмгектик укук ченемдерин камтыган актыларды кабыл алууга укуктуу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Эскертүү. Укук коргоо органдары деп ички иштер, улуттук коопсуздук, экономикалык кылмыштарга каршы күрөшүү боюнча каржы полициясы, жазык-аткаруу системасы, прокуратура, бажы кызмат органдары, ошондой эле баңги заттарын көзөмөлдөө боюнча органдар түшүнүлөт.

(КР 2007-жылдын 7-августундагы N 136, 2009-жылдын 12-октябрындагы N 260, 2012-жылдын 10-августундагы N 164 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

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

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

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

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

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

- өндүрүштө кызматкерлерди кесиптик жактан даярдоо жана квалификациясын жогорулатууну;
- кесиптик бирликтердин ишин же кызматкерлердин укуктарын коргоо боюнча башка өкүлчүлүктүү органдардын ишин;
- социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин ишин;
- жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнү, жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүүнү;
- уюмдардын деңгээлинде кызматкерлер (алардын өкүлдөрү) менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы өз ара мамилелерди;
- иш менен камсыз кылууну;
- эмгек жөнүндө, эмгекти коргоо тууралуу мыйзамдардын сакталышын контролдоону жана көзөмөлдөөнү;
- жекече жана жамааттык талаш-тартышты кароону.

Жамааттык келишимдер, макулдашуулар, ошондой эле эмгек келишимдери эмгек мыйзамдарында белгиленген кызматкерлердин укуктарынын жана кепилдиктеринин деңгээлин төмөндөтүүчү шарттарды камтый албайт. Эгерде мындай шарттар жамааттык келишимдерге, макулдашууларга же эмгек келишимине киргизилсе, алар колдонулбайт.

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

9-статья. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого тыюу салуу

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

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

Бирдей эмгекке бирдей акы төлөнбөшүнө жол берилбейт.

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

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

10-статья. Мажбурлаган эмгекке тыюу салуу

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

- аскердик милдет жана аскердик кызмат же аны алмаштыруучу альтернативдик жарандык кызмат жөнүндө мыйзамдарда шартталган ишти аткарууга;
- өзгөчө жагдайлардын шарттарында, башкача айтканда өзгөчө же согуштук абалды жарыялоо, бөөдө кырсык же кырсык коркунучтары (өрт, суу ташкыны, ачкачылык, жер титирөө, күчтүү эпидемия же эпизоотия) учурларында, ошондой эле бүткүл калктын же анын бөлүгүнүн өмүрүн же ченемдүү турмуш шартын коркунучка койгон башка учурларда иш аткарууга;
- сот өкүмүнүн мыйзамдуу күчүнө киришинен улам сот өкүмдөрүн аткарууга мыйзамдарды сактоого жооптуу мамлекеттик органдарынын көзөмөлүндө иш аткарууга.

Эң жаман формаларда балдар эмгегин пайдаланууга тыюу салынат.

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

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

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

- анын колдонулуш мөөнөтүнүн бүтүшүнө;
- ошол эле маселе боюнча ага теңдеш же жогорку юридикалык күчтөгү башка актынын күчүнө киришине;
- бул актынын ага теңдеш же жогорку юридикалык күчтөрдүн актысы менен жоюлушуна (күчүн жоготту деп табуу).

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

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

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

12-статья. Ушул Кодексте каралган мөөнөттөрдү эсептөө

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

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

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

2-Глава

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

13-статья. Эмгек мамилелери

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

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

- кызмат орунуна шайлоо (шайлоолор);
- ваканттык кызмат орунун ээлөөгө конкурс боюнча шайлоо;
- кызмат орунуна дайындоо же кызматка бекитүү;
- белгиленген квотанын эсебине ыйгарым укуктуу мыйзам менен ыйгарым укук берилген орган тарабынан ишке жиберүү;

- эмгек келишимин түзүү жөнүндө соттун чечими;

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

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

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

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

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

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

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

18-статья. Эмгек мамилесинин тараптары

Эмгек мамилесинин тараптары кызматкер жана иш берүүчү болуп саналат.

Кызматкер - иш берүүчү менен эмгек мамилесине кирген жеке жак.

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

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

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

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

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

19-статья. Кызматкердин негизги укуктары жана милдеттери

Кызматкердин төмөнкүлөргө укугу бар:

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

- ага эмгек келишимдеринде шартталган жумушту жана эмгек акыны алууга;

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

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

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

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

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

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

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

- эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу саламаттыкка келтирилген залалдын ордун толтуртууга;

- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда милдеттүү социалдык камсыздандырууга;

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

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

Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

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

- уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;

- белгиленген эмгек ченемдерин аткарууга;

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

- иш берүүчүнүн жана кызматкердин мүлкүнө аяр мамиле кылууга;

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

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

20-статья. Иш берүүчүнүн негизги укуктары жана милдеттери

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

Иш берүүчү төмөнкүлөргө укугу бар:

- ушул Кодексте, башка мыйзамдарда белгиленген тартипте жана негиздерде кызматкер менен эмгек келишимин түзүүгө, өзгөртүүгө жана бузууга;
 - эмгекти уюштурууга багытталган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алууга;
 - жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык келишимдерди түзүүгө;
 - өкүлчүлүктөрдүн максаттарында өзүлөрүнүн укуктары менен таламдарын коргоого жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелерин түзүүгө жана ага кирүүгө;
 - кызматкерлерди сыйлоого;
 - кызматкерлерден уюмда колдонулган эмгек тартибин жана эмгек келишиминин шарттарын аткарууну талап кылууга;
 - ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда белгиленген тартипте кызматкерлерди тартиптик жана материалдык жоопкерчиликке тартууга;
 - өзүлөрүнүн укуктарын жана таламдарын коргоо максатында сотко кайрылууга.
- Иш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:
- мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, локалдуу ченемдик актыларды, жамааттык келишимдин, макулдашуулардын жана эмгек келишимдеринин шарттарын сактоого;
 - кызматкерге эмгек келишиминде шартталган жумушту берүүгө;
 - кызматкерге бирдей эмгек үчүн бирдей акы төлөөнү камсыз кылууга;
 - кызматкерге эмгек акысын өз учурунда жана толук өлчөмдө төлөөгө;
 - эмгекти уюштурууга (жобо, нускама, буйрук) багытталган локалдуу ченемдик актыларды жана уюмдун кадимкидей иштеши үчүн зарыл болгон башка актыларды кабыл алууга;
 - кызматкерлердин өкүлдөрүнө жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди түзүү, ошондой эле алардын аткарылышын контролдоо үчүн зарыл маалыматтарды берүүгө;
 - ушул Кодексте белгиленген тартипте жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, ошондой эле жамааттык келишим түзүүгө;
 - эмгекти коргоонун жана гигиенанын талаптарына жооп берүүчү шарттарды жана эмгек коопсуздугун уюштурууну камсыз кылууга;
 - кызматкерлерди эмгек милдеттерин аткаруу үчүн зарыл жабдуулар, шаймандар, техникалык документтер жана башка каражаттар менен камсыз кылууга;
 - мамлекеттик көзөмөл жана контролдоо органдарынын буйрутмасын өз учурунда аткарууга, ошондой эле эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарды, башка ченемдик укуктук актыларды бузгандык үчүн салынган айыптарды төлөөгө;
 - кызматкерлерди мыйзамдарда белгиленген тартипте милдеттүү социалдык камсыздандырууну жүзөгө ашырууга;
 - ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда аныкталган тартипте жана шарттарда эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкерлерге келтирилген зыяндын ордун толтурууга, ошондой эле моралдык зыянды компенсациялоого;
 - иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызматына шарттарын жана эмгек акысын көрсөтүү менен бош жумуш орундарынын (вакансиялардын) бар экени жөнүндө маалыматтарды ай сайын берүүгө;
 - ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда жана эмгек келишимдеринде каралган башка милдеттерди аткарууга.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

21-статья. Эмгек мамилелеринин субъекттеринин түрлөрү

Жеке эмгек мамилелеринин субъекттери төмөнкүлөр болуп саналат:

- кызматкер;
- иш берүүчү.

Жамааттык эмгек мамилелеринин субъекттери төмөнкүлөр болуп саналат:

- кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы (кесиптик бирлик, бириккен өкүлчүлүктүү орган, кызматкерлердин кеңеши жана башкалар);
- иш берүүчүлөрдүн бирикмеси;
- мыйзамдарда каралган учурларда башка субъекттер.

II БӨЛҮМ

ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК

3-Глава

Жалпы жоболор

22-статья. Социалдык өнөктөштүк

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

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

Караңыз:

КР 2003-жылдын 25-июлундагы N 154 "Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелер жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө" Мыйзамы

23-статья. Социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери

Социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери төмөнкүлөр болуп саналат:

тараптардын тең укуктуулугу;

тараптардын кызыкчылыгын урматтоо жана эсепке алуусу;

келишимдик мамилелерге катышууга тараптардын кызыкчылыгы;

демократиялык негизде социалдык өнөктөштүктү чыңдоого жана өнүктүрүүгө мамлекеттин

көмөктөшүүсү;

тараптар жана алардын өкүлчүлүктөрү тарабынан мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук

актыларды сактоосу;

тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктары;

эмгек чөйрөсүнө кирүүчү маселелерди талкуулоодо эркин тандоосу;

тараптар өзүлөрүнө милдеттенмелерди кабыл алуудагы ыктыярдуулугу;

тараптар өзүлөрүнө кабыл алынган милдеттенмелердин реалдуулугу;

жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткаруунун милдеттүүлүгү;

кабыл алынган жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткарууга контролдук;

тараптардын, алардын өкүлдөрүнүн күнөөсү боюнча жамааттык келишимдерди, макулдашууларды

аткарбагандык үчүн жоопкерчилик.

24-статья. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары

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

25-статья. Социалдык өнөктөштүктүн тутуму

Социалдык өнөктөштүктүн тутуму төмөнкүдөй деңгээлдерди камтыйт:

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

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

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

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

26-статья. Социалдык өнөктөштүктүн формалары

Социалдык өнөктөштүк төмөнкүдөй формаларда жүзөгө ашырылат:

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

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

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

27-статья. Ушул бөлүмдүн ченемдерин колдонуу өзгөчөлүктөрү

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

(КР 2012-жылдын 10-августундагы N 164 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

4-Глава

Кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү

28-статья. Иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү

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

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

Иш берүүчүлөрдүн бирикмеси - кызматкерлердин кесиптик бирликтери, башка өкүлчүлүктүү органдары, мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өзалдынча башкаруу органдары менен өз ара мамилелерде өзүлөрүнүн мүчөлөрүнүн таламдарын коюу жана укуктарын коргоо үчүн иш берүүчүлөр ыктыярдуу негизде биригишкен коммерциялык эмес уюм.

Иш берүүчүлөрдүн бирикмесинин укуктук абалынын өзгөчөлүктөрү мыйзам тарабынан белгиленет.

Караңыз:

КР 2004-жылдын 22-майындагы N 66 "Иш берүүчүлөрдүн бирикмелери жөнүндө" Мыйзамы
29-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрү

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

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

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

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

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

Караңыз:

КР 1998-жылдын 16-октябрындагы N 130 "Кесиптик бирликтер жөнүндө" Мыйзамы

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

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

31-статья. Кызматкерлердин башка өкүлдөрү

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

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

32-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрүнүн ыйгарым укугу

Кызматкерлердин өкүлдөрү төмөнкүлөргө укуктуу:

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

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

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

- уюмда эмгек мыйзамдарынын сакталышына коомдук контролду жүзөгө ашырууга;

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

- жамааттык эмгек талаш-тартыштарында кызматкерлердин өкүлү катарында чыгууга;

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

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

- мыйзамда каралган тартипте иш таштоо жарыялоого жана ишти токтотууга.

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

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

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

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

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

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

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

34-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрү үчүн кошумча эмгек кепилдиктери

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

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

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

5-Глава

Социалдык өнөктөштүк органдары. Жамааттык сүйлөшүүлөр

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

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

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

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

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

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

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

36-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү принциптери

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү принциптери төмөнкүлөр болуп саналат:

- тараптардын тең укуктуулугу жана таламдарын урматтоо;
- жамааттык келишимдин, макулдашуулардын мазмунун түзгөн маселелерди талкуулоого эркин тандоо;
- тараптардын милдеттенмелерди кабыл алуу ыктыярдуулугу;
- эмгек жөнүндөгү мыйзамдарды сактоо.

37-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү

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

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

38-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби

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

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

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

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

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

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

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

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

Жамааттык сүйлөшүүлөрдүн катышуучулары, аларды жүргүзүүгө тиешеси бар башка адамдар, эгерде маалымат мыйзам менен корголуучу жашыруун сыр (мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык жана башка) кирсе, алынган маалыматтарды жарыя кылбоого тийиш. Көрсөтүлгөн маалыматтарды ачыкка чыгарган адамдар мыйзамдарда белгиленген тартипте тартиптик, администрациялык, жарандык-укуктук, жазык жоопкерчилигине тартылышат.

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

39-статья. Пикир келишпестиктерди жөнгө салуу

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

40-статья. Жамааттык келишимдерге катышкан адамдарга кепилдиктер жана компенсациялар

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

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

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

6-Глава

Жамааттык келишимдер жана макулдашуулар

Караңыз:

КР 2004-жылдын 21-августундагы N 164 "Жамааттык келишимдер жөнүндө" Мыйзамы

41-статья. Жамааттык келишим

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

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

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

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

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

42-статья. Жамааттык келишимдин мазмуну жана түзүмү

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

- эмгекти уюштурууну жакшыртуу жана өндүрүштүн натыйжалуулугун жогорулатуу;

- ченемдөө, формалар, эмгекке акы төлөө тутумдары, тарифтик чендердин жана айлык акылардын, кошумча төлөөлөрдүн жана аларга үстөктөрдүн өлчөмдөрү жөнүндө;
- эмгек акыны индексациялоо жөнүндө, жөлөкпулдарды жана компенсацияларды төлөө тууралуу;
- иш берүүчү тарабынан "Мамлекеттик пенсиялык социалдык камсыздандыруу жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамына ылайык иш берүүчү тарабынан төлөнүүчү карылыгы боюнча мөөнөтүнөн мурда жеңилдетилген пенсияларды төлөөнүн тартиби;
- иш убактысынын жана эс алуу өргүүсүнүн узактыгы жөнүндө;
- эмгектин сергек жана коопсуз шарттарын түзүү, ден-соолукту коргоону жакшыртуу, кызматкерлерди медициналык камсыздандыруунун кепилдиктери, айлана-чөйрөнү коргоо жөнүндө;
- ички эмгек ыраатын жана эмгек тартибин жөнгө салуу жөнүндө;
- иш менен камсыз кылуу, бош отурган кызматкерлердин квалификациясын жогорулатуу, кайра даярдоо жана ишке орноштуруу жөнүндө;
- ишти окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге берилген кепилдиктер жана жеңилдиктер жөнүндө;
- кызматкерлердин турак жай жана турмуш-тиричилик шарттарын жакшыртуу, уюмду жана ведомстволук турак жайды менчиктештирүү учурунда кызматкерлердин кызыкчылыктарын көздөө жөнүндө;
- кызматкерлердин ден соолугун чыңдоо, санатордук-курорттук дарылоо жана эс алуусу жөнүндө;
- жапырт жумуштан бошотууларды, эмгектик жаңжалдарды жана иш таштоолорду болтурбоо жөнүндө;
- уюмга келтирилген зыян үчүн кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн жоопкерчилиги жөнүндө;
- жамааттык келишимди аткаруу үчүн тараптардын жоопкерчилиги жөнүндө;
- тараптар аныктаган башка маселелер.

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

43-статья. Жамааттык келишимдин колдонулушу

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

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

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

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

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

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

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

Уюмду жоюуда жамааттык келишим жоюунун бардык мезгилинин ичинде колдонулушун сактайт.

44-статья. Жамааттык келишимди өзгөртүү жана толуктоо

Жамааттык келишимди өзгөртүү жана толуктоо тараптар аныктаган тартипте жүргүзүлөт.

45-статья. Жамааттык келишимди тараптардын аткарбагандыгы үчүн жоопкерчилиги

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

46-статья. Макулдашуу. Макулдашуулардын түрлөрү

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

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

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

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

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

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

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

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

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

47-статья. Макулдашууну иштеп чыгуу жана түзүү тартиби

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

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

48-статья. Макулдашуунун мазмуну жана түзүмү

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

49-статья. Макулдашуунун колдонулушу

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

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

50-статья. Макулдашууну каттоо

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

51-статья. Макулдашууну өзгөртүү жана толуктоо

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

52-статья. Макулдашуунун аткарылышына контролдук

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

III БӨЛҮМ

ЭМГЕК КЕЛИШИМИ

7-Глава

Эмгек келишими жөнүндө жалпы жобо. Эмгек келишимин түзүү

53-статья. Эмгек келишиминин түшүнүгү

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

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 12-мартындагы N 145 "Эмгек келишиминин жана отпуска жөнүндө каттын болжолдуу түрүн бекитүү жөнүндө" токтому

54-статья. Эмгек келишиминин мазмуну

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

Эмгек келишими милдеттүү түрдө төмөнкүдөй маалыматтарды камтууга тийиш:

1) эмгек келишимин түзүү датасы жана орду;

2) тараптардын реквизиттери:

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

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

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

3) иш аткарыла турган жумуш орду;

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

5) иштин башталыш датасы;

6) эмгек келишиминин колдонулуш мөөнөтү;

7) иш режими;

8) кызматкердин жана иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;

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

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

11) тараптардын койгон колдору.

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

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

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

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

55-статья. Эмгек келишиминин мөөнөтү

Эмгек келишими төмөнкүдөй түзүлөт:

1) аныкталбаган мөөнөткө;

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

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

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

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

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

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

- уюмдун демейдеги иш-аракетинин алкагына кирүүчү иштерди (реконструкциялоо, монтаждоо жана берүү-жөнгө салуу иштери, аудит), ошондой эле өндүрүштү же көрсөтүлүүчү кызматтардын көлөмүн алдынала убактылуу кеңейтүүгө (бир жылга чейин) байланышкан иштерди жүргүзүү үчүн;

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

- чет өлкөгө ишке жиберилген адамдар менен;

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

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

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

- окутуунун күндүзгү формасы боюнча окуган адамдар менен;

- айкалыштырып иштөө боюнча ошол уюмда иштеген адамдар менен;

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

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

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

- коомдук иштерди жүргүзүү үчүн.

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

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

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

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

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

57-статья. Эмгек келишиминин күчүнө кириши

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмекке киргизилген мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 2 жылдын ичинде мамлекеттик же муниципалдык кызматчылардын жүрүм-турумуна болгон талаптарды сактоо жана кызыкчылыктардын кагылышын жөнгө салуу боюнча тиешелүү комиссиянын макулдугу менен, эгерде бул уюмду башкаруунун мамлекеттик, муниципалдык (администрациялык) башкаруунун айрым иш-милдеттери мамлекеттик же муниципалдык кызматчынын кызматтык милдеттерине кирген болсо, жарандык-укуктук келишимдин (жарандык-укуктук келишимдердин) шартында бул уюмда эмгек келишиминин шарттарында кызмат ээлөөгө жана бул уюмда айына наркы отуз эсептик көрсөткүчтөн ашкан иш аткарууга (ушул уюмга кызмат көрсөтүүгө) укуктуу.

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

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

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

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

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

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

(КР 2012-жылдын 10-августундагы N 164 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

2) ишке жазуу жүзүндө чакырылгандар;

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

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

60-статья. Эмгек келишиминин жараксыздыгы

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

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

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

3) өз аракеттеринин маанисин түшүнүүгө жөндөмсүз адамдар менен;

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

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

61-статья. Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы

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

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

2) басмырлоо болсо.

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

62-статья. Ишке кабыл алууда сыноо

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

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

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

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

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

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

Сыноо жүргүзүүнүн канааттандырылгы эмес натыйжасында иш берүүчү сыноо мезгилинин мөөнөтү бүткөнгө чейин кызматкерге кеминде 3 күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндө эскертүү менен эмгек

келишимин бузууга укуктуу. Мында иш берүүчү кызматкерди сыноодон өткөн жок деп табуу үчүн негиз болгон себептерди жазуу жүзүндө көрсөтүүгө милдеттүү.

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

63-статья. Эмгек келишимин түзүүдө медициналык күбөлөндүрүү

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

64-статья. Эмгек келишимин түзүүдө көрсөтүлүүчү документтер

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

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

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

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

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

(КР 2013-жылдын 1-ноябрындагы N 198 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

65-статья. Эмгек китепчеси

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

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2003-жылдын 24-июлундагы N 462 "Эмгек китепчелеринин формасын, эмгек китепчелерине кошумча барак формасын жана Эмгек китепчелерин жүргүзүү тартибин бекитүү жөнүндө" токтому

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

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

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

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

67-статья. Мамлекеттик кызматта кызмат орунун ээлөө тартиби
Мамлекеттик кызматта кызмат орунун ээлөө дайындоо, шайлоо же бекитүү аркылуу жүргүзүлөт.
Мамлекеттик кызматта кызмат орунун ээлөө, эмгек келишимин түзүү, өзгөртүү жана бузуу тартиби ушул Кодекске жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жүзөгө ашырылат.

Караңыз:

КР 2004-жылдын 11-августундагы N 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-синдилер, уул, кыз, ошондой эле жубайлардын, ага-инилери, эже-синдилери, ата-энелери жана балдары) иштөөгө, эгерде алардын иши Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган учурларды кошпогондо, бири экинчисине түздөн-түз баш ийишине же контролдугуна байланыштуу болсо, чогуу иштөөгө тыюу салынат.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2005-жылдын 16-августундагы N 372 "Туугандардын бирге иштешине жол берилүүчү мамлекеттик уюмдардын тизмеси жөнүндө" токтому

8-Глава

Эмгек келишимин өзгөртүү

69-статья. Башка ишке которуу

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

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

Тиешелүү мамлекеттик органда мамлекеттик кызматта иштөөнүн спецификасын эске алган иш берүүчүнүн демилгеси боюнча ошол эле уюмда башка туруктуу же убактылуу ишке мамлекеттик кызматчыны ротациялоонун (каторуунун) өзгөчөлүктөрү тиешелүү мыйзамдарда белгилениши мүмкүн.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103, 2012-жылдын 10-августундагы N 164 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

70-статья. Орун жылыштыруу

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

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

КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамы менен 70-статьянын расмий тилиндеги редакциясына өзгөртүүлөр киргизилди

71-статья. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүү

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

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

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

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

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

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

72-статья. Өндүрүштүк зарылдыкка байланыштуу башка ишке убактылуу которуу

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

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

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

73-статья. Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу

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

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

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

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

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

74-статья. Убактылуу ордун ээлөө

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

Убактылуу ордун ээлөөнүн узактыгы 3 айдан ашпашы керек.

Кызматкерди ваканттык кызмат боюнча милдеттерди аткаруучу кылып дайындоого жол берилбейт.

75-статья. Ден соолугуна байланыштуу башка ишке которуу

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

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

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

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

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

76-статья. Жумуштан четтетүү

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

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

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

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

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

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

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

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

8) Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка учурларда.

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

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

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

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

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

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

2) мөөнөттөн ашык иштөөнү жоюу;

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

4) кызматкерлерди этап-этабы менен бошотуу;

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

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

9-Глава

Эмгек келишимин токтотуу

79-статья. Эмгек келишимин токтотуунун негиздери

Эмгек келишимин токтотуунун негиздери төмөнкүлөр болуп саналат:

1) тараптардын макулдашуусу (80-статья);

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

3) кызматкердин демилгеси (82-статья);

4) иш берүүчүнүн демилгеси (83-статья);

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

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

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

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

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

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

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

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

Бардык учурларда иштен бошонгон күн акыркы иш күнү болуп саналат.

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

80-статья. Тараптардын макулдугу боюнча эмгек келишимин бузуу

Аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими, ошондой эле мөөнөттүү эмгек келишими тараптардын макулдугу боюнча кандай мезгилде болбосун жазуу жүзүндө бузулушу мүмкүн. Бул негиз боюнча эмгек

келишимин бузуу датасы кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосунда тараптардын макулдугу боюнча аныкталат.

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

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

81-статья. Мөөнөттүү эмгек келишимин бузуу

Мөөнөттүү эмгек келишими анын мөөнөтү бүткөндөн кийин бузулат.

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

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

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

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

Кызматкер аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишимин же мөөнөттүү эмгек келишимин бузууга ал тууралуу иш берүүчүгө 2 жума эрте (14 календардык күн) жазуу жүзүндө арыз берүү менен бузууга укугу бар. Эскертүү мөөнөтү бүткөндө кызматкер ишти токтотууга укуктуу, ал эми иш берүүчү анын эмгек китепчесин берүүгө жана ага эсептелген сумманы төлөөгө милдеттүү.

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

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

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

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

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

83-статья. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуу

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

1) уюм (юримдикалык жак) жоюлган, иш берүүчү (жеке жак) ишин токтоткондо;

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

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

а) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу;

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

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

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

б) кызматкер эмгек милдеттерин төмөнкүдөй бир жолу одоно бузса:

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

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

в) иш ордунда уюмдун атайлап туруп уурдаса же бүлүндүрсө;

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

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

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

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

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

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

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

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

12) ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда белгиленген башка учурларда.

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

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

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

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

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

- адам тарабынан ишкердик иш жүзөгө ашырылса;

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

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

(КР 2012-жылдын 10-августундагы N 164, 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

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

(Статьянын аталышы 2009-жылдын 24-февралындагы N 63 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

- кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы жок уюмдан бошотуу;

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

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

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

(КР 2009-жылдын 24-февралындагы N 63 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

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

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

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

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

86-статья. Бошонуу жөлөкпулу

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

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

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

87-статья. Жумуштан бошогон кызматкерлерге берилүүчү жеңилдиктер жана компенсациялар

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамдарынын 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, ошондой эле күйөөсү (аялы) башка жерге кызматка которулгандыгына байланыштуу;

2) кызматкер мурда аткарган иш мамлекеттик эмгек инспекциясынын же соттун чечими боюнча калыбына келтирилсе;

3) ишке алуунун белгиленген эрежелери бузулса;

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

5) шайлануучу кызматка шайланбай калса;

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

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

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

10-Глава

Жумуш убактысы

89-статья. Жумуш убактысы жана аны ченемдештирүү түшүнүгү

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

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

90-статья. Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгы

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

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

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

Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн жумуш убактысынын төмөнкүдөй кыскартылган узактыгы белгиленет:

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

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

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

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2008-жылдын 8-февралындагы N 39 "Иши өзгөчө мүнөздөгү кызматкерлердин категорияларынын тизмесин жана алардын иш убактыларынын узактыгын бекитүү жөнүндө" токтому

93-статья. Толук эмес жумуш убактысы

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

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

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

94-статья. Беш күндүк жана алты күндүк иш жумасы

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

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

95-статья. Ар күндүк иштин (кезметтин) узактыгы

Ар күндүк иштин (кезметтин) узактыгы төмөнкүлөрдөн ашпашы керек:

14төн 16 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн - 5 сааттан, 16дан 18ге чейинкилерге - 7 сааттан; жалпы билим берүүчү уюмдардын (мектептердин), башталгыч жана орто кесиптик билим берүү уюмдарында окуган, окуу жылынын ичинде окуусун иш менен айкалыштырган 14төн 16га чейинки курактагыларга - 2,5 сааттан, 16дан 18ге чейинки курактагыларга - 3,5 сааттан;

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн - медициналык корутундуга ылайык.

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында башкача каралбаса жумуш убактысын кыскартуу белгиленген оор иштерде, эмгектин зыяндуу же коркунучтуу шарттарында иштеген кызматкерлер

үчүн ар күндүк иштин (кезметинин) жол берилүүчү жогорку узактыгы 36 сааттык иш жумасында - 6 сааттан ашпоого тийиш.

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

96-статья. Жумуш эмес майрам күндөрүнүн алдындагы жумуштун узактыгы

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

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

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

97-статья. Түнкү убактагы жумуш

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

Түнкү убактагы жумуштун (кезметтин) узактыгы бир саатка кыскартылат.

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

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

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

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

Түнкү убактагы жумушка 18 жашка толо электер киргизилбейт.

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

98-статья. Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан тышкаркы иш

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Эгерде медициналык жактан көрсөткүчтөр мындай жумушту иштөөгө тыюу салынбаса, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар жана кош бойлуу аялдарды мөөнөтүнөн ашык иштөөгө тартууга жол берилет. 18 жашка чыга элек кызматкерлерге мөөнөтүнөн ашык иштөөгө жол берилбейт.

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

101-статья. Жумуш убактысынын режими

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

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

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

102-статья. Кезметтик иштеги жумуш убактысынын режими

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

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

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

103-статья. Жумуш убактысын суммардык эсепке алуу

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

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

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

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

104-статья. Жумуш убактысын бөлүктөргө бөлүү

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

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

Жумуш күнүнүн ичиндеги тыныгуулардын убактысы жумуш убактысына кошулбайт.

105-статья. Ийкемдүү жумуш убактысынын режими

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

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

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

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

106-статья. Ченемге салынбаган жумуш күнү

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

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

КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамы менен 106-статьянын расмий тилиндеги редакциясына өзгөртүүлөр киргизилди

107-статья. Жумуш убактысын эсепке алуу

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

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

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

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

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

11-Глава

Эс алуу убактысы

108-статья. Эс алуу убактысынын түшүнүгү

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

109-статья. Эс алуу убактысынын түрлөрү

Эс алуу убактысынын түрлөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

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

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

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

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

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

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

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

111-статья. Жылынуу жана эс алуу үчүн атайын тыныгуулар

Жумуштардын айрым түрлөрүндө кызматкерлерге жумуш убактысынын учурунда технология жана өндүрүштүн уюштурулушу, эмгектин шарттары менен шартталган атайын тыныгууларды берүү каралат.

Ушул жумуштардын түрлөрү, ушундай тыныгууларды берүүнүн узактыгы жана тартиби уюмдун ички жумуш тартибинин эрежелери менен аныкталат.

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

112-статья. Дем алыш күндөр

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

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

113-статья. Жумуш эмес майрам күндөрү

Кыргыз Республикасында жумуш эмес майрам күндөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

1-январь - Жаңы жыл;

23-февраль - Ата-Журтту коргоонун күнү;

8-март - Аялдардын эл аралык күнү;

21-март - Элдик Нооруз майрамы;

(алтынчы абзац КР 2012-жылдын 5-июлундагы N 97 Мыйзамына ылайык күчүн жоготту)

1-май - Эмгек майрамы;

5-май - Кыргыз Республикасынын Конституциясынын күнү;

9-май - Жеңиш күнү;

31-август - Кыргыз Республикасынын Көз карандысыздыгынын күнү;

7-ноябрь - Улуу Октябрь Социалисттик революциясынын күнү.

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

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

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

(КР 2008-жылдын 17-мартындагы N 21, 2009-жылдын 30-мартындагы N 103, 2012-жылдын 5-июлундагы N 97, 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

114-статья. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө аткарууга тыюу салынган жумуштар.

Кызматкерлерди дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндө жумушка тартуу үчүн өзгөчө учурлар Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндө иштөөгө эреже катары тыюу салынат.

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

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

бөөдө кырсыктарды, мүлктөрдүн жок болушун же бузулушун болтурбоо үчүн;

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

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

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

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

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

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

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

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

116-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү

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

117-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүнүн узактыгы

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

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

118-статья. Узартылган негизги өргүү

28 календардык күндөн ашык узартылган негизги өргүү төмөнкүдөй белгиленет:

1) мамлекеттик кызматкерлерге Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык;

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

3) токой өнөр жай мекемелеринин жана токой чарбасынын кызматкерлерине - 30 календардык күн.

Иштегенде узартылган негизги өргүү алууга укук берген өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызмат орундардын тизмегин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктайт.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 20-сентябрындагы N 504 "Токой өнөр жайынын жана токой чарбасынын узартылган негизги отпуск берилүүчү кызматкерлеринин Тизмесин бекитүү жөнүндө" токтому

119-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү

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

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

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

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

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

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2006-жылдын 11-майындагы N 343 "Иштин өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү кошумча өргүү жыл сайын берилүүчү кызматкерлердин категорияларынын тизмесин, Жыл сайын кошумча өргүү берүүнүн тартибин жана шарттарын жана анан минималдык узактыгын бекитүү тууралуу" токтому

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

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

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

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

123-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнүн мөөнөтүн эсептөө

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

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

124-статья. Иш жылы

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

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

Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү алууга укук берүүчү иш жылына төмөндөгүлөр кирет: иш жүзүндөгү иштеген убактысы;

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

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

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

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

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

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

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

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

126-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн тартиби

Акы төлөнүүчү өргүү жыл сайын берилүүгө тийиш.

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

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

1) аялдарга - кош бойлуулук жана төрөтү боюнча өргүүгө чыгардын алдында же түздөн-түз андан кийин;

2) 18 жашка чейинки кызматкерлерге;

3) айкалыштырып иштегендерге, эгерде негизги жумуш орду боюнча эмгек өргүүсү айкалыштырып иштегенине 11 ай толгонго чейинки мезгилге туура келсе;

4) 3 айга чейинки жаштагы баланы (балдарды) багып алган кызматкерлерге;

5) мыйзамдарда каралган башка учурларда.

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

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

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

127-статья. Өргүүлөрдү жол-жоболоштуруу жана эсепке алуу

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

Иш берүүчү өргүүлөрдүн эсепке алынышын камсыз кылууга милдеттүү.

Өргүү жөнүндө жазылган кайрылуунун болжолдуу формасын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 12-мартындагы N 145 "Эмгек келишиминин жана отпуску жөнүндө каттын болжолдуу түрүн бекитүү жөнүндө" токтому

128-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгү

Акы төлөнүүчү өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгү иш берүүчү жыл сайын календардык жыл жаңыраарына 2 жумадан кечиктирилбестен бекитилүүчү өргүүлөрдүн графигине ылайык аныкталат.

Өргүүлөрдүн графиги иш берүүчү үчүн да, кызматкер үчүн да милдеттүү.

Кызматкер өргүүнүн баштаган убактысы жөнүндө 2 жумадан кечиктирбестен билдирилүүгө тийиш.

Өргүү акысы кызматкерге өргүү башталаарына 3 күн калгандан кечиктирбестен жүргүзүлүүгө тийиш.

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

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

Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү төмөнкүдөй учурларда узартылышы мүмкүн:

- кызматкер убактылуу эмгекке жарамсыз болсо;

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

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

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

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

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

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

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

132-статья. Кызматкердин бошогондо өргүүгө укугун ишке ашыруу

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

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

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

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

133-статья. Эмгек акы сакталбаган өргүү

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

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

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

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

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

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

ушул 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 N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

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

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

4) Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга.

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

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

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

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

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

5) кош бойлуу аялдарга;

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

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

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

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

Иш жылындагы иштелген толук айлардын эсеби төмөнкүдөй чыгарылат:

1) иш жылына киргизилген күндөр эсептелинет;

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

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

136-статья. Кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү

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

137-статья. Бала багуу боюнча өргүү

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

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

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

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

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

(КР 2008-жылдын 19-апрелиндеги N 61, 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

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

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

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

(КР 2005-жылдын 30-июнундагы N 85 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

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

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

жыйынтыктоочу мамлекеттик экзамендерди тапшыруу үчүн - 1 ай.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 1 ай.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12-Глава

Иш ырааты. Эмгек тартиби

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

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

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

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

145-статья. Эмгеги үчүн сыйлоо

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

Кызматкерлердин эмгеги үчүн сыйлоонун башка түрлөрү жамааттык келишим же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери, ошондой эле тартип жөнүндө уставдар жана жоболор менен аныкталат.

Кызматкерлерди коомго жана мамлекетке өтөгөн өзгөчө эмгеги үчүн, ошондой эле иш берүүчүлөр иш берүүчүлөрдүн бирикмелери аркылуу мамлекеттик сыйлыктарга көрсөтүлүшү мүмкүн.

146-статья. Тартиптик жаза

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

- 1) эскертүү;
- 2) сөгүш берүү;
- 3) тийиштүү негиздер боюнча иштен бошотуу.

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

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

147-статья. Тартиптик жазаларды колдонуунун тартиби

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

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

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

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

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

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

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

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

148-статья. Тартиптик жазалардын үстүнөн даттануу тартиби

Тартиптик жазанын үстүнөн доомат коюу мүнөзүндөгү жекече эмгектик талаш-тартыштарды кароо үчүн белгиленген тартипте же мамлекеттик эмгек инспекциясына даттанылышы мүмкүн.

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

149-статья. Тартиптик жазанын колдонулуу мөөнөтү

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

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

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

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

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

IV БӨЛҮМ

ЭМГЕКТИ ЧЕНЕМГЕ САЛУУ ЖАНА АКЫ ТӨЛӨӨ. КЕПИЛДИКТЕР ЖАНА КОМПЕНСАЦИЯЛАР

13-Глава

Эмгекке акы төлөө

151-статья. Негизги түшүнүктөр жана аныктамалар

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

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

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

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

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

Тарифтик разряд - жумуштун татаалдыгын жана кызматкердин квалификациясын көрсөтүүчү чоңдук.

Квалификациялык разряд - кызматкердин кесиптик даярдыгынын деңгээлин чагылдырган чоңдук.

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

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

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

152-статья. Кызматкерлердин эмгегине акы төлөө

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

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

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

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

Эмгекке акы төлөөгө тиешелүү сыйакылардын тизмегин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктайт.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 26-июлундагы N 408 "Эмгек акыга кирүүчү кошумча төлөмдөрдүн тизмесин бекитүү жөнүндө" токтому

153-статья. Эмгекке акы төлөөнүн формасы

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

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

154-статья. Эң төмөнкү эмгек акыны белгилөө

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

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

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

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

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

155-статья. Эмгек акыны белгилөө

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

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

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

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

156-статья. Эмгек акынын реалдуу наркынын деңгээлин жогорулатууну камсыздоо

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

157-статья. Эмгек акы төлөөнүн мөөнөттөрү

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

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

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

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

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

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

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

159-статья. Орточо эмгек акыны эсептөө

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

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

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

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

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

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

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

Караңыз:

Эмгек акынын орточо өлчөмүн эсептөөнүн Эрежелери (Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 25-ноябрындагы N 642 токтому менен бекитилген)

160-статья. Эмгек акыдан кармап калуу

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

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

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

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

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

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

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

161-статья. Эмгек акыдан кармап калуу өлчөмүн чектөө

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

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

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

Жумуштан бошоноордо берилчү жөлөкпулдардан, компенсациялык жана башка төлөөлөрдөн кармап калууга жол берилбейт, мыйзам боюнча алар өндүрүүгө чегерилбейт.

162-статья. Эмгек акыны төлөөнүн тартиби жана орду

Иш берүүчү эмгек акы төлөөдө ар бир кызматкерге тийиштүү мезгил үчүн берилүүчү эмгек акынын курамдык бөлүктөрү, андан кармап калуулардын өлчөмдөрү жана негиздери, алууга берилүүчү акчалай сумма жөнүндө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү. Эсептешүү барагынын формасын иш берүүчү бекитет.

Эмгек акы, эреже катары кызматкерге ал иштеген жерде берилет же кызматкер көрсөткөн банктагы эсепке жамааттык келишимде же эмгек келишиминде белгиленген шарт менен которулат.

Төлөөнүн башкача ыкмасы мыйзамда же эмгек келишиминде каралгандан башка учурларда эмгек акы кызматкердин өзүнө берилет.

163-статья. Уюмдун жетекчисинин, анын орун басарларынын жана башкы бухгалтеринин эмгегине акы төлөө

Мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдарда, уюмдун жетекчилерине, орун басарларына жана башкы бухгалтерлерине эмгек акы төлөө Кыргыз Республикасынын Өкмөтү аныктаган тартипте жана өлчөмдөрдө жүргүзүлөт.

Башка уюмдарда уюмдун жетекчилерине, орун басарларына жана башкы бухгалтерлерине эмгек акы төлөөнүн шарттары эмгек келишимин түзүүдө тараптардын макулдашуусу боюнча аныкталат.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 26-июлундагы N 407 "Мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдарда ишкана жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине эмгек акы төлөөнүн шарттары жөнүндө Жобону бекитүү тууралуу" токтому

164-статья. Өзгөчө шарттардагы эмгекке акы төлөө

Эмгектин өзгөчө шарттарында иштеген (оор жумуштарда, зыяндуу, коркунучтуу, эмгектин дагы башка өзгөчө шарттарында, өзгөчө климаттагы жумуштарда) кызматкерлердин эмгек акысын төлөө Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актылары менен белгиленген тартипте жана өлчөмдө жогорулатылган өлчөмдө жүргүзүлөт. Мындай жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2002-жылдын 25-марты N 161 "Өзгөчө шарттарда колдонулуучу жумуштарга эмгек акы төлөө жөнүндө" токтому

165-статья. Банкроттук (кудуретсиздик) учурунда эмгек акы төлөө

Уюм кудуретсиз деп жарыяланган учурда кызматкерлердин эмгек акысын төлөө боюнча талаптарын канааттандыруу Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган кезектүүлүк тартибинде жүргүзүлөт. (КР 2007-жылдын 31-июлундагы N 117 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

166-статья. Ченемден четтеген шарттагы башка учурларда аткарылган жумуштарга эмгек акы төлөө

Ченемден четтеген шарттагы башка учурларда жумуштарды аткарууда (ар түрдүү квалификациядагы жумуштарды аткарууда, кесиптерди айкалыштырууда, жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынын чегинен сырткары иштегенде, тункүсүн, дем алыш жана майрам күндөрү иштегенде, талаа шартында иштегенде, кыдырма жана кыймылдуу мүнөздөгү жана башка жумуштарда иштегенде) кызматкерге жамааттык келишимде, эмгек келишиминде каралган тийиштүү кошумча акылар төлөнөт. Кошумча акылардын өлчөмү ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленгенден төмөн болушу мүмкүн эмес.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 1999-жылдын 18-мартындагы N 154 "Иштин өзгөчө мүнөзүнө байланыштуу гарантиялар жана компенсациялар жөнүндө" токтому

167-статья. Кесиптерди (кызмат орундарын) айкалыштыргандагы жана убактылуу жок кызматкердин милдетин аткаргандагы эмгек акы

Бир эле иш берүүчүдө эмгек келишиминде шартталган өзүнүн негизги жумушу менен катар башка адистикте, квалификацияда же кызмат орунунда негизги жумушунан бошотулбастан кошумча жумуш аткарган кызматкерге кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырганы же убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарганы үчүн кошумча акы төлөө жүргүзүлөт.

Кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырганы же убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарганы үчүн кошумча акылардын өлчөмдөрүн иш берүүчү кызматкер менен макулдашуу боюнча аныктайт, бирок айкалыштырылган иш боюнча ставканын (айлык акынын) отуз пайызынан аз болушу мүмкүн эмес.

168-статья. Ар түрдүү квалификациядагы жумуштарды аткаргандагы эмгек акы

Эмгек акысы убакытка жараша эсептелүүчү кызматкер ар түрдүү квалификациядагы жумуштарды аткарганда ага эмгек акы жогорураак квалификациядагы иш боюнча төлөнөт.

Эмгек акысы жасаган ишине жараша эсептелүүчү кызматкер ар түрдүү квалификациядагы жумуштарды аткарганда ага эмгек акы ал аткарган жумуштун баасына жараша төлөнөт.

Өндүрүштүн мүнөзүн эске алуу менен эмгек акысы жасаган ишине жараша эсептелүүчү, кызматкерге ага берилген разрядтан төмөн тарифтелүүчү жумуштарды аткаруу тапшырылган учурларда, иш берүүчү ага разряддардын ортосундагы айырманы төлөөгө милдеттүү.

169-статья. Түнкү убактагы иш үчүн эмгек акы

Түнкү убактагы жумуштун ар бир саатына эмгек акы жогорулатылган өлчөмдө, бирок бир жарым эседен кем эмес төлөнөт. Түнкү убактагы жумуш үчүн акы тарифтик ставкаларга (айлык акыларга) киргизилбейт.

Акыны жогорулатуунун айкын өлчөмдөрү иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен кеңешкенден кийин, жамааттык келишимде макулдашууларда же эмгек келишиминде белгиленет.

170-статья. Эмгек ченемдери (кызмат милдеттери) аткарылбаганда эмгек акы төлөө

Иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча эмгек ченеми (кызмат милдеттери) аткарылбаганда эмгек акы иш жүзүндө иштелген убакыт же аткарылган жумуш үчүн, бирок кызматкерге ошол иштелген убакыт же аткарылган жумуш үчүн эсептелген орточо эмгек акыдан кем эмес төлөнөт.

Эмгек ченеми (кызмат милдеттери) иш берүүчүгө жана кызматкерге көз каранды эмес себептер боюнча аткарылбаганда, кызматкерге тарифтик ставкасынын (айлык акысынын) үчтөн экиден кем эмеси сакталат.

Эмгек ченеми (кызмат милдеттери) кызматкердин күнөөсү боюнча аткарылбаганда эмгек акынын ченемге салынуучу бөлүгү аткарылган иштин көлөмүнө жараша төлөнөт.

171-статья. Брак болуп чыккан продукция жасалгандагы эмгек акы

Кызматкердин күнөөсү жок болгон бракка жарактуу буюмдар менен бирдей акы төлөнөт.

Кызматкердин күнөөсү боюнча болгон толук бракка акы төлөнбөйт.

Кызматкердин күнөөсү боюнча жарым-жартылай брак болгондо продукциянын жарактуулук даражасына жараша төмөндөтүлгөн баалар боюнча акы төлөнөт.

172-статья. Токтоп турганда эмгек акы төлөө

Иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча токтоп турган убакытка кызматкердин орточо эмгек акысынын үчтөн экиден кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт.

Иш берүүчүгө жана кызматкерге көз каранды эмес себептер боюнча токтоп турган убакытка, тарифтик ставканын (айлык акынын) үчтөн экиден кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт.

Кызматкердин күнөөсү боюнча токтоп турууга акы төлөнбөйт.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

173-статья. Жаңы өндүрүштү (продукцияны) өздөштүрүүдөгү эмгек акы

Жамааттык келишимде же эмгек келишиминде жаңы өндүрүштү (продукцияны) өздөштүрүү мезгилинде кызматкерге мурдагы эмгек акысын сактоо жөнүндө каралышы мүмкүн.

174-статья. Мөөнөтүнөн ашык иштегендик үчүн эмгек акы

Мөөнөтүнөн ашык иштелген жумушка алгачкы эки сааты үчүн бир жарым эседен кем эмес, калган сааттары үчүн - эки эседен кем эмес акы төлөнөт. Мөөнөтүнөн ашык иштеген жумуш үчүн эмгек акынын айкын өлчөмдөрү жамааттык келишим же эмгек келишими менен аныкталышы мүмкүн. Кызматкердин каалоосу боюнча мөөнөтүнөн ашык иштелген жумуш жогорулатылган акынын ордуна мөөнөтүнөн ашык иштелген убакыттан кем эмес кошумча эс алуу убактысын берүү менен компенсацияланышы мүмкүн.

Жумуш убакытысынын ченемдүү узактыгынын чегинен ашыкча айкалыштырып иштелген жумушта иштелген убакытка же аткарылган жумушка жараша акы төлөнөт.

175-статья. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү жумушка эмгек акы

Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү жумушка эки эседен кем эмес акы төлөнөт:

баалап иштегендерге - жасалган иштин эки эсе баасынан кем эмес;

эмгек акысы күндүк же сааттык ставкалар менен төлөнүүчү кызматкерлерге - күндүк же сааттык ставканын эки эсе өлчөмүнөн кем эмес;

айлык акы алган кызматкерлерге - эгерде дем алыш же жумуш эмес майрам күндөгү иш жумуш убактысынын бир айлык ченеминин чегинде жүргүзүлсө, айлык акыдан тышкары күндүк же сааттык бир ставкадан кем эмес жана эгерде жумуш айлык ченемдин чегинен ашыкча аткарылса, күндүк же сааттык бир ставканын эки эсе өлчөмүнөн кем эмес өлчөмдө.

Дем алыш же жумуш эмес майрам күнү иштеген кызматкердин каалоосу боюнча ага башка күнү дем алыш берилиши мүмкүн. Мындай учурда жумуш эмес майрам күнгө бир эсе өлчөмдө акы төлөнөт, ал эми эс алган күнгө акы төлөнбөйт.

Кинематографиянын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин чыгармачыл кызматкерлеринин жана чыгарма жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдардын, кесипкөй спортсмендердин дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү эмгегине акы Кыргыз Республикасынын Өкмөтү, Социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу боюнча республикалык үч тараптуу комиссиянын пикирин эске алуу менен белгиленген тизмекке ылайык эмгек келишимине, жамааттык келишимге же уюмдун локалдуу ченемдик актысынын негизинде аныкталышы мүмкүн.

14-Глава

Эмгекти ченемге салуу

176-статья. Жалпы жоболор

Кызматкерлерге төмөнкүлөр:

эмгекти ченемге салууну тутумдук уюштурууга мамлекеттик көмөк көрсөтүү;

иш берүүчү кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын катышуусу менен аныкталуучу же жамааттык келишим менен белгиленүүчү эмгекти ченемге салуу тутумдарын колдонуу кепилдигин берет.

177-статья. Эмгек ченемдери

Эмгек ченемдери - техниканын, технологиянын, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруунун жетишилген деңгээлине ылайык кызматкерлер үчүн жумуш аткаруу, убакыт, тейлөө ченемдери менен белгиленет.

Эмгек ченемдери эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн өсүшүн камсыз кылуучу жаңы техниканын, технологиянын, болбосо башка уюштуруучулук иш-чаралардын өркүндөтүлүшүнө же жайылтылышына жараша, ошондой эле иштен жешилген жана моралдык жактан эскирген жабдуулар колдонулган учурда кайра каралышы мүмкүн.

Айрым кызматкерлердин өз демилгелери боюнча эмгектин жаңы ыкмаларын колдонуунун жана жумуш орундарын өркүндөтүүнүн эсебинен продукция чыгаруунун (кызмат көрсөтүүнүн) жогорку деңгээлине жетишүүсү эмгектин мурда белгиленген ченемдерин кайра кароого негиз боло албайт.

178-статья. Эмгектин типтүү ченемдерин иштеп чыгуу жана бекитүү

Бир өңчөй жумуштар үчүн эмгектин типтүү (тармактар аралык, кесиптик жана башка) ченемдери иштелип чыгышы жана белгиленеши мүмкүн.

Эмгектин типтүү ченемдери Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгиленген тартипте иштелип чыгат жана бекитилет.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2012-жылдын 10-июлундагы N 479 "Эмгектин типтүү ченемдерин иштеп чыгуу жана бекитүү эрежелери жөнүндө" токтому

179-статья. Эмгектин ченемдерин киргизүү, алмаштыруу жана кайра кароо

Иш берүүчү эмгек ченемдерин киргизүүнү, алмаштырууну жана кайра кароону белгилеген локалдуу ченемдик актыларды кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен кеңешкенден кийин кабыл алат.

Кызматкерлер эмгектин жаңы ченемдери киргизилгендиги жөнүндө 1 ай мурда маалымданууга тийиш.

180-статья. Иштеп чыгуу ченемдерин аткаруу үчүн жумуштун ченемдүү шарттарын камсыз кылуу

Иш берүүчү кызматкерлердин иштеп чыгуу ченемдерин аткарышы үчүн шарттарды камсыз кылууга милдеттүү. Атап айтканда, мындай шарттарга төмөнкүлөр кирет:

имараттын, курулмалардын, машиналардын, технологиялык жабдыктардын жана башка жабдуулардын он абалда болушу;

иштөө үчүн техникалык жана башка зарыл документтер менен өз убагында камсыздоо;

ишти аткаруу үчүн материалдардын, аспаптардын, башка каражаттардын жана буюмдардын тийиштүү сапатта болушу, алардын кызматкерге өз убагында берилиши;

эмгек шарттарынын эмгекти коргоонун жана өндүрүштүк коопсуздуктун талаптарына ылайык келиши.

15-Глава

Кепилдиктер жана компенсациялар

181-статья. Кепилдиктер жана компенсациялар түшүнүгү

Кепилдиктер - кызматкерлерге социалдык-эмгектик мамилелер жагынан берилген укуктардын жүзөгө ашырылышын камсыздоочу каражаттар, ыкмалар жана шарттар.

Компенсациялар - кызматкерлерге эмгектик же мыйзамда каралган башка милдеттерди аткаруусуна байланыштуу тарткан чыгымдарынын ордун толтуруу максатында белгиленген акчалай төлөмдөр.

182-статья. Мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тартылган кызматкерлер үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

Эгерде кызматкер мамлекеттик же коомдук милдеттерди мыйзамга ылайык иш учурунда аткарууга туура келсе, иш берүүчү кызматкерди иш ордун (кызмат орунун) сактоо менен аны аткаруу үчүн жумуштан бошотууга милдеттүү.

Кызматкерди мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тарткан мамлекеттик орган же коомдук бирикме ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган учурларда, кызматкерге ал милдеттерди аткарган убакыт үчүн мыйзамда же башка ченемдик укуктук актыда, болбосо тийиштүү коомдук бирикменин чечиминде белгиленген өлчөмдө компенсация төлөйт.

Кызматкер коомдун кызыкчылыгы үчүн иш-аракеттерди жасап жатканда (авариялардын, табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу, шайлоо комиссияларынын ишине катышуучу адамдын өмүрүн сактоо жана башкалар) анын ошол мезгилдеги иш орду (кызмат оруну) жана орточо эмгек акысы сакталат.

(КР 2004-жылдын 8-октябрындагы N 181 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

183-статья. Иш берүүчү медициналык текшерүүгө жиберген кызматкерлер үчүн кепилдиктер

Ушул Кодекске ылайык медициналык текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү кызматкерлер мындай текшерүүдө жүргөн убакта алардын иш орду (кызмат оруну) жана айлык орточо эмгек акысы сакталат.

184-статья. Кызматкер кан же анын кошулмаларын тапшырган учурдагы кепилдиктер жана компенсациялар

Кызматкер кан жана анын кошулмаларын тапшырган күнү, ошондой эле ага байланыштуу медициналык текшерүүдө болгон күнү иштен бошотулат.

Эгерде иш берүүчү менен макулдашуу боюнча кызматкер кан жана анын кошулмаларын тапшырган күнү ишке чыкса оор кара жумуштан, (эмгектенүү шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу ошол күнү кызматкер ишке чыгууга мүмкүн болбосо), ага өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

Кан же анын кошулмаларын тапшырган учурда, акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү мезгилинде, дем алыш же иш эмес майрам күнү тапшырылса, кызматкерге өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

Кызматкерге кан жана анын кошулмаларын тапшырган ар бир күндөн кийин кошумча дем алыш күн берилет. Мындай дем алыш күн кызматкердин каалоосу боюнча акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүсүнө кошулса же канды жана анын кошулмаларын тапшырган күндөн кийин календардык жылдын ичинде башка учурда пайдаланылса болот.

Кызматкер кан жана анын компоненттерин тапшырган учурда жумуш берүүчү ал күндөрү үчүн ага орточо эмгек акысы менен ушуга байланыштуу эс алууга берилген күндөрүн сактайт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

185-статья. Квалификациясын жогорулатууга жиберилген кызматкерлер үчүн кепилдиктер

Иш берүүчү кызматкерди иштен ажыратуу менен квалификациясын жогорулатууга жибергенде, анын негизги иштеген жердеги жумуш орду (кызмат оруну) жана эмгек акысы сакталат.

Квалификациясын жогорулатуу үчүн иштен ажыратуу менен башка жерге жиберилген кызматкерлерге кызматтык иш сапарга жиберилген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдө иш сапарынын чыгымдары төлөнөт.

186-статья. Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу эмгек келишими бузулганда уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине берилүүчү кепилдиктер

Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери менен эмгектик келишими бузулганда, жаңы менчик ээси аталган кызматкерлерге эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусунда каралган, бирок кызматкердин эки орточо айлык эмгек акысынан кем эмес өлчөмдөгү компенсацияны төлөөгө милдеттүү.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

187-статья. Мөөнөттүү аскер кызматына же аны алмаштыруучу альтернативдик аскер кызматына чакырууга байланыштуу иштен бошотулган кызматкерлер үчүн кепилдиктер

Мөөнөттүү аскер кызматына же аны алмаштыруучу альтернативдик аскер кызматына чакырууга байланыштуу иштен бошотулган кызматкер кызмат өтөө мөөнөтү бүткөндөн кийин чакырылганга чейин иштеген уюмга жумушка алынууга артыкчылыктуу укукка ээ болот.

188-статья. Кызматтык жана чет өлкөгө узак иш сапарынын түшүнүгү

Кызматтык иш сапары - иш берүүчүнүн тескемеси боюнча кызматтык тапшырманы аткаруу үчүн кызматкердин туруктуу иштеген жеринен башка жакка белгилүү бир мөөнөткө баруусу. Туруктуу иштеген иши жолдо аткарылуучу же кыдырып иштөөчү мүнөздө болгон кызматкерлердин кызматтык барып-келүүсү кызматтык иш сапары деп эсептелбейт.

Чет өлкөгө узак иш сапар (мындан ары - ЧУИ) - Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык чет мамлекеттердеги же чет өлкөдө жайгашкан эл аралык уюмдардагы Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызмат органына же мамлекеттик органдардын өкүлчүлүгүнө иштөөгө мамлекеттик кызматчыларды жана башка кызматкерлерди иш сапарга жиберүү.

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы N 141 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

189-статья. Кызматкерлерди кызматтык иш сапарына жиберүүдөгү кепилдиктер

Кызматкер кызматтык иш сапарга жиберилгенде анын иш ордун (кызмат орунун) жана орточо эмгек акысын сактоо, ошондой эле кызматтык иш сапарга байланыштуу чыгымдарынын ордун толтуруу кепилденет.

190-статья. Кызматтык иш сапарга байланышкан чыгымдардын ордун толтуруу

Иш берүүчү кызматтык иш сапарга жиберген учурда кызматкерге төмөнкүлөрдү төлөп берүүгө милдеттүү:

жол киресин;

турак жайды жалдаганы үчүн чыгымдарды;

туруктуу жашаган жеринен сырткары жашагандыгына байланышкан кошумча чыгымдарды (суткалык чыгымдарды);

кызматкер иш берүүчүнүн уруксаты менен жүргүзүлгөн же ага белгилүү болгон башка чыгымдар.

Кызматтык иш сапарга байланышкан чыгымдарды төлөөнүн тартиби жана өлчөмү жамааттык келишим же уюмдун локалдуу ченемдик актысы менен аныкталат. Мында ордун толтуруунун өлчөмү Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгилеген өлчөмдөрдөн аз болушу мүмкүн эмес.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2001-жылдын 12-октябрындагы N 635 "Командировкалык чыгымдардын нормаларын жана аларды кайтаруу тартибин белгилөө жөнүндө" токтому;

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2008-жылдын 26-августундагы N 471 "Командировкалык чыгымдардын нормаларын белгилөө жана алардын ордун толтуруунун тартиби жөнүндө" токтому

191-статья. Башка жерге ишке которулгандагы чыгымдарды төлөө

Кызматкер иш берүүчү менен алдынала макулдашуу боюнча башка жерге ишке которулганда иш берүүчү кызматкерге төмөнкүлөрдү төлөп берүүгө милдеттүү:

кызматкердин, анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн жол киреси жана мүлкүн көчүрүү боюнча чыгымдар (иш берүүчү кызматкерге тийиштүү транспорт каражатын бергенден башка учурларда);

жаңы конушка жайгашуу боюнча кеткен чыгымдар.

Чыгымдардын ордун толтуруунун айкын өлчөмдөрү эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат, бирок Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгилеген өлчөмдөрдөн аз болушу мүмкүн эмес.

Караңыз:

КР Өкмөтүнүн 2014-жылдын 26-декабрындагы N 738 "Республикалык бюджеттик каражаттарынын эсебинен каржыланган уюмдар тарабынан жумушкерлердин башка жерге ишке которулгандыгына байланыштуу алардын чыгымдарынын ордун жабуу тартибин бекитүү тууралуу" токтому

192-статья. Уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыгы үчүн милдеттерди аткаруудагы кепилдиктер
Кызматкерди уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыгын көздөө менен милдеттерди аткаруу үчүн иштен бошотуунун шарттары, ошондой эле ошол убакыт үчүн кепилдик төлөмдөрүнүн өлчөмү ушул Кодекс, жамааттык келишим менен же иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу боюнча аныкталат.

193-статья. Кызматкердин жеке мүлкүн пайдалангандык үчүн чыгымдардын ордун толтуруу
Кызматкер иш берүүчүнүн макулдугу же билүүсү менен анын кызыкчылыгы үчүн жеке мүлкүн пайдаланганда, кызматкерге таандык аспаптын, өздүк транспорттун, жабдуунун жана башка техникалык каражаттардын жана материалдардын эскиргендиги (амортизациясы) үчүн компенсация төлөнөт, ошондой эле аларды пайдалангандыгына байланышкан чыгымдардын орду толтурулат. Чыгымдардын ордун толтуруунун өлчөмү тараптардын жазуу жүзүндөгү макулдашуусу менен, ал эми мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү көрсөткөн өлчөмдөрдөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2006-жылдын 18-сентябры N 672 "Менчик жеңил автомобилдерди кызматтык сапарларга пайдалангандык үчүн компенсациянын нормалары жөнүндө" токтому

194-статья. Эмгекке убактылуу жарабай калганда кызматкерге берилүүчү кепилдиктер
Эмгекке убактылуу жарабай калганда иш берүүчү мыйзамга жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык эмгекке убактылуу жарабай калганда кызматкерге жөлөкпул төлөнөт.

Эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпулдардын өлчөмдөрүн жана аны төлөөнүн тартибин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

Караңыз:

Убактылуу эмгекке жарамсыздыгы боюнча жөлөкпулду, кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпулду дайындоо, төлөө тартиби жана өлчөмү жөнүндө Жобо (Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 11-ноябрындагы N 727 токтому менен бекитилген)

V БӨЛҮМ

КАДРЛАРДЫ КЕСИПКЕ ДАЯРДОО ЖАНА КАЙРА ДАЯРДОО

16-Глава

Жалпы жоболор

195-статья. Иш берүүчүнүн кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо боюнча укуктары жана милдеттери
Өзүнүн муктаждыктары үчүн кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо зарылчылыгын иш берүүчү аныктайт.

Иш берүүчү кызматкерлерди кесиптик даярдоону, кайра даярдоону жана квалификациясын жогорулатууну, аларды уюмда, ал эми зарыл учурларда жамааттык келишиминде, макулдашууларда, эмгек келишиминде белгиленген тартипте жана шарттарда башталгыч, орто жана кесиптик жогорку билим берүү мекемелеринде экинчи кесипке үйрөтүүнү жүргүзөт.

Кадрларды кесиптик даярдоонун жана кайра даярдоонун формаларын, кесиптердин жана адистиктердин тизмегин иш берүүчү аныктайт.

Эгерде квалификацияны жогорулатуу иштин белгилүү түрлөрүн жүргүзүүнүн шарты болуп саналса, мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда иш берүүчү кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууга милдеттүү.

Кесиптик даярдыктан өтүп жаткан кызматкерлер үчүн иш берүүчү жумушту окуу менен айкалыштырууга зарыл шарттарды түзүүгө, ушул Кодексте, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимде, макулдашууларда жана эмгек келишиминде белгиленген кепилдиктерди берүүгө тийиш.

196-статья. Кызматкерлердин кесиптик окууга жана квалификациясын жогорулатууга укугу
Кызматкерлер кесиптик даярдыктан өтүүгө, анын ичинде кесиптин, адистиктин жаңы түрлөрүн окуп үйрөнүүгө, ошондой эле квалификациясын жогорулатууга укуктуу.

Бул укук кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосунда кошумча келишим түзүү жолу менен ишке ашырылат.

197-статья. Аттестация

Кесиптик чеберчиликтин жана квалификациянын өсүшүнө түрткү берүү, кызматкердин чыгармачылык активдүүлүгүн жогорулатуу, иштиктүү сапаттарын аныктоо, уюмдун ишин өркүндөтүү жана кызматкерди кызмат боюнча көтөрүү максаттарында, ошондой эле анын ээлеген кызмат орунуна ылайык иш берүүчү кызматкерлерди аттестациялоого укуктуу.

Аттестацияга кирген типтүү жобо жана кызмат орундарынын тизмеги эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик орган тарабынан аныкталат.

Караңыз:

КР Өкмөтүнүн 2011-жылдын 6-апрелиндеги N 141 "Кыргыз Республикасынын ишканаларынын, мекемелеринин жана уюмдарынын кызматкерлерин аттестациялоодон өткөрүү тартиби жөнүндө типтүү жобону жана аттестациялоодон өтүүчү ишканалардын, мекемелердин жана уюмдардын кызматкерлеринин кызмат орундарынын тизмесин бекитүү жөнүндө" токтому

198-статья. Окутуу келишими

Иш берүүчү иш издеген адам менен кесиптик окутуу келишимин, ал эми ошол уюмдун кызматкери менен - иштен ажыратпастан кайра окутууга окутуу келишимин түзүүгө укугу бар.

Иш издеген адам менен түзүлгөн окутуу келишими жарандык-укуктук келишим болуп саналат жана жарандык мыйзамдар жана жарандык укуктун ченемдерин камтыган башка актылар менен жөнгө салынат. Ошол уюмдун кызматкери менен түзүлгөн окутуу келишими эмгек келишимине кошумча болуп саналат жана эмгек мыйзамдары жана эмгек келишиминин ченемдерин камтыган башка актылар менен жөнгө салынат.

199-статья. Окутуу келишиминин мазмуну

Окутуу келишиминде төмөнкүлөр камтылууга тийиш:

- тараптардын аталыштары;
- окуучу ээ болуучу айкын кесиптин, адистиктин, квалификациянын көрсөтүлүшү;
- иш берүүчүнүн кызматкерге окутуу келишимине ылайык окууга мүмкүндүк түзүү жөнүндө милдети;
- кызматкердин окуп бүткөрүүгө жана ээ болгон кесипке, адистикке, квалификацияга жараша эмгек келишими боюнча окутуу келишиминде көрсөтүлгөн мөөнөт бүткөнгө чейин иш берүүчү менен иштөө жөнүндө милдети;
- окуучулук мөөнөтү;
- окуп жаткан мезгилдеги эмгек акынын өлчөмү.

Окутуу келишиминде тараптардын макулдашуусу менен аныкталган башка шарттар да болушу мүмкүн.

200-статья. Окутуу келишиминин мөөнөтү жана формасы

Окутуу келишими тийиштүү кесипке, адистикке, квалификацияга окутуу үчүн зарыл болгон мөөнөткө түзүлөт.

Окутуу келишими жазуу жүзүндө эки нускада түзүлөт.

201-статья. Окутуу келишиминин колдонулушу

Окутуу келишими ошол келишимде көрсөтүлгөн күндөн баштап анда каралган мөөнөт бүткөнчө жарактуу болот.

Окутуу келишими окуучу ооруп калган, аскердик жыйындарда болгон учурга жана мыйзамдарда, дагы башка ченемдик укуктук актыларда каралган убактарга узартылат.

Окутуу келишиминин мазмуну анда каралган мөөнөт бүткөнгө чейин тараптардын макулдашуусу боюнча гана өзгөртүлүшү мүмкүн.

202-статья. Окутуунун уюштуруу формалары

Окутуу жекече, бригадалык, курстук окутуу жана башка формаларда уюштурулат.

203-статья. Окуу мөөнөтү

Жума ичиндеги окуу мөөнөтү тийиштүү иштерди аткарууда тийиштүү курактагы, кесиптеги, адистиктеги кызматкерлер үчүн белгиленген жумуш убактысынын ченеминен ашпоого тийиш.

Уюмда окуп жаткан кызматкерлер иш берүүчү менен макулдашуу боюнча жумуштан эмгек келишими менен толук бошотулуп же ал жумушту толук эмес иш убактысынын шарттарында аткарат.

Окутуу келишими колдонулуп жаткан мезгилде кызматкерлер окууга байланышпаган жумуш убактысынан ашыкча ишке тартылышы, кызматтык иш сапарга жиберилиши мүмкүн эмес.

204-статья. Окутууга акы төлөө

Окуучуларга окуп жаткан мезгилде стипендия төлөнөт, анын өлчөмү окутуу келишиминде аныкталат жана ээ болуучу кесипке, адистикке, квалификацияга жараша болот, бирок мыйзамда белгиленген эң төмөнкү эмгек акынын өлчөмүнөн аз болушу мүмкүн эмес.

Практикалык сабактарда окуучу аткарган ишке белгиленген баалар боюнча акы төлөнөт.

205-статья. Зыян учуру болгондо окуучуларга эмгек мыйзамдарынын жайылтылышы

Окуучулук келишимдерге ылайык өз милдеттерин аткарууда кесиптик оору же болбосо ден соолугун башкача бузуу менен окуучуларга мертинүү келтирилген зыян учуру болгондо, зыяндын ордун толтуруу эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды кошуп алганда эмгек мыйзамдарына ылайык жүзөгө ашырылат.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы N 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

206-статья. Окутуу келишиминин шарттарынын жараксыздыгы

Окутуу келишиминин ушул Кодекске, жамааттык келишимге, макулдашууларга каршы келген шарттары жараксыз болуп саналат жана колдонулбайт.

207-статья. Окуучулардын окууну бүткөндөгү укуктары жана милдеттери

Окууну ийгиликтүү аяктаган адамдарга келишим боюнча окуп бүткөндөргө иш берүүчү менен эмгек келишимин түзүүдө сыноо мөөнөтү белгиленбейт.

Эгерде окуучу окууну аяктагандан кийин өзүнүн келишим боюнча милдеттерин жүйөлүү себептерсиз аткарбаса, анын ичинде жумушка киришпесе, ал иш берүүчүнүн талабы боюнча окуу учурунда берилген стипендияны кайтарып берет, ошондой эле иш берүүчү окутууга байланыштуу тарткан башка чыгымдардын ордун толтурат.

208-статья. Окутуу келишимин бузуунун негизи

Окутуу келишими эмгек келишимин бузуу үчүн каралган негиздер боюнча бузат.