Кыргыз Республикасынын 2025-жылдын 23-январындагы № 23 "Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси" Кодекси

Көңүл буруңуздар!
КР 2025-жылдын 4-июнундагы № 111 Мыйзамы менен киргизилген өзгөртүүлөр, 2026-жылдын 1-январынан тартып күчүнө кирет

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН КОДЕКСИ

2025-жылдын 23-январы № 23

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси

(КР 2025-жылдын 23-январындагы № 24 Мыйзамы менен колдонууга киргизилди)

(Кыргыз Республикасынын 2025-жылдын 4-июнундагы № 111, 2025-жылдын 10-июлундагы № 137 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

ЖАЛПЫ БӨЛҮК

I БӨЛҮМ. ЖАЛПЫ ЖОБОЛОР

1-глава. Негизги жоболор

1-берене. Ушул Кодексте колдонулуучу негизги түшүнүктөр

Ушул Кодексте төмөнкү негизги түшүнүктөр пайдаланылат:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15) **квалификациялык разряд** - кызматкердин кесиптик даярдыгынын деңгээлин чагылдыруучу чоңдук;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25) **квалификациялардын улуттук алкагы** - улуттук квалификациялык тутумчаларды интеграциялоого жана координациялоого, квалификациялардын

салыштырмалуулугун камсыз кылууга багытталган жана шайкештикти ырастоо жана квалификацияны ыйгаруу тутуму үчүн негиз болуп саналган критерийлердин топтомуна ылайык квалификациялардын деңгээлдеринин түзүмдөлгөн баяндоосу;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

61) **эмгек талаш-тартыштары** - бул кызматкерлердин (алардын өкүлдөрүнүн) жана иш берүүчүлөрдүн (алардын өкүлдөрүнүн) ортосундагы эмгек шарттарын (эмгек акыны кошуп алганда) белгилөө жана өзгөртүү, ошондой эле жамааттык келишимдерди, макулдашууларды түзүү, өзгөртүү жана аткаруу

маселелери боюнча, ошондой эле эмгек укугу боюнча ченемдик актыларды макулдашууда жана кабыл алууда кызматкерлердин шайлануучу өкүлчүлүктүү органынын пикирин эске алуудан иш берүүчүнүн баш тартуусуна байланыштуу талаш-тартыштар;

62) **тарифтик разряд** - эмгектин татаалдыгын жана кызматкердин квалификациясын чагылдыруучу чоңдук;

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

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

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

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

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

2-берене. Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын максаттары жана милдеттери

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

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

1) эмгекти уюштуруу жана эмгекти башкаруу боюнча;

2) бул иш берүүчүдө ишке орноштуруу боюнча;

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

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

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

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

7) эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо боюнча;

8) эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча.

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

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

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

2) эмгек эркиндиги;

3) эмгеги үчүн сый акы алуу укугу;

4) мажбурлап иштетүүгө тыюу салуу;

5) эмгек чөйрөсүндө басмырлоого тыюу салуу;

6) балдар эмгегинин эң начар формаларына тыюу салуу;

7) иштен негизсиз бошотуудан коргоо;

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

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

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

11) эс алуу укугун камсыз кылуу;

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

13) өндүрүштө кызматкердин кесиптик өсүшүнө, кадрларды даярдоого көмөктөшүү;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ушул Кодекстин ченемдери "Өзгөчө укуктук режимдеги жана статустагы "Тамчы" атайын финансылык инвестициялык аймагы жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамы жана аталган Мыйзамдан келип чыгуучу актылар менен жөнгө салынбаган жана каршы келбеген бөлүгүндө өзгөчө укуктук режимдеги жана статустагы "Тамчы" атайын финансылык инвестициялык аймагынын чегинде келип чыгуучу мамилелерге карата колдонулат.

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

(Кыргыз Республикасынын *2025-жылдын 10-июлундагы № 137 Мыйзамынын редакциясына ылайык)*

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

1. Иш берүүчү өз компетенциясынын чегинде мыйзамдарга жана башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга ылайык эмгек укугунун ченемдерин камтыган локалдык ченемдик актыларды кабыл алат.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Ушул Кодекс, эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар төмөнкү адамдарга: аскердик кызматты өтөө мезгилинде аскер кызматчыларына; ушул Кодекстин 248-беренесинде көрсөтүлгөн адамдарды кошпогондо, ички иштер органдарынын, жаза аткаруу тутумунун жана башка укук коргоо органдарынын катардагы жана жетекчилик курамындагы адамдарга; уюмдардын директорлор кеңештеринин (байкоочу кеңештеринин) мүчөлөрүнө (ушул уюм менен эмгек келишимин түзгөн адамдарды кошпогондо); жарандык-укуктук мүнөздөгү (подряд, тапшырма жана башка) келишим боюнча иштеген адамдарга; мыйзамда белгиленген учурларда башка адамдарга, эгерде ушул Кодексте белгиленген тартипте алар бир эле учурда иш берүүчү же алардын өкүлү катары чыкпаса, жайылтылбайт.

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

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

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

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

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

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

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

1) өндүрүштө кызматкерлерди кесиптик даярдоо жана квалификациясын жогорулатуу;

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

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

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

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

6) ишке орноштурууну камсыз кылуу;

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

8) жекече жана жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо.

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

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

9-берене. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого жол бербөө

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

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

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

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

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

10-берене. Мажбурлап иштетүүгө тыюу салуу

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

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

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

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

2. Балдар эмгегинин эң начар формаларын пайдаланууга тыюу салынат.

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

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

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

1) анын колдонуу мөөнөтүнүн бүтүшүнө;

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

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

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

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

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

12-берене. Ушул Кодексте каралган мөөнөттөрдү эсептөө

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

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

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

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

13-берене. Эмгек мамилелеринин келип чыгуу негиздери

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

2. Мыйзамда, башка ченемдик укуктук актыларда же уюмдун уставында (жобосунда) белгиленген учурларда жана тартипте эмгек мамилелери келишим түзүлгөнгө чейинки эмгек келишиминин жана төмөнкү башка актылардын негизинде келип чыгат:

1) кызмат ордуна тандоо (шайлоо);

2) бош кызмат ордун ээлөөгө конкурс боюнча тандоо;

3) кызмат ордуна дайындоо же кызмат ордуна бекитүү;

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

5) эмгек келишимин түзүү жөнүндө соттун чечими;

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

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

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

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

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

14-берене. Эмгек мамилелеринин тараптары жана субъекттеринин түрлөрү

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

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

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

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

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

6. Жеке эмгек мамилелеринин субъекттери төмөнкүлөр болуп саналат:

1) кызматкер;

2) иш берүүчү.

7. Жамааттык эмгек мамилелеринин субъекттери болуп төмөнкүлөр саналат:

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

2) иш берүүчүлөрдүн бирикмеси:

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

15-берене. Кызматкердин негизги укуктары жана милдеттери

1. Кызматкер төмөнкүлөргө укуктуу:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11) Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда милдеттүү социалдык камсыздандырууга;

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

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

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

2. Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

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

2) уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;

3) белгиленген эмгек ченемдерин аткарууга;

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

5) иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин мүлкүнө аяр мамиле жасоого;

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

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

16-берене. Иш берүүчүнүн негизги укуктары жана милдеттери

1. Иш берүүчү төмөнкүлөргө укуктуу:

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

2) эмгекти уюштурууга багытталган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алууга;

3) жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык келишимдерди түзүүгө;

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

5) кызматкерлерди сыйлоого;

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

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

8) өзүнүн укуктарын жана кызыкчылыктарын коргоо максатында сотко кайрылууга.

2. Иш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

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

2) кызматкерге эмгек келишиминде шартталган ишти берүүгө;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ӨЗГӨЧӨ БӨЛҮК

II БӨЛҮМ. ЭМГЕК МАМИЛЕЛЕРИ

3-глава. Эмгек келишими

17-берене. Эмгек келишиминин мазмуну

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

2. Эмгек келишими милдеттүү катары төмөнкү маалыматтарды камтууга тийиш:

1) эмгек келишимин түзүү датасы жана орду;

2) тараптардын реквизиттери:

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

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

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

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

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

5) иштин башталыш датасы;

6) эмгек келишиминин колдонулуу мөөнөтү;

7) иштөө режими;

8) кызматкердин жана иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;

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

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

11) тараптардын кол тамгалары.

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

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

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

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

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

1. Эмгек келишимдери төмөнкүдөй түзүлөт:

1) белгисиз мөөнөткө;

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

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

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

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

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

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

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

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

7) чет өлкөгө ишке жиберилген адамдар менен;

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

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

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

11) окутуунун күндүзгү формасында окуп жаткан адамдар менен;

12) ошол уюмда айкалыштыруу боюнча иштеген адамдар менен;

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

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

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

16) коомдук иштерди жүргүзүү үчүн.

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

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

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

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

19-берене. Эмгек келишиминин күчүнө кириши

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Ишке кабыл алууда иш берүүчү кызматкерди уюмда колдонулуучу ички эмгек тартибинин эрежелери, кызматкердин эмгек функциясына тиешеси бар башка локалдуу ченемдик актылар, жамааттык келишимдер, макулдашуулар менен тааныштырууга, кызматкерге эмгекти коргоо боюнча нускама берүүгө, белгиленген тартипте кызматкерге эмгек китепчесин жазууга (толтурууга) милдеттүү.

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

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

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

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

4. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик же муниципалдык кызмат орундарынын реестрине ылайык мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жарандын мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошогондон кийин ушул берененин 3-бөлүгүндө каралган талаптарды сактабоосу ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн иштерди аткаруу (кызмат көрсөтүү)

боюнча аталган жаран менен түзүлгөн эмгек же жарандык-укуктук келишимдин токтотулушуна алып келет.

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

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

7. Эгерде бул уюмду мамлекеттик башкаруунун айрым функциялары жарандык же муниципалдык кызматчынын кызматтык (кызмат) милдеттерине кирген болсо, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда эмгек келишиминин шарттарында уюмда кызмат ордун ээлөөгө жана (же) ошол уюмда ишти аткарууга (ушул уюмга кызмат көрсөтүүгө) тыюу салуунун ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн жаран тарабынан сакталышын жана иш берүүчү тарабынан эмгек келишимин түзүү шарттарынын же мындай жаран менен жарандык-укуктук келишим түзүүнүн шарттарынын сакталышын текшерүү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жүзөгө ашырылат.

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

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

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

2) ишке жазуу жүзүндө чакырылгандар;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) басмырлоочу болсо.

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

24-берене. Ишке кабыл алууда сыноо

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

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

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

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

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

6. Мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында каралган учурларды кошпогондо, 18 жаш куракка толо элек, акы төлөнүүчү ишке шайлануучу кызмат ордуна тандалган, эмгек мыйзамдарында жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген тартипте өткөрүлгөн тиешелүү кызмат ордун ээлөөгө конкурс боюнча тандалган адамдар, иш

берүүчүлөрдүн ортосундагы макулдашуу боюнча башка иш берүүчүдөн которуу тартибинде ишке чакырылгандар, эки айга чейинки мөөнөткө, башка учурларда ченемдик укуктук актыларда каралган башка эмгек келишимин түзгөн адамдар үчүн ишке кабыл алуудагы сыноо белгиленбейт.

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

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

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

25-берене. Эмгек келишимин түзүүдө берилүүчү документтер

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

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

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

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

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

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

26-берене. Эмгек китепчеси

1. Белгиленген үлгүдөгү эмгек китепчеси кызматкердин эмгек иши жана эмгек стажы жөнүндө негизги документ болуп саналат. Эмгек китепчелеринин формасы,

жүргүзүү жана сактоо тартиби, ошондой эле эмгек китепчелеринин бланктарын даярдоо жана иш берүүчүлөрдү алар менен камсыз кылуу тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30-берене. Башка ишке которуу

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

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

3. Тиешелүү мыйзамдарда мамлекеттик жарандык кызматчыларды жана муниципалдык кызматчыларды тиешелүү мамлекеттик органда жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында мамлекеттик жарандык кызматты жана муниципалдык кызматты өтөөнүн өзгөчөлүктөрүн эске алган башка туруктуу же убактылуу ишке ротациялоонун өзгөчөлүктөрү белгилениши мүмкүн.

31-берене. Которуу

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

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

32-берене. Эмгектин олуттуу шарттарын өзгөртүү

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

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

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

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

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

33-берене. Өндүрүштүк зарылчылыкка байланыштуу башка ишке убактылуу которуу

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

2. Убактылуу которууга кыйроонун, өндүрүштүк авариянын алдын алуу же кыйроонун, авариянын же табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу үчүн; күтүлбөгөн кырсыктарды, мүлктү жок кылууну же бузууну болтурбоо үчүн жана калктын ченемдүү жашоо шарттарына коркунуч туудурган башка өзгөчө учурларда жол берилет. Мында кызматкер ден соолугунун абалы боюнча ага каршы көрсөтүлгөн ишке которулушу мүмкүн эмес.

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

34-берене. Жумуштун токтоп калышына байланыштуу убактылуу которуу

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

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

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

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

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

35-берене. Убактылуу ордун ээлөө

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

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

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

36-берене. Ден соолугунун абалы боюнча башка ишке которуу

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

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

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

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

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

37-берене. Иштен четтетүү

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9) кызматтык териштирүүнүн жыйынтыгы боюнча корутундунун негизинде.

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

3. Кызматкер иштен четтетилген учурда сотко кайрылууга укуктуу. Кызматкердин эмгек акысы иш берүүчү тарабынан коюлган укук бузуу фактылары сот тарабынан аныкталганга чейин мурдагы өлчөмүндө сакталат. Кызматкердин аракеттеринде (аракетсиздигинде) сот тарабынан тартип бузуулар белгиленген

учурда иш берүүчү кызматкерге соттук териштирүүнүн убагында эмгек акы катары төлөнүп берилген акча каражаттарын өндүрүп алуу жөнүндө доо арызы менен сотко кайрылууга укуктуу.

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

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

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

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

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

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

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

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

2) ченемден ашык иштөөнү колдонууну жоюуну;

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

4) кызматкерлерди этап-этабы менен бошотууну;

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

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

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

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

40-берене. Эмгек келишимин токтотуунун негиздери

1. Эмгек келишимин токтотуунун негиздери болуп төмөнкүлөр саналат:

1) тараптардын макулдашуусу (41-берене);

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

3) кызматкердин демилгеси (43-берене);

4) иш берүүчүнүн демилгеси (44-берене);

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Бошотуу датасы бошотуу жөнүндө буйрук менен белгиленет.

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

41-берене. Тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишимин бузуу

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

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

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

42-берене. Мөөнөттүү эмгек келишимин бузуу

1. Мөөнөттүү эмгек келишими анын мөөнөтүнүн бүтүшү менен бузулат.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

44-берене. Эмгек келишимин иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бузуу

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

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

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

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

а) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына;

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

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

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

6) кызматкер эмгек милдеттерин бир жолу төмөнкүдөй одоно бузганда:

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

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

в) иштеген жеринде уюмдун мүлкүн атайылап бүлдүрсө же уурдаса;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) саясий жетекчиликтин ишенимин жоготкондо.

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

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

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

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

1) кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы жок уюмдан бошотууда;

2) уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары, мамлекеттик бийлик же башкаруу органдары, ошондой эле коомдук уюмдар жана жарандардын башка бирикмелери тарабынан шайлануучу, бекитилүүчү же дайындалуучу жетекчилик

кызмат орундарындагы кызматкерлер Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган башка учурларда бошотулганда.

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

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

46-берене. Эмгек келишимин иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бузуу тартиби

1. Уюмдун кызматкерлеринин санын же штатын кыскартууда иште калтыруунун артыкчылыктуу укугу эмгек өндүрүмдүүлүгү жана квалификациясы кыйла жогору, ошондой эле жамааттык келишимде, макулдашууда же эмгек келишиминде белгиленген иштин натыйжалуулугунун критерийлерине жооп берген кызматкерлерге берилет.

2. Ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 8-пункту жана 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 2, 3-пункттары менен каралган негиздер боюнча эмгек келишими бузулганда кызматкер башка кызмат ордуна которулушу мүмкүн.

3. Ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2-пункттарына ылайык эмгек келишими бузулганда иш берүүчү кызматкерди иштен бошотконго чейин кеминде 1 ай мурда кызматкерге кол койдуруп жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

4. Эскертүү мөөнөтү бүткөнгө чейин кызматкер өзүнүн эмгек милдеттерин аткарат, ички эмгек тартибинин эрежелерине баш иет, ага башка кызматкерлер менен бирдей эле эмгек шарттары жана эмгек акы кепилденет, ошондой эле орточо эмгек акысын сактоо менен жумуш издөө үчүн жумасына бир бош жумуш күнү берилет.

5. Кызматкер ээлеген кызмат ордуна же аткарган ишине ылайык келбегендигине байланыштуу, анын ишке тоскоол болгон ден соолугунун абалынын же квалификациясынын жетишсиздигинин натыйжасында иштен бошотууда, иш берүүчү кызматкерге кеминде 2 жума мурда эскертүүгө милдеттүү.

6. Уюмдун кызматкерлеринин санын же штатын кыскартууга же болбосо уюмдун жоюлушуна байланыштуу кызматкерди бошотууда тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишими ушул берененин 3-бөлүгү менен белгиленген мөөнөт бүткөнгө чейинки калган ар бир күн үчүн орточо эмгек акынын өлчөмүнөн төмөн эмес өлчөмдө компенсация төлөө менен эскертүү мөөнөтү бүткөнгө чейин бузулушу мүмкүн.

7. Ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1-пунктун кошпогондо, кызматкерди убактылуу эмгекке жарамсыз жана өргүүдө жүргөн мезгилдерде иштен бошотууга жол берилбейт.

47-берене. Иштен бошотуу жөлөкпулу

1. Ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2-пункттарында көрсөтүлгөн негиздер боюнча эмгек келишимин бузууда эки орточо айлык эмгек акынын өлчөмүнөн төмөн эмес өлчөмдө иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнөт.

2. Ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 10-пунктуна, 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 3-пунктунун "а" пунктчасына жана 49-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2-пункттарына ылайык эмгек келишимин бузууда орточо айлык эмгек акынын өлчөмүндө иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнөт.

3. Эмгек келишиминде же жамааттык келишимде иштен бошотуу жөлөкпулдарын төлөөнүн башка учурлары каралышы, ошондой эле иштен бошотуу жөлөкпулдарынын жогорулатылган өлчөмдөрү белгилениши мүмкүн.

4. Анын иштен бошотулушу мыйзамсыз деп таанылган учурда мурдагы ишине калыбына келтирилген кызматкердин пайдасына орточо эмгек акыны өндүрүүдө ага төлөнгөн иштен бошотуу жөлөкпулу чегерилүүгө тийиш.

48-берене. Бошотулган кызматкерлерге жеңилдиктер жана компенсациялар

1. Уюмду жоюуга же кайра уюштурууга же болбосо санын же штатын кыскартууга байланыштуу эмгек келишимин бузууда бошотулган кызматкердин жумуштан бошогондон кийин ишке орноштуруу мамлекеттик кызматында 10 жумуш күндүн ичинде жумуш издөөчү катары катталган шартта иштен бошонуу жөлөкпулун эске алуу менен 3 айга чейинки жумуш издөө мезгилинде орточо айлык эмгек акысы сакталат. Бошотулган күндөн тартып биринчи ай үчүн кызматкерге орточо эки айлык эмгек акыдан кем эмес өлчөмдө иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнөт, жумуш издөөнүн экинчи жана үчүнчү айлары үчүн кызматкердин орточо айлык эмгек акысы сакталат.

2. Эгерде үч айлык мөөнөт аяктагандан кийин бошотулган кызматкерге ылайыктуу жумуш берилбесе, же ал сунушталган эки жумушунан баш тартса, ал жумушсуз статусуна ээ болот.

49-берене. Эмгек келишимин тараптардын эркинен көз каранды болбогон жагдайлар боюнча токтотуу

1. Эмгек келишими тараптардын эркинен көз каранды болбогон төмөнкүдөй жагдайлар боюнча токтотулууга тийиш:

1) кызматкердин аскердик же альтернативдик кызматка чакырылуусу, ошондой эле жубайынын башка жерге кызматка которулгандыгына байланыштуу;

2) кызматкердин мурда аткарган ишине эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын же соттун чечими боюнча калыбына келтирилиши;

3) ишке кабыл алуунун белгиленген эрежелеринин бузулушу;

4) кызматкердин мыйзамдуу күчүнө кирген соттун өкүмүнө ылайык мурдагы ишин улантууга мүмкүндүк бербеген жазага тартылышы;

5) шайлануучу кызмат ордуна шайланбай калышы;

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

7) эгерде мындай жагдай Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин чечими менен киргизилсе, эмгек мамилелерин улантууга тоскоолдук кылуучу

өзгөчө жагдайлардын (согуштук иш-аракеттер, кыйроолор, табигый кырсыктар жана башка өзгөчө кырдаалдар) жаралышы.

2. Эгерде кызматкерди анын макулдугу менен башка ишке которууга мүмкүн болбосо, ушул березенин 1-бөлүгүнүн 2-пунктунда көрсөтүлгөн негизде эмгек келишимин токтотууга жол берилет.

4-глава. Жумуш убактысы

50-берене. Жумуш убактысын ченемдөө

Жумуш убактысы календардык жума (иш жумасы) жана сутка ичиндеги (жумуш күнү, жумуш кезмети) анын узактыгын белгилөө жолу менен ченемделет.

51-берене. Жумуш убактысынын узактыгы

1. Жумуш убактысынын ченемдеги узактыгы, ушул Кодексте каралган учурларды кошпогондо жумасына 40 сааттан ашпайт.

2. Тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишимдеринде жумуш убактысынын азыраак узактыгы каралышы мүмкүн.

3. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн жумуш убактысынын төмөнкүдөй кыскартылган узактыгы белгиленет:

1) 14төн 16 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн - жумасына 24 сааттан ашык эмес, 16дан 18 жашка чейинкилер үчүн - жумасына 36 сааттан ашык эмес;

2) оор кара жумуштарда, зыяндуу же кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлер үчүн - жумасына 36 сааттан ашык эмес;

3) майыптуулуктун I жана II топторундагы ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар болуп саналган кызматкерлер үчүн - жумасына 36 сааттан ашык эмес.

4. Иши жумуш убактысынын кыскартылган узактыгына укук берген өндүрүштөрдүн, цехтердин, кесиптердин жана кызмат орундарынын тизмеси, ошондой эле зыяндуу же оор, кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

5. Иши жогорку акыл-эстин, нервдик, эмоционалдык чыңалуу менен байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларына (врачтарга, педагогдорго жана башкаларга) жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленет.

6. Иши өзгөчө мүнөзгө ээ кызматкерлердин категориялары жана алардын жумуш убактысынын узактыгы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

52-берене. Толук эмес иш убактысы

1. Кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча ишке кабыл алууда да, андан кийин да толук эмес жумуш күнү же толук эмес иш жумасы белгилениши мүмкүн. Иш берүүчү кош бойлуу аялдын, 14 жашка чейинки курактагы баласы, 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баласы бар ата-эненин (камкорчунун, көзөмөлчүнүн) биринин, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталган тартипте

медициналык корутундуга ылайык үй-бүлөнүн оорулуу мүчөсүн баккан адамдын кат жүзүндөгү арызы боюнча толук эмес жумуш күнүн же толук эмес иш жумасын белгилөөгө милдетүү.

2. Толук эмес жумуш убактысынын шарттарында иштөөдө кызматкерге эмгек акы иштеген убактысына пропорциялуу же өндүргөнүнө жараша төлөнөт.

3. Толук эмес жумуш убактысынын шарттарында иштөөдө ар жылдык негизги төлөнүүчү өргүүнүн узактыгына, эмгек стажын эсептөөгө жана башка эмгек укуктарына таасирин тийгизбейт.

53-берене. Беш күндүк жана алты күндүк иш жумасы

1. Эки дем алыш күнү менен беш күндүк же бир дем алыш күнү менен алты күндүк иш жумасы кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча иш берүүчү тарабынан бекитилүүчү ички эмгек тартибинин эрежелери же кезметтүүлүк графиктери менен аныкталат.

2. Алты күндүк иш жумасында күнүмдүк иштин (кезметтин) узактыгы 40 сааттык жумалык ченемде 7 сааттан, 36 сааттык жумалык ченемде - 6 сааттан жана 24 сааттык жумалык ченемде - 4 сааттан ашпоого тийиш.

54-берене. Күнүмдүк иштин (кезметтин) узактыгы

1. Күнүмдүк иштин (кезметтин) узактыгы төмөнкүлөрдөн ашпайт:

1) 14төн 16 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн - 5 сааттан, 16дан 18 жашка чейинкилер үчүн - 7 сааттан;

2) жалпы билим берүү уюмдарынын (мектептердин), башталгыч жана орто кесиптик билим берүү уюмдарынын окуу жылы ичинде окуусун иш менен айкалыштырган 14төн 16 жашка чейинки курактагы окуучулары үчүн - 2,5 сааттан, 16дан 18 жашка чейинки курактагылар үчүн - 3,5 сааттан;

3) ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн - медициналык корутундуга ылайык.

2. Эгерде Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында башкача каралбаса, жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленген оор кара жумуштарда, зыяндуу же кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлер үчүн күндөлүк иштин (кезметтин) узактыгы 36 сааттык иш жумасында - 6 сааттан ашпайт.

3. Кинематография уюмдарынын, теле жана видео тартуу жамааттарынын, театрлардын, театр жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлери, кесипкөй спортчулар үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилүүчү бул кызматкерлердин категорияларынын тизмегине ылайык күнүмдүк жумуштун иштин (кезметтин) узактыгы ченемдик укуктук актыларга, локалдуу ченемдик актыларга, жамааттык келишимдерге, эмгек келишимдерине ылайык белгилениши мүмкүн.

55-берене. Жумуш эмес майрам күндөрүнүн алдындагы жана жумуш майрам күндөрүндөгү иштин узактыгы

1. Түздөн-түз жумуш эмес майрам күнүнүн алдындагы жумуш күнүнүн (кезметинин) узактыгы, ошондой эле жумуш майрам күнүнүн (кезметинин) узактыгы 1 саатка кыскартылат.

2. Жумуш эмес майрам күнүнүн алдындагы жумуш күнүнүн (кезметтин) узактыгын кыскартуу кызматкерлерге кыскартылган жумуш күнү ага чейин белгиленген учурларда жүргүзүлбөйт.

3. Үзгүлтүксүз иштөөчү уюмдарда жана өндүрүштүн (иштин) шарттары боюнча майрам алдындагы күнү же жумуш майрам күнү иштин (кезметтин) узактыгын кыскартууга мүмкүн болбогон иштердин айрым түрлөрүндө ашыкча иштетүү кошумча эс алуу убактысын берүү же кызматкердин макулдугу менен ченемден ашык иштөө үчүн белгиленген ченемдер боюнча акы төлөө менен компенсацияланат.

56-берене. Түнкү убактагы иш

1. Түнкү убактагы иш деп кечки саат 22ден эртең мененки саат 6га чейинки убакыт эсептелет.

2. Түнкү убактагы иштин (кезметтин) узактыгы 1 саатка кыскартылат.

3. Эгерде жамааттык келишимде башкача каралбаса, кыскартылган иш убактысынын узактыгы белгиленген кызматкерлер үчүн, ошондой эле атайын түнкү убакта иштөө үчүн кабыл алынган кызматкерлер үчүн түнкү убактагы иштин (кезметтин) узактыгы кыскартылбайт.

4. Түнкү убактагы иштин узактыгы эмгектин шарттары боюнча зарыл болгон учурларда (үзгүлтүксүз иштөөчү өндүрүштөрдө, уюмдарда), ошондой эле бир дем алыш күнү менен алты күндүк иш жумасындагы кезметтик иштерде күндүзгү иш менен теңештирилет. Көрсөтүлгөн иштердин тизмеси жамааттык келишим, локалдуу ченемдик актылар менен аныкталышы мүмкүн.

5. Эгерде мындай жумуш медициналык көрсөткүчтөр боюнча аларга тыюу салынбаса, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар жана кош бойлуу аялдар түнкү убакта иштөөгө тартылышы мүмкүн.

6. 3 жашка чейинки курактагы балдары, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар кызматкерлер түнкү убактагы жумушка алардын макулдугу боюнча гана тартылат.

7. Түнкү убакта иштөөгө 18 жашка чейинки курактагы адамдарга жол берилбейт.

8. Кинематография уюмдарынын, теле жана видеого тартуу жамааттарынын, театрлардын, театралдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлеринин жана кесипкөй спортчулардын түнкү убакта иштөө тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилүүчү бул кызматкерлердин категорияларынын тизмегине ылайык жамааттык келишим, локалдуу ченемдик актылар же болбосо эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталышы мүмкүн.

57-берене. Жумуш убактысынын ченемдеги узактыгынан тышкаркы иш

1. Кызматкердин арызы боюнча иш берүүчү ага башка эмгек келишими боюнча ошол эле уюмда башка кесип, адистик же кызмат орду боюнча жумуш убактысынын ченемдеги узактыгынын чегинен тышкары ички айкалыштыруу тартибинде иштөөгө уруксат берүүгө укуктуу.

Эгерде ушул Кодексте же башка ченемдик укуктук актыларда башкача каралбаса, кызматкер башка иш берүүчү менен тышкы айкалыштыруу шартында иштөө үчүн эмгек келишимин түзүүгө укуктуу.

Жумуш убактысынын ченемдеги узактыгынан тышкаркы иш күнүнө 4 сааттан жана жумасына 20 сааттан ашпоого тийиш.

Ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралган учурларды кошпогондо, кыскартылган жумуш убактысынын узактыгы белгиленген учурларда ички айкалыштырууга уруксат берилбейт.

2. Ченемден ашык иштөөгө тартуу иш берүүчүнүн сунушу, тескемеси боюнча же анын иш берүүчүгө билдирүү аркылуу жана кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана жүзөгө ашырылат.

3. Оор кара жумуштарда, зыяндуу же кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерди ченемден ашык иштөөгө тартууга төмөнкүлөрдөн башка учурларда тыюу салынат:

1) өлкөнү коргоо үчүн, ошондой эле өндүрүштүк авариянын алдын алуу же болбосо өндүрүштүк авариянын же табигый кырсыктын кесепеттерин жоюу үчүн зарыл болгон иштерди аткарууда;

2) суу менен камсыздоо, газ менен камсыздоо, жылытуу, жарыктандыруу, канализация, транспорт, байланыш боюнча коомдук зарыл иштерди жүзөгө ашырууда - алардын ченемде иштөөсүн бузган күтүлбөгөн жагдайларды четтетүү үчүн;

3) эгерде бул иштин аткарылбай (бүткөрүлбөй) калышы иш берүүчүнүн мүлкүнүн, мамлекеттик же муниципалдык мүлктүн бузулушуна же жок болушуна алып келүүсү же болбосо адамдардын өмүрүнө жана саламаттыгына коркунуч келтирүүсү мүмкүн болсо, өндүрүштүн техникалык шарттары боюнча күтүлбөгөн кечигүүнүн натыйжасында жумуш иш сааттарынын ченемдеги убактысынын ичинде бүтпөй калган башталган ишти бүткөрүү зарыл болгондо;

4) бузулушу кызматкерлердин олуттуу саны үчүн иштин токтоп калышына алып келүүсү мүмкүн болгон учурларда механизмдерди же курулмаларды оңдоп-түзөө жана калыбына келтирүү боюнча убактылуу иштерди аткарууда;

5) эгерде иш тыныгууга жол бербесе, алмаштыруучу кызматкер келбей калган учурда ишти улантуу үчүн. Мындай учурларда иш берүүчү алмаштыруучуну дароо башка кызматкер менен алмаштырууга чара көрүүгө милдеттүү.

4. Ченемден ашык иштөө ар бир кызматкер үчүн катары менен 2 күн ичинде 4 сааттан ашпоого тийиш.

5. Эгерде медициналык көрсөткүчтөр боюнча ченемден ашык иштөөгө тыюу салынбаса, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жана кош бойлуу аялдарды мындай жумушка тартууга жол берилет. 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерге ченемден ашык иштөөгө жол берилбейт.

6. Иш берүүчү ар бир кызматкер аткарган ченемден ашык иштөөнүн так эсебин камсыз кылууга милдеттүү. Алардын саны жөнүндө маалымат кызматкерге анын талабы боюнча берилет.

58-берене. Жумуш убактысынын режими

1. Жумуш убактысынын режими иш жумасынын узактыгын (2 дем алыш күнү менен беш күндүк, 1 дем алыш күнү менен алты күндүк, өзгөрүлмө график боюнча дем алыш күндөрүн берүү менен иш жумасы), кызматкерлердин айрым категориялары үчүн ченемделбеген жумуш күндөгү жумушту, күндөлүк (кезметтик) иштин узактыгын, жумуштун башталган жана бүткөн убактысын, жумуштагы тыныгуулардын убактысын, суткадагы кезметтин санын, жумуш жана жумуш эмес күндөрдүн кезектешүүсүн кароого тийиш, булар ушул Кодексте белгиленген жумуш убактысынын узактыгын сактоо менен жамааттык келишимде же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелеринде белгиленет.

2. Транспорт, байланыш кызматкерлеринин жана иши өзгөчө мүнөзгө ээ болгон башка чөйрөлөрдүн кызматкерлеринин жумуш убактысынын режиминин жана эс алуу убактысынын өзгөчөлүктөрү ушул Кодекс жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин ченемдик укуктук актылары менен аныкталат.

3. Жумуш убактысынын белгиленген режими колдонууга киргизилгенге чейин 2 жумадан кечиктирилбестен кызматкерлерге маалымдалат.

4. Кезметтик иштеги жумуш убактысынын режими кезметтүүлүк графиги менен аныкталат. Кызматкерлер кезметтери боюнча бирдей алмашып турат.

5. Кезметтер ортосундагы күнүмдүк эс алуунун минималдуу узактыгы (биринин аягынан, кийинки кезметтин башталышына чейин) эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу убактысы менен бирге кезметтин мурунку эс алуусундагы иш убактысынын эки эселенген узактыгынан кем болбоого тийиш.

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

59-берене. Жумуш убактысын суммалык эсепке алуу

1. Кызматкерлердин ушул категориясы үчүн белгиленген жумуш убактысынын күндөлүк же жумалык узактыгынын ченемин өндүрүштүн (жумуштун) шарттары боюнча сактоого мүмкүн болбогон же экономикалык жактан максатка ылайыксыз болгон уюмдарда эсепке алуу мезгилиндеги (ай, квартал жана башкалар) жумуш убактысынын узактыгы жумуш сааттарынын ченемдеги санынан ашпаган шартта жумуш убактысынын суммалык эсеби колдонулушу мүмкүн. Эсепке алуу мезгили 1 жылдан ашпоого тийиш.

2. Суммалык эсепке алууда жумуш убактысынын күндөлүк же жумалык узактыгы жумуш күнүнүн же иш жумасынын сааттарынын ченеминен көп же аз болушу мүмкүн.

3. Жумуш убактысын суммалык эсепке алууда эсепке алуу мезгили болуп анын чегинде кызматкерлердин ошол категориясы үчүн жумуш күнүнүн же иш жумасынын орточо белгиленген узактыгы сакталууга тийиш болгон мезгил

эсептелет. Эсепке алуу мезгили календардык мезгилдер же белгилүү бир ишти аткаруу мезгили менен аныкталышы мүмкүн.

4. Эсепке алуу мезгилиндеги жумуш убактысынын сааттарынын ченеми жумуш күнүнүн (кезметинин) сааттарынын ченемдерин графикке же иштөө тартибине ылайык майрам алдындагы күндөрдө жана түнкү убакытта жумуш убактысын кыскартууну эске алуу менен эсепке алуу мезгилиндеги жумуш күндөрүнүн санына көбөйтүү жолу менен эсептелет.

5. Жумуш убактысын суммалык эсепке алууну киргизүү тартиби уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен белгиленет.

60-берене. Жумуш күнүн бөлүктөргө бөлүү

1. Эмгектин өзгөчө мүнөзү бар жумуштарда, ошондой эле жумуш күнүнүн (кезметтин) ичинде интенсивдүүлүгү бирдей болбогон иштерди аткарууда жумуш күнү күнүмдүк иштин белгиленген узактыгынан иш убактысынын жалпы узактыгынан ашып кетпөөсү үчүн бөлүктөргө бөлүнүшү мүмкүн.

2. Жумуш күнүн бөлүктөргө бөлүү киргизилген иштердин түрлөрү, тыныгуулардын саны жана узактыгы, ошондой эле мындай иште иштеген кызматкерлерге берилүүчү компенсациянын түрлөрү жана өлчөмдөрү жамааттык келишим, макулдашуулар же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуусу боюнча иш берүүчү тарабынан аныкталат.

3. Жумуш күнү ичиндеги тыныгуулардын убактысы жумуш убактысына киргизилбейт.

61-берене. Ийкемдүү жумуш убактысынын режими. Ченемделбеген жумуш күнү

1. Ийкемдүү жумуш убактысынын режими жумушта милдеттүү түрдө болуу убактысын (белгиленген убакыт) жана ал убакыттын ичинде кызматкер жумушка өзүнүн каалоосу боюнча келүүгө жана кетүүгө укуктуу болгон ийкемдүү (өзгөрүлмө) убакытты белгилейт.

2. Белгиленген убакыттын жана ийкемдүү убакыттын ар бир бөлүгүнүн узактыгы тараптардын макулдашуусу боюнча аныкталат.

3. Жумуш күнү ичинде ийкемдүү убакыттын максималдуу узактыгы 10 сааттан ашпоого тийиш, эсепке алуу мезгилинде жумуш убактысынын сааттарынын суммасы ошол мезгилдеги сааттардын ченемине барабар болууга тийиш.

4. Иш берүүчү тийиштүү эсепке алуу мезгилдери (жумуш күнү, жума, ай жана башкалар) ичинде кызматкердин жумуш сааттарынын суммалык санын иштөөсүн камсыз кылат.

5. Ченемделбеген жумуш күнү - иштин өзгөчө режими, анда айрым кызматкерлер иш берүүчүнүн тескемеси боюнча зарыл болгон учурларда өздөрүнүн эмгек функцияларын жумуш убактысынын ченемдүү узактыгынан тышкары аткарууга тартылышы мүмкүн.

6. Ченемделбеген жумуш күнү менен иштеген кызматкерлердин кызмат орундарынын тизмеги жамааттык келишим, макулдашуулар же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен белгиленет.

62-берене. Жумуш убактысын эсепке алуу

1. Иш берүүчү кызматкердин ошол иш берүүчүдө иш жүзүндө иштеген жумуш убактысын эсепке алууну уюштурууга милдеттүү.

2. Ишке келүүнүн жана кетүүнүн эсеби статистика жаатындагы ыйгарым укуктуу орган тарабынан бекитилүүчү белгиленген формадагы жумуш убактысын пайдалануунун табелдеринде, жылдык табелдик карточкаларда жана башка документтерде жүргүзүлөт.

3. Иш жүзүндөгү жумуш убактысы эсепке алынууга тийиш, ага иштелген жана иштелбеген убакыт кирет. Иштелген убакыттын курамында ченемден ашыкча иштөөнүн, өзүнчө иштөөчүлөрдүн убакыт боюнча иштеген ишинин, иш сапарларынын убактысы өзүнчө эске алынат. Иштелбеген убакыттын курамында акы төлөнүүчү жана акы төлөнбөөчү убакыттар, ошондой эле кызматкердин күнөөсү боюнча жана анын күнөөсү жок жумуш убактысынын текке кетиши бөлүп көрсөтүлөт.

4. Иш жүзүндөгү убакыт кызматкер иш тартибине, кезметтүүлүк графигине ылайык же иш берүүчүнүн өзгөчө көрсөтмөсү боюнча ишти аткаруу ордуна келген учурдан тартып ошол күнү жумуштан (кезметтен) иш жүзүндө бошотулганга чейин эске алынат.

5. Жумуштун токтоп калуу убактысы токтоп туруу жөнүндө баракчалардын жана башка документтердин негизинде эске алынат.

5-глава. Эс алуу убактысы

63-берене. Эс алуу убактысынын түрлөрү

Эс алуу убактысынын түрлөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

1) жумуш күнү (кезмет) ичиндеги тыныгуулар;

2) күндөлүк (кезмет ортосундагы) эс алуу;

3) дем алыш күндөрү (жума сайын үзгүлтүксүз эс алуу);

4) жумуш эмес майрам күндөрү;

5) өргүүлөр.

64-берене. Жумуш күнүнүн (кезмет) ичиндеги эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу, атайын тыныгуулар

1. Кызматкерге күндөлүк иш (кезмет) ичинде эс алуу жана тамактануу үчүн узактыгы 30 мүнөттөн кем эмес жана жалпысынан 1 сааттан ашпаган тыныгуу берилүүгө тийиш, ал жумуш убактысына киргизилбейт.

2. Тыныгуу убактысы жана анын узактыгы уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен же кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча белгиленет.

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

4. Өндүрүштүн (иштин) шарттары боюнча эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуу берүүгө мүмкүн болбогон жумуштарда иш берүүчү кызматкер үчүн жумуш убактысында эс алуу жана тамактануу мүмкүндүгүн камсыз кылууга милдеттүү.

5. Мындай жумуштардын тизмеги, ошондой эле эс алуу жана тамактануу үчүн жайлар уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат.

6. Жумуштун айрым түрлөрүндө кызматкерлерге жумуш убактысы ичинде өндүрүштүн технологиясы жана уюштурулушу жана эмгек шарттары менен шартталган атайын тыныгууларды берүү каралат. Бул жумуштардын түрлөрү, мындай тыныгууларды берүүнүн узактыгы жана тартиби уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат.

7. Жылдын суук мезгилинде ачык жерде же жабык жылытылбаган жайларда иштеген кызматкерлерге, ошондой эле жүктөө-түшүрүү жумуштарында иштеген жүк түшүрүүчүлөргө жана башка кызматкерлерге мыйзамдарда жана жамааттык келишимде каралган учурларда жылынуу жана эс алуу үчүн атайын тыныгуулар берилет, ал жумуш убактысына киргизилет. Иш берүүчү кызматкерлердин жылынуусу жана эс алуусу үчүн жайларды жабдууну камсыз кылууга милдеттүү.

65-берене. Дем алыш күндөрү

1. Бардык кызматкерлерге дем алыш күндөрү берилет (ар жумалык үзгүлтүксүз эс алуу). Ар жумалык эс алуу күндөрү дем алыш деп таанылат.

2. Беш күндүк иш жумасында 2 дем алыш күнү берилет, алты күндүк иш жумасында 1 дем алыш күнү берилет.

3. Жекшемби жалпы дем алыш күнү болуп саналат. Жумуштун мүнөзүнө жараша экономиканын белгилүү бир секторлорунда жамааттык келишимде, жамааттык макулдашууда же эмгек келишиминде жуманын башка күнү дем алыш күнү катары аныкталышы мүмкүн. Эгерде тараптардын макулдашуусу боюнча башкача аныкталбаса, беш күндүк иш жумасында экинчи дем алыш күнү ички эмгек тартибинин эрежелери же иштөө графиги менен белгиленет. Эки дем алыш күнү тең катары менен берилет.

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

66-берене. Майрам күндөрү

1. Кыргыз Республикасында мамлекеттик майрам күндөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

1) 1-январь - Жаңы жыл;

2) 23-февраль - Мекенди коргоочулардын күнү;

3) 8-март - Аялдардын эл аралык күнү;

4) 21-март - Элдик Нооруз майрамы;

5) 7-апрель - Элдик Апрель революциясынын күнү;

6) 1-май - Эмгек майрамы;

7) 5-май - Кыргыз Республикасынын Конституциясынын күнү;

8) 9-май - Жеңиш күнү;

9) 31-август - Кыргыз Республикасынын Көз карандысыздыгынын күнү;

10) 7 жана 8-ноябрь - Тарых жана ата-бабаларды эскерүү күндөрү.

2. Кыргыз Республикасында жумуш эмес майрам күндөрү болуп төмөнкүлөр саналат:

1) 1, 2, 3, 4, 5, 6-январь - жаңы жылдык каникулдар;

2) 8-март - Аялдардын эл аралык күнү;

3) 21-март - Элдик Нооруз майрамы;

4) 1, 2, 3 ,4, 6, 7, 8-май - май каникулдары;

5) 5-май - Кыргыз Республикасынын Конституциясынын күнү;

6) 9-май - Жеңиш күнү;

7) 31-август - Кыргыз Республикасынын Көз карандысыздыгынын күнү.

3. Ай календары боюнча аныкталуучу мусулмандардын майрамдары "Орозо айт", "Курман айт" жана 7-январь - "Ыйса Пайгамбардын туулган күнү" (православное рождество) жумуш эмес майрам күндөрү болуп саналат.

67-берене. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү иштөө

1. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү иштөөгө тыюу салынат.

2. Кызматкерлерди дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартуу алардын жазуу жүзүндөгү макулдуктары менен төмөнкүдөй учурларда жүзөгө ашырылат:

1) өндүрүштүк авариялардын, кыйроонун же табигый кырсыктын кесепеттерин алдын алуу же жоюу үчүн;

2) күтүлбөгөн кырсыктардын, мүлктөрдүн жок болушун же бузулушун алдын алуу үчүн;

3) бүтүндөй уюмдун же анын айрым бөлүмдөрүнүн андан аркы ченемдеги ишинин тез арада аткарылышынан көз каранды болгон күтүлбөгөн жумуштарды аткаруу үчүн.

3. Жумуш эмес майрам күндөрү өндүрүштүк-техникалык шарттар боюнча токтотуп турууга мүмкүн болбогон жумуштарга (үзгүлтүксүз иштөөчү уюмдарга), калкты тейлөө зарылдыгынан улам келип чыккан иштерге, ошондой эле кечиктирилгис оңдоп-түзөө жана жүктөө-түшүрүү иштерине уруксат берилет.

4. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү кинематография уюмдарынын, теле жана видеого тартуу жамааттарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин, жалпыга маалымдоо каражаттарынын чыгармачыл кызматкерлерин, кесипкөй спортчуларды бюджеттен каржылануучу уюмдардагы ушул кызматкерлердин категорияларынын тизмектерине ылайык Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети белгилеген тартипте, башка уюмдарда - жамааттык келишимде белгиленген тартипте ишке тартууга жол берилет.

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

6. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды, кош бойлуу аялдарды дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартууга, эгерде медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалы боюнча аларга мындай жумушка тыюу салынбаган учурда гана жол берилет.

7. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү иш тараптардын макулдашуусу боюнча башка эс алуу күнүн берүү же эмгек өргүүсүнүн күндөрүнө кошуп берүү менен, же эки эседен кем эмес өлчөмдө акчалай түрдө компенсацияланышы мүмкүн.

68-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги эмгек өргүүсүнүн узактыгы

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

2. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү кызматкерлерге узактыгы 28 календардык күнгө берилет.

3. Кызматкерлерге узактыгы 28 календардык күндөн ашкан акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү (узартылган негизги өргүү) ушул Кодекске жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык берилет.

4. Узактыгы 28 календардык күндөн ашкан узартылган негизги өргүү төмөнкүдөй белгиленет:

1) Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө мыйзамына ылайык мамлекеттик жарандык кызматчыларга жана муниципалдык кызматчыларга;

2) 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерге (анын ичинде өндүрүштүк окуудан өтүү үчүн кабыл алынгандарга) жана ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга - 30 календардык күнгө. Эгерде ага узартылган негизги өргүү берилген жумушчу жылы ичинде кызматкер 18 жашка толсо же анын майыптыгы алып салынса, өргүүнүн узактыгы азайтылбайт;

3) Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген айрым категориядагы кызматкерлерге - 30 календардык күн. Узартылган негизги өргүүгө укук берүүчү өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызмат орундарынын тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

69-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүлөр

1. Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүлөр зыяндуу жана (же) коопту у эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерге, иши өзгөчө мүнөзгө ээ кызматкерлерге, ченемделбеген жумуш күнү менен иштеген кызматкерлерге, бийик тоолуу, алыскы жана жетүүгө кыйын болгон зоналарда иштеген кызматкерлерге, ошондой эле мыйзамдарда каралган башка учурларда берилет.

2. Эгерде мыйзамдарда башкача каралбаса, уюмдар өздөрүнүн өндүрүштүк жана финансылык мүмкүнчүлүктөрүн эске алуу менен кызматкерлери үчүн кошумча өргүүлөрдү өз алдынча белгилей алат. Мындай өргүүлөрдү берүүнүн тартиби жана шарттары жамааттык келишимдер же уюмдун локалдуу ченемдик актылары менен аныкталат.

3. Акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда: жер алдындагы кен казуу жумуштарында жана ачык кен казуу жумуштарында, кен чыккан жерлерде жана карьерлерде, радиоактивдүү булганган зоналарда, адамдын ден соолугуна зыяндуу физикалык, химиялык, биологиялык жана башка факторлорду жоюуга мүмкүн болбогон жагымсыз таасири менен байланышкан башка жумуштарда иштеген кызматкерлерге берилет.

4. Зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы иши үчүн акы төлөнүүчү кошумча өргүү алууга укук берүүчү өндүрүштөрдүн, жумуштардын, кесиптердин жана кызмат оруңдарынын тизмеги, ошондой эле мындай өргүүнү берүүнүн узактыгы жана шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилет.

5. Иштин өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү эмгеги жумушту аткаруунун өзгөчөлүктөрүнө байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларына берилет.

6. Иштин өзгөчө мүнөзү үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү белгиленген кызматкерлердин категорияларынын тизмегин, ошондой эле мындай өргүү берүүнүн узактыгы жана шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

7. Ченемделбеген жумуш күнү менен иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү берилет, анын узактыгы жамааттык келишим же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери менен аныкталат, бирок 3 календардык күндөн кем болбойт. Мындай өргүү берилбеген учурда, жумуш убактысынын ченемдеги узактыгынан ашык иштөө кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ченемден ашыкча иштөө катары компенсацияланат.

8. Республикалык бюджеттен каржылануучу уюмдарда ченемделбеген жумуш күнү менен иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүү берүүнүн тартиби жана шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан, жергиликтүү бюджеттен каржылануучу уюмдарда - жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан белгиленет.

70-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдүн узактыгын эсептөө

1. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги жана акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүлөрдүн узактыгы календардык күндөр менен эсептелет. Өргүү мезгилине туш келген жумуш эмес майрам күндөрү өргүүнүн календардык күндөрүнүн санына киргизилбейт жана төлөнбөйт.

2. Ушул Кодексте, эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда, макулдашууларда, жамааттык жана эмгек келишимдеринде

каралган учурларда акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүнүн узактыгы график боюнча жумуш күндөрү менен эсептелет.

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

71-берене. Жумуш жылы

1. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү алууга укук берүүчү жумуш жылына төмөнкүлөр кирет:

1) иш жүзүндө иштеген убактысы;

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

3) иштен мыйзамсыз бошотулган же четтетилген жана кийин мурдагы жумушуна калыбына келтирилген ишке аргасыз келбеген убактысы;

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

2. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүү алууга укук берүүчү жумуш жылына төмөнкүлөр кирбейт:

1) кызматкер жүйөлүү эмес себептер менен (анын ичинде ушул Кодекстин 37-беренесинде каралган учурларда анын иштен четтетилгендигинин натыйжасында) жумушка келбеген убактысы;

2) бала мыйзамда белгиленген жашка толгонго чейин аны багуу боюнча өргүүнүн убактысы;

3) кызматкердин өтүнүчү боюнча берилүүчү узактыгы 14 календардык күндөн ашкан эмгек акысы сакталбаган өргүүлөрдүн убактысы.

3. Зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы иш үчүн акы төлөнүүчү ар жылдык кошумча өргүүлөргө укук берүүчү иш жылына мындай шарттарда иш жүзүндө иштеген убактысы гана киргизилет.

72-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн тартиби

1. Акы төлөнүүчү өргүү ар жылы жыл сайын берилет.

2. Иштеген ишинин биринчи жылы үчүн өргүүнү пайдалануу укугу кызматкердин ошол уюмда үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай толгондо пайда болот. Тараптардын макулдашуусу боюнча кызматкерге акы төлөнүүчү өргүү 11 ай өткөнгө чейин да берилиши мүмкүн.

3. Үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай болгонго чейин акы төлөнүүчү өргүү кызматкердин арызы боюнча берилет:

1) аялдарга - кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүүсүнүн алдында же түздөн-түз андан кийин;

2) 18 жашка чейинки кызматкерлерге;

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

4) 3 айга чейинки курактагы баланы (балдарды) асырап алган кызматкерлерге;

5) мыйзамдарда каралган башка учурларда.

4. Ишинин экинчи жана андан кийинки жылдары үчүн өргүү ошол уюмда белгиленген акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн кезегине ылайык жумуш жылынын каалаган убактысында берилиши мүмкүн.

5. Ушул берененин 3-бөлүгүнүн 1 жана 3-пункттарында баяндалган учурларды кошпогондо, өргүүнү жумуш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу, бирок 14 календардык күндөн кем эмес берүүгө жол берилет.

6. Эгерде жамааттык же эмгек келишиминде башкача каралбаса, негизги өргүүнү биринчи жумуш жылында 11 ай өткөнгө чейин аванс менен берүүдө кызматкер алууга укуктуу болгон кошумча эмгек өргүүлөрү жумуш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу берилет.

7. Кызматкер бир айдан кем эмес иштеген учурда, ал пайдаланылбаган эмгек өргүүсү үчүн компенсация алуу укугуна ээ болот.

73-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү тариздөө, эсепке алуу жана берүүнүн кезектүүлүгү

1. Өргүү буйрук (тескеме, токтом) же өргүү жөнүндө кат менен таризделет, ага иш берүүчүнүн атынан кол коюлат.

2. Иш берүүчү өргүүлөрдү эсепке алууну камсыз кылууга милдеттүү.

3. Өргүү жөнүндө каттын формасы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

4. Акы төлөнүүчү өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгү жыл сайын кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуудан кийин календардык жыл жаңырганга чейин 2 жумадан кечиктирбестен иш берүүчү тарабынан бекитилүүчү өргүүлөрдүн графигине ылайык аныкталат. Өргүүлөрдүн графиги иш берүүчү үчүн да, кызматкер үчүн да милдеттүү болуп саналат.

5. Кызматкерге өргүүнүн башталган датасы жөнүндө ал башталганга чейин 2 жумадан кечиктирилбестен билдирилүүгө тийиш. Кызматкерге өргүүнү төлөө ал башталганга чейин 3 жумуш күндөн кечиктирилбестен жүргүзүлүүгө тийиш.

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

74-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү узартуу же которуу

1. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү төмөнкүдөй учурларда узартылууга тийиш:

1) кызматкердин убактылуу эмгекке жарамсыздыгы;

2) эгерде мыйзамдарда каралган болсо, кызматкер акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү убагында мамлекеттик милдеттерди аткарса;

3) мыйзамдарда, жамааттык келишимде же уюмдун локалдуу ченемдик актыларында каралган башка учурларда.

2. Эгерде ушул берененин 1-бөлүгүндө саналып өткөн себептер өргүү башталганга чейин келип чыкса, өргүү кызматкердин каалоосу боюнча кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталуучу учурдагы жумуш жылынын башка мезгилине которулат.

3. Кызматкер иш берүүчүгө өргүүнү пландалган мөөнөттө пайдаланууга тоскоол болгон себептер жөнүндө жана өргүүнү узартуу жөнүндө жазуу жүзүндө кабарлоого милдеттүү.

4. Эгерде кызматкерге өргүү мезгилинде акысы өз убагында төлөнбөсө же болбосо ага өргүүнүн башталган датасы жөнүндө ал башталганга чейин 2 жума мурда эскертилбесе, өргүү кызматкердин арызы боюнча башка мөөнөткө которулат.

5. Кызматкерге учурдагы жумуш жылы өргүү берүү уюмдун ишинин ченемде жүрүшүнө терс таасир этиши мүмкүн болгон өзгөчө учурларда, кызматкердин макулдугу менен өргүүнү кийинки жумуш жылына которууга жол берилет.

6. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү катары менен 2 жыл ичинде бербей коюуга, ошондой эле 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерге жана зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү бербей коюуга жол берилбейт.

7. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү берилбеген учурда кызматкер аны пайдалануу укугун же берилбеген өргүүлөрдүн бардык жылдары үчүн акчалай компенсация алуу укугун жоготпойт.

75-берене. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүнү бөлүктөргө бөлүү. Өргүүдөн чакыртып алуу

1. Кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү бөлүктөргө бөлүнүшү мүмкүн. Мында бир бөлүгү 14 календардык күндөн кем эмес болууга тийиш.

2. Кызматкерди өргүүдөн анын макулдугу менен гана чакыртып алууга жол берилет. Өргүүнүн ушуга байланыштуу пайдаланылбай калган бөлүгү кызматкердин тандоосу боюнча учурдагы жумуш жылы ичинде ага ыңгайлуу болгон убакта берилүүгө же кийинки жумуш жылы үчүн өргүүгө кошулууга тийиш.

3. 18 жашка чейинки кызматкерлерди, кош бойлуу аялдарды жана эмгектин зыяндуу жана (же) кооптуу шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерди өргүүдөн чакыртып алууга жол берилбейт.

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

5. 18 жашка чейинки кызматкерлерге, ошондой эле оор кара жумуштарда жана зыяндуу жана(же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумуштарда иштеген кызматкерлерге карата акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүнү акчалай компенсация менен алмаштырууга жол берилбейт.

76-берене. Кызматкерди бошотууда өргүүгө болгон укугун ишке ашыруу

1. Кызматкерди бошотууда ал пайдаланбаган бардык өргүүлөрдүн күндөрү үчүн акчалай компенсация төлөнүп берилет.

2. Кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча пайдаланылбаган өргүү күндөрү ага андан ары иштен бошотуу менен (күнөөлүү иш-аракеттери үчүн бошотулганды кошпогондо) берилиши мүмкүн. Мында бошотулган күн болуп өргүүнүн акыркы күнү эсептелет.

3. Эмгек келишиминин мөөнөтү бүткөндүгүнө байланыштуу бошотууда андан ары бошотуу менен өргүү өргүүнүн убактысы келишимдин мөөнөтүнүн толук же жарым-жартылай бүткөнүнөн ашып кетсе да берилиши мүмкүн. Бошотулган күн болуп өргүүнүн акыркы күнү эсептелет.

4. Эмгек келишими кызматкердин демилгеси боюнча бузулган учурда андан ары бошотуу менен өргүү берүүдө, эгерде анын ордуна башка кызматкер, ошондой эле ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык эмгек келишимин түзүүдөн баш тартууга мүмкүн болбогон кызматкер жазуу жүзүндө чакырылбаса, ал өргүү аяктаган күнгө чейин өзүнүн бошотуу жөнүндө арызын кайра чакыртып алууга укуктуу.

77-берене. Эмгек акысы сакталбаган өргүүлөр

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

2. Иш берүүчү кызматкердин арызынын негизинде төмөнкү учурларда эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

1) Улуу Ата Мекендик согуштун катышуучуларына жана жеңилдиктер боюнча аларга теңештирилген адамдарга, Чернобыль АЭСиндеги аварияны жоюунун катышуучуларына - жылына 14 календардык күнгө чейин;

2) өлкөнү коргоодо алган жаракаттын, контузиянын же майып болуунун натыйжасында же болбосо фронтто болуусуна байланышкан оорусунан улам курман болгон аскер кызматчыларынын ата-энелерине жана жубайларына - жылына 30 календардык күнгө чейин;

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

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

5) ушул Кодексте, башка мыйзам актыларында же болбосо жамааттык келишимде каралган учурларда башка адамдарга.

3. Кызматкер эмгек акысы сакталбаган өргүүдө жүргөн мезгилде анын жумуш орду (кызмат орду) сакталат.

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

78-берене. Кызматкерлердин айрым категорияларынын ар жылдык эмгек өргүүсүн өздөрүнө ыңгайлуу каалаган убакта же белгилүү бир мезгилде пайдалануу укугу

1. Кызматкер үчүн каалаган ыңгайлуу убакта ар жылдык эмгек өргүүсүн пайдалануу укугу төмөнкүлөргө берилет:

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

2) кызматкерлерге - Улуу Ата Мекендик согуштун жана ооруктун катышуучуларына, ошондой эле аларга теңештирилген адамдарга;

3) чернобыль апаатындагы кыйроонун кесепетинен жапа чеккен кызматкерлерге;

4) ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга.

2. Эмгек өргүүсүн белгилүү мезгилде кезексиз пайдалануу укугу жылдын өздөрүнө ыңгайлуу каалаган убагында төмөнкүлөргө берилет:

1) 18 жашка чейинки кызматкерлерге - жай мезгилинде (июнь-август);

2) өндүрүштөн ажыратылбастан жалпы билим берүү, башталгыч, орто кесиптик жана жогорку окуу жайларында окуп жаткан кызматкерлерге - негизги сабактар өтөөр алдында же өтүп жаткан убакта, окуу иштерин аткаруу, экзамендерди жана зачетторду тапшыруу убагында;

3) аялдары кош бойлуулук же төрөт боюнча өргүүдө жүргөн кызматкерлерге - ошол өргүү мезгилинде;

4) айкалыштырып иштегендерге - негизги иши боюнча өргүүсү менен бир убакта;

5) кош бойлуу аялдарга;

6) 14 жашка чейинки баласы бар жалгыз бой энелерге/аталарга.

79-берене. Эмгек өргүүсүнүн узактыгын иштеген убактысына пропорционалдуу эсептөө тартиби

1. Жумуш жылындагы пропорционалдуу иштеген убактысына эмгек өргүүсүнүн узактыгы 1 айга туура келүүчү өргүүнүн чоңдугун жумуш жылындагы иштеген айлардын санына көбөйтүү жолу менен жүргүзүлөт.

2. Иштеген убакыттын үлүшүнө пропорциялуу өргүү күндөрүнүн жалпы узактыгындагы 0,5ке барабар болгон жана андан ашык онунчу үлүштөр 1 күнгө чейин тегеректелет, ал эми 0,5тен азы эсептен чыгарылат.

3. Жумуш жылындагы иштелген толук айлардын эсеби төмөнкүдөй чыгарылат:

1) жумуш жылына киргизилген күндөр эсептелет;

2) алынган сумма жыл ичиндеги жумуш күндөрүнүн орточо айлык санына бөлүнөт;

3) 13 жана андан ашык жумуш күнүн түзгөн күндөрдүн калдыгы толук айга чейин тегеректелет, ал эми 13 жумуш күндөн аз күндөр эсептен чыгарылат.

80-берене. Кош бойлуулук жана төрөт боюнча, бала багуу боюнча жана жаңы төрөлгөн балдарды (баланы) асырап алууга байланыштуу өргүүлөр

1. Аялдарга медициналык корутундунун негизинде алардын арызы боюнча ушул Кодекстин 148-беренесинде каралган тартипте кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү берилет.

2. Кызматкерге анын арызы боюнча баласы 3 жашка толгонго чейин бала багуу боюнча эмгек акысы сакталбаган кошумча өргүү берилет. Тараптардын макулдашуусу боюнча мындай өргүү каалаган убакта жана ар кандай узактыкта берилиши мүмкүн.

3. Кызматкер баласы үч жашка толгонго чейин бала багуу боюнча өргүүнү толук же бөлүп-бөлүп пайдалана алат. Бала багуу боюнча өргүү баланын атасы, чоң энеси, чоң атасы, башка тууганы же баланы багууну иш жүзүндө жүзөгө ашырып жаткан камкорчусу тарабынан да толук же бөлүп-бөлүп пайдаланылышы мүмкүн.

4. Аялдын же ушул берененин 3-бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдардын арыздары боюнча бала багуу боюнча өргүүдө жүргөн убакта алар толук эмес жумуш убактысы шартында же үйүндө иштей алат.

5. Көрсөтүлгөн кызматкерлерге бала багуу боюнча өргүү убагында иштеген орду (кызмат орду) сакталат.

6. Бала багуу боюнча өргүү жалпы эмгек стажына, ошондой эле адистиги боюнча иш стажына кошулуп эсептелет (жеңилдетилген шартта, иштеген жылдары үчүн пенсия дайындалгандан тышкаркы учурларда жана ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка учурларда).

7. 3 айга чейинки баланы асырап алган кызматкерлерге ушул Кодекстин 149-беренесинде каралган тартипте ошол мезгил үчүн кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпул төлөө менен кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү берилет.

8. 3 айга чейинки баланы асырап алган кызматкердин арызы боюнча ушул Кодекстин ушул беренесинде каралган бала багуу боюнча кошумча өргүү берилет.

81-берене. Жогорку кесиптик билим берүү уюмдарында билим алуу менен ишин айкалыштырган кызматкерлер үчүн окуу өргүүлөрү

1. Уюштуруу-укуктук формаларына карабастан, жогорку кесиптик билим берүүнүн аккредитациясы бар билим берүү уюмдарына сырттан жана күндүзгү-сырттан (кечки) окутуу формалары боюнча окууга иш берүүчү тарабынан жиберилген, бул уюмдарда ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү орточо эмгек акысын сактоо менен төмөнкүдөй кошумча өргүүлөрдү берет:

1) биринчи жана экинчи курстарда зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн - 40 календардык күн, кийинки курстарда - 50 календардык күн;

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

3) жыйынтыктоочу мамлекеттик экзамендерди тапшыруу үчүн - 1 ай.

2. Иш берүүчү төмөнкүлөргө эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

1) жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарына кирүү сыноолоруна киргизилген кызматкерлерге - 15 календардык күнгө;

2) кызматкерлерге - жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарына караштуу даярдоо бөлүмдөрүнүн угуучуларына бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 15 календардык күнгө;

3) кызматкерлерге - жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарынын күндүзгү окутуу формасында окуган, окууну иш менен айкалыштырган студенттерге зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн - окуу жылында 15 календардык күн; дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 4 ай; мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 1 ай.

3. Жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында сырттан окутуу формасы боюнча окууга иш берүүчү тарабынан жиберилген кызматкерлерге иш берүүчү окуу жылында бир жолу лабораториялык иштерди аткаруу, зачетторду жана экзамендерди тапшыруу, ошондой эле мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу, дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо үчүн жогорку окуу жайы жайгашкан жерге баруу жана келүү жол киресин төлөп берет.

4. Окууга өз алдынча (иш берүүчүнүн жолдомосуз) тапшырган жана ишти жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар жамааттык келишим же эмгек келишими менен белгиленет.

82-берене. Орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн окуу өргүүлөрү

1. Орто кесиптик билим берүүнүн аккредитациясы бар билим берүү уюмдарына алардын сырттан жана күндүзгү-сырттан (кечки) окутуу формалары боюнча уюштуруу-укуктук формаларына карабастан, иш берүүчү тарабынан окууга жиберилген, ошол уюмдарда ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү орточо эмгек акысын сактоо менен төмөнкүдөй кошумча өргүүлөрдү берет:

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

2) дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 2 ай;

3) мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 1 ай.

2. Иш берүүчү төмөнкүлөргө эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

1) орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарына кирүү сыноолоруна жиберилген кызматкерлерге - 10 календардык күнгө;

2) орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында күндүзгү окутуу формасында окуган кызматкерлерге зачетторду жана экзамендерди тапшыруу үчүн - окуу жылында 10 календардык күн; дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 2 ай; мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 1 ай.

2) күндүзгү орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн окуу жылында тесттерди жана экзамендерди тапшыруу үчүн -

10 календардык күн, дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо жана мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 2 ай; мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу үчүн - 1 ай.

3. Орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында сырттан окутуу формасына иш берүүчү тарабынан окууга жиберилген кызматкерлерге иш берүүчү окуу жылында бир жолу лабораториялык иштерди аткаруу, зачетторду жана экзамендерди тапшыруу, ошондой эле мамлекеттик бүтүрүү экзамендерин тапшыруу, дипломдук долбоорду (ишти) даярдоо жана коргоо үчүн башталгыч жана орто кесиптик билим берүү уюму жайгашкан жерге баруу жана келүү жол киресин төлөп берет.

4. Окууга өз алдынча (иш берүүчүнүн жолдомосуз) тапшырган жана ишти орто кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарындагы окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар жамааттык келишим же эмгек келишими менен белгиленет.

83-берене. Башталгыч кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

Башталгыч кесиптик билим берүүнүн аккредитациясы бар билим берүү уюмдарына, алардын уюштуруу-укуктук формаларына карабастан окууга жиберилип, ийгиликтүү окуп жаткан кызматкерлерге экзамендерди тапшыруу үчүн жыл ичинде орточо эмгек акысын сактоо менен 30 календардык күнгө кошумча өргүүлөр берилет.

84-берене. Кечки (кезметтик) жалпы билим берүү уюмдарында окуган кызматкерлер үчүн окуу өргүүлөрү

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

85-берене. Ишин окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктерди жана компенсацияларды берүүнүн тартиби

1. Ишин окуу менен айкалыштырган кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар биринчи жолу тиешелүү деңгээлдеги билим алууда берилет.

2. Ишин бир эле убакта эки билим берүү уюмунда окуу менен айкалыштырган кызматкердин билим алуусунда кепилдиктер жана компенсациялар ошол билим берүү уюмдарынын бири боюнча гана берилет (кызматкердин тандоосу боюнча).

6-глава. Эмгектенүү тартиби. Эмгек тартиби

86-берене. Уюмдун эмгектенүү тартиби. Тартип жөнүндө уставдар жана жоболор

1. Уюмдагы ички эмгек тартиби уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашылгандан кийин иш берүүчү тарабынан бекитилүүчү ички эмгек тартибинин эрежелери же жамааттык келишим менен аныкталат.

2. Уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери - кызматкерлерди кабыл алуунун жана бошотуунун тартибин, эмгек келишиминин тараптарынын негизги укуктарын, милдеттерин жана жоопкерчилигин, уюмдун иш режимин, эс алуу убактысын, кызматкерлерге карата колдонулуучу сыйлоо жана жазалоо чараларын жана уюмдагы эмгек мамилелерин жөнгө салуунун башка маселелерин ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык регламенттөөчү уюмдун ченемдик акты.

3. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилген тартип жөнүндө уставдар жана жоболор колдонулат.

87-берене. Эмгеги үчүн сыйлоо

1. Иштеги ийгиликтери үчүн иш берүүчү уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелеринде каралган сыйлоо чараларын колдонот (алкыш жарыялайт, сыйлык берет, баалуу белектер, ардак грамота менен сыйлайт, наамдарга көрсөтөт ж.б.).

2. Кызматкерлерди эмгеги үчүн сыйлоонун башка түрлөрү жамааттык келишим же уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелери, ошондой эле тартип жөнүндө уставдар жана жоболор менен аныкталат. Коомдун жана мамлекеттин алдында өзгөчө сиңирген эмгеги үчүн кызматкерлер, ошондой эле иш берүүчүлөр иш берүүчүлөрдүн бирикмелери аркылуу мамлекеттик сыйлыктарга көрсөтүлүшү мүмкүн.

88-берене. Тартиптик жазалар

1. Эмгектенүү тартибин бузгандыгы үчүн, атап айтканда кызматкер ага жүктөлгөн эмгек милдеттерин анын күнөөсү боюнча укукка каршы аткарбагандыгы же талаптагыдай эмес аткаргандыгы үчүн иш берүүчү төмөнкүдөй тартиптик жазаларды колдонууга укуктуу:

1) эскертүү;

2) сөгүш;

3) катуу сөгүш;

4) тиешелүү негиздер боюнча иштен бошотуу.

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

3. Тартип жөнүндө мыйзамдарда, уставдарда же жоболордо каралбаган тартиптик жаза чараларын колдонууга жол берилбейт.

89-берене. Тартип жазаларын колдонуу жана даттануу тартиби. Тартип жазасын колдонуу мөөнөтү

1. Тартип жазалары уюмдун жетекчиси, ыйгарым укуктуу кызмат адамдары тарабынан колдонулат.

2. Тартип жазасы колдонулганга чейин кызматкерден жазуу жүзүндөгү түшүнүк талап кылынууга тийиш. Мындай түшүнүк берүүдөн баш тартуу акт менен таризделет, ал иш берүүчү тарабынан катталууга тийиш жана жаза колдонуу үчүн тоскоолдук боло албайт.

3. Тартип жазасы жорук түздөн-түз аныкталгандан кийин, бирок кызматкер ооруган же өргүүдө болгон убакытты эсепке албаганда, аныкталган күндөн тартып 1 айдан кечиктирбестен колдонулат.

4. Тартип жазасы - жорук жасалган күндөн тартып 6 айдан кеч, ал эми ревизиянын, финансы-чарбалык ишти текшерүүнүн же аудитордук текшерүүнүн натыйжасы боюнча - жорук жасалган күндөн тартып 2 жылдан кеч колдонулушу мүмкүн эмес. Көрсөтүлгөн мөөнөттөргө кылмыш иши боюнча өндүрүштүн убактысы киргизилбейт.

5. Тартип жазасын колдонууда жасалган жоруктун оордугу, ал жасалган жагдайлар, мурдагы иштери эске алынат.

6. Ар бир тартип жоругу үчүн бир гана тартип жазасы колдонулушу мүмкүн.

7. Тартип жазасын колдонуу жөнүндө буйрук (тескеме, токтом) ал чыгарылган күндөн тартып 3 жумуш күндүн ичинде кызматкерге кол койдуруу менен жарыяланат. Кызматкер көрсөтүлгөн буйрукка (тескемеге, токтомго) кол коюудан баш тарткан учурда тиешелүү акт түзүлөт.

8. Тартип жазасы белгиленген тартипте доо мүнөзүндөгү жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо үчүн белгиленген тартипте же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан даттанылышы мүмкүн.

9. Доо мүнөзүндөгү жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча орган жана эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тартип жазасынын жасалган тартип жоругунун оордугуна ылайыктуулугун, ошондой эле ал жасалган жагдайды, кызматкердин мурдагы жүрүм-турумун, эмгекке болгон мамилесин эске алат.

10. Тартип жазасы ал колдонулган күндөн тартып 1 жылдын ичинде күчүндө болот. Эгерде бул мөөнөттүн ичинде кызматкерге жаңы тартиптик жаза берилбесе, анда ал тартиптик жазаны алган эмес деп эсептелет.

11. Тартип жазасын колдонгон иш берүүчү аны бир жыл өткөнгө чейин жеке демилгеси боюнча, кызматкердин өтүнүчү боюнча, кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын же кызматкердин түздөн-түз жетекчисинин расмий өтүнүчү боюнча алып салууга укуктуу.

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

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

2. Эгерде мындай бузуу фактылары ырасталса, иш берүүчү уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына иштен бошотууга чейинки тартип жазасын колдонууга милдеттүү.

7-глава. Эмгек акы төлөө жана ченемдөө

91-берене. Кызматкерлерге эмгек акы төлөө. Эмгек акы төлөөнүн формалары

1. Иш берүүчү ушул Кодекске, башка ченемдик укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге жана эмгек келишимине ылайык кызматкерге эмгек акы төлөөгө милдеттүү.

2. Кызматкерлерге убакыт боюнча эмгек акы аткарылганына жараша же эмгек акы төлөөнүн башка тутумдары боюнча төлөнөт. Акы жекече жана (же) жамааттык эмгектин натыйжалары боюнча төлөнүшү мүмкүн. Эмгек акы төлөөнүн өлчөмү мыйзамдарда белгиленген эмгек акынын төмөнкү өлчөмүнөн төмөн болбойт.

3. Кызматкерлерге эмгек акы төлөө аткарылган иштин көлөмүнө, сапатына жана татаалдыгына жараша аныкталат.

4. Кызматкерлерге квалификациялык талаптар жана иштердин белгилүү бир түрлөрүнүн татаалдыгы иштердин жана кызматкерлердин кесиптеринин квалификациялык маалымдамасынын, кызматчылардын кызмат орундарынын квалификациялык маалымдамасынын негизинде белгиленет. Аталган маалымдамаларды иштеп чыгуу жана колдонуу тартиби эмгек чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан аныкталат. Аткарылуучу иштерди белгилүү бир татаалдыкка таандык кылуу жана кызматкерлерге квалификациялык разряддарды ыйгаруу иш берүүчү тарабынан иштердин жана кызматкерлердин кесиптеринин квалификациялык маалымдамасына, кызматчылардын кызмат орундарынын квалификациялык маалымдамасына ылайык кесиптик стандарттардын негизинде өз алдынча жүргүзүлөт.

5. Эмгек акы төлөөгө тийиштүү сый акылардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

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

7. Карыздык милдеттенме, тил кат, азык-түлүктүн же өнөр жай товарларынын карточкалары жана ушул сыяктуу акчаны алмаштыруучулар түрүндө эмгек акы төлөөгө тыюу салынат.

8. Ал жеткис кырдаал пайда болгон, өзгөчө абал же өзгөчө кырдаал жарыяланган учурларды кошпогондо, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан каралган учурларда, иш берүүчү - юридикалык жак тарабынан эмгек акыны төлөө накталай эмес формада жүргүзүлүүгө тийиш. Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети иш берүүчүлөргө - иштин айрым түрлөрүндөгү уюмдарга же өлкөнүн белгилүү бир аймактарында эмгек акыны накталай формада төлөөгө уруксат берүүгө укуктуу.

92-берене. Төмөнкү эмгек акыны белгилөө

1. Эмгек акы төлөөнүн төмөнкү өлчөмү аны эмгекке жарамдуу адамдын жашоо минимумунун чоңдугуна чейин этап-этабы менен жогорулатуу принцибинин негизинде, бир эле учурда Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында тиешелүү

жылга республикалык бюджет жөнүндө Кыргыз Республикасынын Мыйзамы менен квалификациялуу эмес эмгек үчүн белгиленет.

2. Бир айлык мезгил үчүн жумуш убактысынын ченемин иштеп болгон жана эмгек ченемин (эмгек милдеттерин) аткарган кызматкердин аталган мезгилге эмгек акысы мыйзамда белгиленген минималдуу эмгек акынын өлчөмүнөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

3. Тарифтик тутумдун негизинде эмгек акы төлөөдө тарифтик торчонун биринчи разрядынын тарифтик ставкасынын (маянанын) өлчөмү эмгек акынын минималдуу өлчөмүнөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

4. Минималдуу эмгек акынын өлчөмүнө кошумча төлөмдөр жана үстөктөр, сый акылар жана башка дем берүүчү төлөмдөр, ошондой эле ченемден четтеген шарттарда иштегендиги үчүн, өзгөчө климаттык шарттарда жана радиоактивдүү булганууга дуу шар болгон аймактарда иштегендиги үчүн төлөмдөр, башка компенсациялык жана социалдык төлөмдөр киргизилбейт.

5. Жашоо минимумун эсептөөнүн тартиби жана анын чоңдугу Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

6. Минималдуу эмгек акынын өлчөмү кошумча төлөмдөрдү жана үстөктөрдү, сый акыларды жана башка социалдык төлөмдөрдү эсептөө үчүн пайдаланылбайт, буга мамлекеттик пенсиялык социалдык камсыздандыруу чөйрөсүндөгү мыйзамдарга ылайык пенсияларды эсептөө үчүн орточо айлык эмгек акынын өлчөмүн аныктоо кирбейт.

93-берене. Эмгек акыны белгилөө

1. Эмгек акы акы төлөө тутуму, тарифтик ставкалардын, маяналардын өлчөмдөрү, кызматкерлердин айрым категорияларынын ортосундагы алардын өлчөмдөрүндөгү катыш, сыйлоо тутуму, жыл ичиндеги иштин жыйынтыгы боюнча, иштеген жылдары үчүн акы төлөөнүн, сый акыларынын тартиби жана шарттары, материалдык сыйлоонун башка түрлөрү макулдашууларда, жамааттык келишимде (эгерде жамааттык келишим кесиптик бирликтердин же башка өкүлчүлүктүү органдар менен кеңешкенден кийин иш берүүчү тарабынан түзүлбөсө), уюмдун ченемдик актылары, эмгек келишимдери менен аныкталат.

2. Мамлекеттик бюджеттик уюмдардын кызматкерлеринин акы төлөө тутуму жана өлчөмдөрү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларда аныкталган тартипте белгиленет.

3. Эмгек келишими боюнча эмгек акы төлөөнүн шарттары колдонуудагы мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, макулдашууларга жана жамааттык келишимдерге салыштырмалуу начарлашы мүмкүн эмес.

4. Макулдашууда, жамааттык келишимде, уюмдардын ченемдик актыларында аныкталган эмгек акы төлөөнүн шарттары колдонуудагы мыйзамдарга салыштырганда начарлашы мүмкүн эмес.

94-берене. Эмгек акы төлөөнүн мөөнөттөрү

1. Эмгек акы айына 1 жолудан кем эмес төлөнөт. Эмгек акы төлөөнүн мөөнөттөрү жамааттык келишим же уюмдун ченемдик актылары менен белгиленет.

2. Эмгек акы төлөө күнү дем алыш же майрам күнгө туш келгенде, ал төлөм ошол күндүн алдында жүргүзүлөт.

3. Эмгек келишими токтотулганда кызматкерге тиешелүү бардык сумманы төлөө иштин акыркы күнүнөн кечиктирилбестен жүргүзүлөт. Эгерде кызматкер бошотулган күнү иштебесе, анда ага тиешелүү сумма бошотулган кызматкер эсептешүү жөнүндө жазуу жүзүндөгү талабын бергенден кийинки күндөн кечиктирилбестен төлөнүүгө тийиш.

4. Иш берүүчү эмгек акы төлөөнүн, өргүү төлөмүн, бошотулган учурда эсептешүү төлөмүн жана башка төлөмдөрүн төлөөнүн мөөнөтүн бузганда, иш жүзүндө эсептешкен күнгө карата ар бир мөөнөтү кечиктирилген календардык күн үчүн төлөнбөгөн акчалай сумманын 0,25 пайызын кошумча төлөөгө милдеттүү.

5. Кызматкер каза болгон күнгө карата алынбай калган эмгек акысы анын үй-бүлө мүчөлөрүнө же ал каза болгон күнгө карата анын багуусунда турган адамга берилет. Эмгек акысын берүү иш берүүчүгө тиешелүү документтери тапшырылган күндөн тартып бир жумалык мөөнөттөн кечиктирилбестен жүргүзүлөт.

95-берене. Орточо эмгек акыны эсептөө

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

2. Орточо эмгек акыны эсептөө үчүн конкреттүү уюмда колдонулуучу, эмгек акы төлөө тутумунда каралган төлөмдөрдүн бардык түрлөрү эсепке алынат.

3. Орточо эмгек акыны эсептөө иш жүзүндө эсептелген эмгек акыга жана бардык иш режиминде иш жүзүндө иштелген убакытка жараша жүргүзүлөт.

4. Орточо эмгек акы төлөгөн учурга чейинки 12 айга эсептелет. Жамааттык келишимде эсептөө үчүн кызматкердин абалын начарлатпаган башка мезгилдер каралышы мүмкүн.

5. Өргүүлөрдү төлөө жана пайдаланылбаган өргүүгө компенсация төлөө үчүн бир күндүк орточо эмгек акы эсептелген эмгек акынын суммасын 3кө жана 29,6га (календардык күндөрдүн орточо айлык саны) бөлүү жолу менен акыркы 3 календардык ай үчүн эсептелет.

6. Ушул Кодексте каралган учурларда жумуш күндөрдө берилүүчү өргүүлөрдү төлөө үчүн, ошондой эле мындай учурларда пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсация төлөө үчүн бир күндүк орточо эмгек акы эмгек акынын эсептелген суммасын алты күндүк иш жумасынын календары боюнча жумуш күндөрүнүн санына бөлүү жолу менен аныкталат.

7. Ушул берене менен белгиленген орточо эмгек акыны эсептөө тартибинин өзгөчөлүктөрү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

96-берене. Эмгек акыдан кармап калуу. Эмгек акыдан кармап калуу өлчөмүн чектөө

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

2. Иш берүүчүгө кызматкердин карызын жоюу үчүн анын эмгек акысынан кармап калуу иш берүүчүнүн тескемеси боюнча төмөнкүдөй жүргүзүлөт:

1) кызматкерге эмгек акынын эсебинен берилген аткарылбаган иш үчүн аванстын ордун толтуруу үчүн; эсептеги жаңылыштыктардан улам ашыкча төлөнгөн суммаларды кайтаруу үчүн; иш сапарына же башка жердеги башка ишке которулууга байланыштуу берилген сарпталбаган жана өз убагында кайтарылбаган авансты төлөө үчүн; эгерде кызматкер кармап калуунун негизин жана өлчөмүн талашпаса, чарбалык муктаждыктарга;

2) кызматкер ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүнү алган иш жылы аяктаганга чейин бошотулганда өргүүнүн иштебеген күндөрү үчүн. Эгерде кызматкер ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2-пункттарында, 3-пунктунун "а" пунктчасында жана 4-пунктунда, 49-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1, 2, 6 жана 7-пункттарында көрсөтүлгөн негиздер боюнча бошотулган болсо, бул күндөр үчүн кармап калуу жүргүзүлбөйт;

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

Ушул Кодексте белгиленген учурларды кошпогондо, эгерде кызматкер кармап калуунун негиздерин жана өлчөмдөрүн талашпаса, мындай учурларда иш берүүчү авансты кайтаруу, карызды тындыруу үчүн белгиленген мөөнөт аяктаган күндөн тартып же туура эмес эсептелип төлөнгөн күндөн тартып 1 айдан кечиктирбестен эмгек акыдан кармап калуу жөнүндө чечим кабыл алууга укуктуу. Көрсөтүлгөн бир айлык мөөнөттү өткөрүп жибергенде кармап калуу сот тартибинде гана жүргүзүлүшү мүмкүн.

3. Иш берүүчү тарабынан кызматкерге ашыкча төлөнгөн, анын ичинде мыйзам туура эмес колдонулган учурда андан эмгек акы өндүрүп алынбайт, буга эсептеги жаңылыштыктар кирбейт.

4. Ар бир эмгек акы төлөөдө бардык кармап калуулардын жалпы өлчөмү кызматкерге тийиштүү эмгек акынын 20 пайызынан, ал эми мыйзамдарда каралган учурларда 50 пайызынан ашпоого тийиш.

5. Бир нече аткаруу документтери боюнча эмгек акыдан кармап калууда кызматкерде эмгек акынын 50 пайызынан кем эмеси сакталып калууга тийиш.

6. Ушул беренеде белгиленген чектөөлөр түзөтүү жумуштарын өтөөдөгү, жашы жете элек балдарга алименттерди өндүрүүдөгү, ден соолукка келтирилген зыяндын ордун толтуруудагы, багуучусунун өлүмүнө байланыштуу залал тарткан адамдарга зыяндын ордун толтуруудагы жана кылмыштан келтирилген залалдын ордун толтуруудагы кармап калууларга колдонулбайт. Бул учурларда эмгек акыдан кармоонун өлчөмү эмгек акынын 70 пайызынан ашпоого тийиш.

7. Иштен бошотуу жөлөкпулунан, компенсациялык төлөөдөн жана мыйзамдарга ылайык өндүрүп алынбаган башка төлөөлөрдөн кармап калууга жол берилбейт.

97-берене. Эмгек акыны төлөөнүн тартиби жана орду. Банкроттук учурда эмгек акы төлөө

1. Эмгек акы төлөгөн учурда иш берүүчү ар бир кызматкерге ушул мезгил үчүн ага тиешелүү эмгек акынын курамдык бөлүктөрү, жүргүзүлгөн кармап калуулардын өлчөмдөрү жана негиздери, алууга тийиштүү акчалай сумма жөнүндө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү. Эсептешүү баракчасынын формасы иш берүүчү тарабынан бекитилет.

2. Эмгек акы кызматкерге, эреже катары, ал иштеген жерде берилет же кызматкер көрсөткөн банктагы эсепке жамааттык келишимде же эмгек келишиминде аныкталган шарттарда которулат.

3. Төлөөнүн башка ыкмасы мыйзамда же эмгек келишиминде каралган учурларды кошпогондо, эмгек акы түздөн-түз кызматкерге төлөнөт.

4. Уюм банкрот деп жарыяланган учурда кызматкерлердин эмгек акысын төлөө боюнча талаптарын канааттандыруу банкроттук чөйрөдөгү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган кезектүүлүк тартибинде жүргүзүлөт.

5. Эмгек акы боюнча карыз иш берүүчү тарабынан 3 айдан кем эмес мөөнөттө төлөнүүгө тийиш.

98-берене. Уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине эмгек акы төлөө

1. Мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдарда кызматкерлерге эмгек акы төлөө Кыргыз Республикасынын Президенти жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталган тартипте жана өлчөмдөрдө жүргүзүлөт.

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

99-берене. Өзгөчө шарттарда эмгек акы төлөө

Эмгектин өзгөчө шарттарында (оор жумуштарда, зыяндуу, коркунучтуу, эмгектин башка өзгөчө шарттарындагы жумуштарда, өзгөчө климаттык шарттардагы жумуштарда) иштеген кызматкерлерге эмгек акы төлөө Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актылары менен белгиленген тартипте жана өлчөмдөрдө жүргүзүлөт. Иштердин тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

100-берене. Ченемдүү иштен четтеген шарттарда иштерди аткарууда эмгек акы төлөө

Ченемдүү иштен четтеген эмгек шарттарында иштерди аткарууда (ар түрдүү квалификациядагы иштерди аткарууда, кесиптерди айкалыштырууда, жумуш убактысынын нормалдуу узактыгынын чегинен сырткары иштегенде, түнкү убакта, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү иштегенде, талаа шартында иштегенде, кыдырма жана кыймылдуу мүнөздөгү жумуштарда иштегенде жана башкалар) кызматкерге жамааттык келишимде, эмгек келишиминде каралган тийиштүү кошумча акылар төлөнөт. Кошумча акылардын өлчөмү ушул Кодексте,

мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленгенден төмөн болушу мүмкүн эмес.

101-берене. Кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырууда жана убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарууда эмгек акы төлөө

1. Бир эле иш берүүчүдө эмгек келишими менен шартталган өзүнүн негизги жумушу менен катар башка адистик, квалификация боюнча же кызмат ордунда негизги ишинен бошотулбастан кошумча иш аткарган кызматкерге кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырганы же убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарганы үчүн кошумча акы төлөнөт.

2. Кесиптерди (кызмат орундарды) айкалыштырганы же убактылуу жок кызматкердин милдеттерин аткарганы үчүн кошумча акылардын өлчөмдөрү иш берүүчү тарабынан кызматкер менен макулдашуу боюнча аныкталат, бирок айкалыштырылган иш боюнча ставканын (маянанын) отуз пайызынан төмөн болушу мүмкүн эмес.

102-берене. Ар түрдүү квалификациядагы иштерди аткарууда эмгек акы төлөө

1. Кызматкер убакыт боюнча эмгек акы менен ар түрдүү квалификациядагы иштерди аткарган учурда анын эмгек акысы бир топ жогору квалификациядагы иши боюнча төлөнөт.

2. Кызматкер аткарылганына жараша эмгек акы менен ар түрдүү квалификациядагы иштерди аткарган учурда анын эмгек акысы ал аткарган иштердин баалары боюнча төлөнөт.

3. Өндүрүштүн мүнөзүн эске алуу менен аткарылганына жараша эмгек акы менен кызматкерге аларга берилген разряддардан төмөн тарифтелүүчү иштерди аткаруу тапшырылган учурда, иш берүүчү аларга разряддардын ортосундагы айырманы төлөөгө милдеттүү.

103-берене. Түнкү убактагы жумушка акы төлөө

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

2. Акы төлөөнү жогорулатуунун конкреттүү өлчөмдөрү иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен консультациялардан кийин жамааттык келишимде, макулдашууларда же эмгек келишиминде белгиленет.

104-берене. Эмгек ченемдери (кызматтык милдеттер) аткарылбаганда эмгек акы төлөө

1. Иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча эмгек ченемдери (кызматтык милдеттер) аткарылбаганда эмгек акы иш жүзүндө иштелген убакыт же аткарылган иш үчүн, бирок ошол эле убакытка же аткарылган ишке эсептелген кызматкердин орточо эмгек акысынан төмөн эмес төлөнөт.

2. Эмгек ченемдери (кызматтык милдеттер) иш берүүчүгө жана кызматкерге көз каранды болбогон себептер боюнча аткарылбаганда, кызматкерге тарифтик ставканын (маянанын) үчтөн экисинен кем эмеси сакталат.

3. Эмгек ченемдери (кызматтык милдеттер) кызматкердин күнөөсү боюнча аткарылбаганда эмгек акынын ченемделүүчү бөлүгүн төлөө аткарылган иштин көлөмүнө ылайык жүргүзүлөт.

105-берене. Жараксыз болуп чыккан продукцияны даярдоодо эмгек акы төлөө

1. Кызматкердин күнөөсү боюнча эмес жараксыз болсо, жарактуу буюмдар менен барабар төлөнөт.

2. Кызматкердин күнөөсү боюнча толук жараксыз болсо, акы төлөнүүгө тийиш эмес.

3. Кызматкердин күнөөсү боюнча жарым-жартылай жараксыз болсо, продукциянын жарактуулук даражасына жараша төмөндөтүлгөн баалар боюнча акы төлөнөт.

106-берене. Токтоп турган убакытка эмгек акы төлөө

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

2. Иш берүүчүгө жана кызматкерге көз каранды болбогон себептер боюнча токтоп турган убакытка тарифтик ставканын (маянанын) үчтөн экисинен кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт.

3. Кызматкердин күнөөсү моюнга алынган же сот тарабынан белгиленген учурда анын күнөөсү боюнча токтоп турган убакытка төлөнбөйт.

107-берене. Жаңы өндүрүштү (продукцияны) өздөштүрүүдө эмгек акы төлөө

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

108-берене. Ченемден ашык иштөө үчүн эмгек акы төлөө

1. Ченемден ашык аткарылган иштин алгачкы 2 сааты үчүн бир жарым эседен кем эмес, кийинки сааттары үчүн эки эседен кем эмес өлчөмдө акы төлөнөт. Ченемден ашык иштегендиги үчүн акы төлөөнүн конкреттүү өлчөмдөрү жамааттык келишим же эмгек келишими менен аныкталышы мүмкүн. Кызматкердин каалоосу боюнча жогорулатылган эмгек акынын ордуна ченемден ашык иштөө кошумча эс алуу убактысын берүү менен компенсацияланышы мүмкүн, бирок ченемден ашык иштөөдөн кем эмес.

109-берене. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөргө эмгек акы төлөө

1. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү ишке эки эседен кем эмес акы төлөнөт:

1) баалап иштегендерге - жасалган иштин эки эсе баасынан кем эмес;

2) эмгек акысы күндүк жана сааттык ставкалар боюнча төлөнүүчү кызматкерлерге - күндүк же сааттык эки эсе ставкадан кем эмес;

3) айлык маяна алган кызматкерлерге - эгерде дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү иш жумуш убактысынын бир айлык ченеминин чегинде жүргүзүлсө, айлык маянадан ашык бир күндүк же сааттык ставкадан кем эмес өлчөмүндө, эгерде иш айлык ченемден ашыкча жүргүзүлсө, айлык маянадан ашык эки сааттык же күндүк ставкадан кем эмес өлчөмдө.

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

3. Кинематография уюмдарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин чыгармачыл кызматкерлеринин жана чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдардын, кесипкөй спортчулардын дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдөгү эмгек акысын төлөө Социалдык-эмгек мамилелерин жөнгө салуу боюнча республикалык үч тараптуу комиссиянын пикирин эске алуу менен Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген кесиптердин тизмегине ылайык эмгек келишимине, жамааттык келишимге же уюмдун ченемдик актысынын негизинде аныкталышы мүмкүн.

110-берене. Эмгекти ченемдөө

1. Кызматкерлерге төмөнкүлөргө кепилдик берилет:

1) эмгекти ченемдөөнү тутумдуу уюштурууга мамлекеттик көмөк көрсөтүүгө;

2) иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын катышуусу менен аныкталуучу же жамааттык келишим менен белгиленүүчү эмгекти ченемдөө тутумдарын колдонууга.

2. Эмгек ченемдери - аткарылган иштин. убакыттын, тейлөөнүн ченемдери техниканын, технологиянын, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруунун жетишилген деңгээлине ылайык кызматкерлер үчүн белгиленет.

3. Эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн өсүшүн камсыз кылуучу жаңы техниканын, технологиянын, уюштуруучулук, же болбосо башка иш-чаралардын өркүндөтүлүшүнө же киргизилишине жараша, ошондой эле заманбап талаптарга ылайык келбеген жабдуулар пайдаланылган учурда эмгек ченемдери кайра каралышы мүмкүн.

4. Айрым кызматкерлердин алардын демилгеси боюнча эмгектин жаңы ыкмаларын колдонуунун жана жумуш орундарын өркүндөтүүнүн эсебинен продукция иштеп чыгуунун (кызмат көрсөтүүнүн) жогорку деңгээлине жетишүүсү мурда белгиленген эмгектин ченемдерин кайра кароого негиз боло албайт.

111-берене. Эмгектин типтүү ченемдерин иштеп чыгуу жана бекитүү. Эмгек ченемдерин киргизүү, алмаштыруу, кайра кароо

1. Бир өңчөй иштер үчүн эмгектин типтүү (тармактар аралык, кесиптик жана башкалар) ченемдери иштелип чыгышы жана белгилениши мүмкүн.

2. Эмгектин типтүү ченемдери Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте иштелип чыгат жана бекитилет.

3. Эмгек ченемдерин киргизүүнү, алмаштырууну жана кайра кароону караган ченемдик актылар кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен кеңешкенден иш берүүчү тарабынан кийин кабыл алынат.

4. Эмгектин жаңы ченемдери киргизилгендиги жөнүндө кызматкерлер 1 айдан кечиктирбестен кабардар кылынууга тийиш.

5. Иш берүүчү кызматкерлердин аткарылган иштин ченемдерин аткарышы үчүн шарттарды камсыз кылууга милдеттүү. Мындай шарттарга төмөнкүлөр кирет:

1) имараттын, курулмалардын, машиналардын, технологиялык жабдыктардын жана башка жабдуулардын оң абалда болушу;

2) иштөө үчүн техникалык жана башка зарыл болгон документтер менен өз убагында камсыз кылуу;

3) ишти аткаруу үчүн зарыл болгон материалдардын, инструменттердин, башка каражаттардын жана предметтердин талаптагыдай сапаты, аларды кызматкерге өз убагында берүү;

4) эмгекти коргоонун жана өндүрүштүк коопсуздуктун талаптарына ылайык келген эмгек шарттары.

8-глава. Кепилдиктер жана компенсациялар

112-берене. Мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тартылган, иш берүүчү тарабынан медициналык текшерүүгө жиберилген кызматкерлерге кепилдиктер жана компенсациялар

1. Иш берүүчү кызматкер мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарган убакта, эгерде мыйзамга ылайык бул милдеттер жумуш убагында аткарылууга тийиш болсо, жумуш ордун (кызмат ордун) сактоо менен аны иштен бошотууга милдеттүү.

2. Кызматкерди мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тарткан мамлекеттик орган же уюм ушул берененин биринчи бөлүгүндө каралган учурларда бул милдеттерди аткарган убакыт үчүн кызматкерге мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда, же болбосо тиешелүү коомдук бирикменин чечиминде аныкталган өлчөмдө компенсация төлөп берет.

3. Кызматкер коомдун кызыкчылыгы үчүн иш-аракеттерди жасап жатканда (авариялардын, табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу, адамдын өмүрүн сактоо жана башкалар) анын ошол мезгилдеги жумуш орду (кызмат орду) жана орточо эмгек акысы сакталат.

4. Ушул Кодекске ылайык медициналык текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү кызматкерлер мындай текшерүүдө жүргөн убакта алардын жумуш орду (кызмат орду) жана орточо айлык эмгек акысы сакталат.

113-берене. Кызматкерлер кан же анын компоненттерин тапшырган учурда аларга кепилдиктер жана компенсациялар

1. Кызматкер кан жана анын компоненттерин тапшырган күнү, ошондой эле ушуга байланыштуу медициналык текшерүү менен байланыштуу жүргөн күнү иштен бошотулат.

2. Эгерде иш берүүчү менен макулдашуу боюнча кызматкер кан жана анын компоненттерин тапшырган күнү ишке чыкса (ошол күнү кызматкердин ишке чыгуусу мүмкүн болбогон оор кара жумушту жана зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы жумушту кошпогондо), ага өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

3. Ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү мезгилинде, дем алышта же жумуш эмес майрам күнү кан же анын компоненттерин тапшырган учурда кызматкерге өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

4. Кызматкерге кан жана анын компоненттерин тапшырган ар бир күндөн кийин кошумча дем алыш күн берилет. Көрсөтүлгөн дем алыш күнү кызматкердин каалоосу боюнча ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү күндөрүнө кошулушу же канды жана анын компоненттерин тапшырган күндөн кийин календардык жылдын ичинде башка убакта пайдаланылышы мүмкүн.

5. Кан жана анын компоненттерин тапшырган учурда иш берүүчү кызматкердин тапшырган күндөгү орточо эмгек акысын жана ушуга байланыштуу берилген дем алыш күндөрүн сактайт.

114-берене. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн кепилдиктер

1. Иш берүүчү иштен ажыратуу менен кызматкерди квалификациясын жогорулатууга жибергенде, анын негизги жумуш орду (кызмат орду) жана негизги жумуш орду боюнча орточо эмгек акысы сакталат.

2. Квалификациясын жогорулатуу үчүн иштен ажыратуу менен башка жерге жиберилген кызматкерлерге иш сапарына жиберилген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдөрдө иш сапарынын чыгымдары төлөнөт.

3. Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери менен эмгек келишим бузулганда, жаңы менчик ээси аталган кызматкерлерге эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу боюнча белгиленген өлчөмдө, бирок кызматкердин орточо эки айлык эмгек акысынан кем эмес компенсация төлөөгө милдеттүү.

4. Мөөнөттүү аскердик кызматка же альтернативдик кызматка чакырууга байланыштуу бошотулган кызматкер кызмат өтөө мөөнөтү аяктагандан кийин өзү чакырылган уюмга ишке кабыл алууда артыкчылыктуу укукка ээ болот.

115-берене. Кызматкерлерди иш сапарларына жиберүүдөгү кепилдиктер

1. Кызматкерди иш сапарына жиберүүдө анын жумуш ордун (кызмат ордун) жана эмгек акысын сактоо, ошондой эле иш сапарына байланыштуу чыгымдардын ордун толтуруу кепилденет.

2. Иш берүүчү иш сапарына жиберген учурда кызматкерге төмөнкүлөрдүн ордун толтурууга милдеттүү:

1) жол жүрүү боюнча чыгымдарды;

2) турак жайды ижарага алуу боюнча чыгымдарды;

3) туруктуу жашаган жеринен сырткары жашагандыгына байланышкан кошумча (суткалык) чыгымдарды.

3. Кызматтык иш сапарына байланышкан чыгымдарды төлөөнүн тартиби жана өлчөмдөрү жамааттык келишим же уюмдун ченемдик актысы менен аныкталат. Мында ордун толтуруунун өлчөмү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгиленген өлчөмдөрдөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

4. Туруктуу иши жолдо аткарылуучу же кыдырып жүрүү мүнөзүнө ээ кызматкерлердин кызматтык баруулары иш сапары деп эсептелбейт.

116-берене. Башка жерге ишке которулууда чыгымдарды төлөө

1. Кызматкер иш берүүчү менен алдын ала макулдашуу боюнча башка жерге ишке которулганда иш берүүчү кызматкерге кызматкердин, анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн көчүү жана мүлкүн ташуу боюнча чыгымдарын (иш берүүчү кызматкерге тиешелүү жүрүү каражаттарын берген учурларды кошпогондо) төлөп берүүгө милдеттүү.

2. Чыгымдардын ордун толтуруунун конкреттүү өлчөмдөрү эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат, бирок Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгиленген өлчөмдөрдөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

117-берене. Уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыктары үчүн милдеттерди аткарууда кепилдиктер жана кызматкердин жеке мүлкүн пайдалануу боюнча чыгымдардын ордун толтуруу

1. Кызматкерди уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыктары үчүн милдеттерди аткаруу үчүн иштен бошотуунун шарттары, ошондой эле ошол убакыт үчүн кепилдик төлөмдөрдүн өлчөмү ушул Кодексте, жамааттык келишимде же иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу боюнча аныкталат.

2. Кызматкер өзүнүн жеке мүлкүн иш берүүчүнүн макулдугу (билүүсү) менен жана анын кызыкчылыгында пайдаланган учурда кызматкерге анын инструментин, жеке транспортун, жабдууларын жана башка техникалык каражаттарды жана материалдарды пайдалангандыгы, эскиргендиги (амортизация) үчүн компенсация төлөнүп берилет, ошондой эле аларды пайдалануу менен байланышкан чыгымдардын орду толтурулат (мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдардан тышкары).

118-берене. Эмгекке убактылуу жарамсыз болгондо, каза болгон учурда кызматкерге кепилдиктер

1. Эмгекке убактылуу жарамсыз болгондо иш берүүчү мыйзамдарга жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык кызматкерге эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпул төлөп берет.

2. Эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпулдардын өлчөмдөрү жана аларды төлөөнүн шарттары Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

3. Кызматкер каза болгон учурда Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте иш берүүчү каза болгон кызматкердин үй-бүлө мүчөлөрүнө расымдык (сөөк коюуга) жөлөкпул төлөп берет.

119-берене. Кызматкерлердин өкүлдөрү үчүн кошумча эмгек кепилдиктери

1. Өндүрүштүк иштен бошотулбаган кызматкерлердин өкүлдөрүнө коомдук милдеттерди аткаруу үчүн макулдашууларда, жамааттык келишимдерде каралган шарттарда иштен бош убакыт берилет.

2. Кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарына шайлануучу кызмат орундарына шайлоонун натыйжасында өндүрүштүк иштен бошотулган кызматкерлерге алардын шайлоодогу ыйгарым укуктары аяктагандан кийин - мурдагы иши (кызмат орду), ал эми ал жок учурда ошол эле уюмда ошого тете башка иш (кызмат орду) берилет.

3. Кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдарынын мүчөлөрүн иш берүүчүнүн демилгеси боюнча бошотууга, уюмду жоюу учурларынан тышкары (ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1-пункту), иштен бошотуунун жалпы тартибин сактоо менен жана кызматкерлердин тиешелүү жогору турган өкүлчүлүктүү органынын макулдугу менен жол берилет.

120-берене. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдар үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

1. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдар үчүн мамлекеттик кепилдиктер жана компенсациялар ушул Кодекс, башка мыйзамдар жана ченемдик укуктук актылар менен белгиленет. Көрсөтүлгөн адамдарга кошумча кепилдиктер жана компенсациялар иш берүүчүнүн финансылык мүмкүнчүлүктөрүнө жараша жамааттык келишимдер жана макулдашуулар менен белгилениши мүмкүн.

2. Бийик тоолуу райондордо деңиз деңгээлинен 1800 метр жана андан жогору бийиктикте жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда жайгашкан ишканалардын, мекемелердин, уюмдардын кызматкерлерине эмгек акы төлөө эмгек акысына райондук коэффициенттерди жана кызматтык маяналарына пайыздык үстөктөрдү колдонуу менен жүзөгө ашырылат. Эмгек акыга райондук коэффициенттин өлчөмү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

3. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдарга ошол райондордо же жерлерде иштеген стажы үчүн кызматтык маяналарга пайыздык үстөк төлөнөт. Кызматтык маяналарга эмгек стажын белгилөө жана пайыздык үстөктүн өлчөмүн эсептөө тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

4. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда жайгашкан уюмдардан бошотулган адамдарга уюмду жоюуга же болбосо

кызматкерлердин санын же штатын кыскартууга байланыштуу иштен бошотуу жөлөкпулун эсепке алуу менен ишке орношконго чейин, бирок төрт айдан көп эмес орточо эмгек акы сакталат.

Иштен бошотуу жөлөкпулун жана сакталган орточо эмгек акыны төлөп берүү менчиктин бардык түрүндөгү иш берүүчүлөрдүн каражаттарынын эсебинен иш берүүчү тарабынан мурдагы иштеген жери боюнча жүзөгө ашырылат.

5. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдарга мыйзамдар менен белгиленген ар жылдык акы төлөнүүчү негизги өргүүдөн жана жалпы негиздерде берилүүчү акы төлөнүүчү кошумча өргүүдөн тышкары ар жылдык акы төлөнүүчү кошумча өргүү берилет:

1) деңиз деңгээлинен: 2000 метрден 3000 метрге чейинки бийиктикте иштегенде - 12 календардык күн; 3001 метрден 4000 метрге чейинки бийиктикте иштегенде - 24 календардык күн; 4001 метр жана андан жогору бийиктикте иштегенде - 36 календардык күн;

2) алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштегенде - 12 календардык күн.

6. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуунун тартиби, шарттары жана башка маселелери тиешелүү мыйзамдар жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин токтомдору менен жөнгө салынат.

9-глава. Кадрларды кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо

121-берене. Кадрларды даярдоодо жана кайра даярдоодо иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери

1. Жеке муктаждыктар үчүн кадрларды кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо зарылдыгын иш берүүчү аныктайт.

2. Иш берүүчү кызматкерлерди кесиптик даярдоону, кайра даярдоону жана квалификациясын жогорулатууну, аларды уюмда, ал эми зарыл болгон учурларда башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүү уюмдарында жамааттык келишимде, макулдашууларда, эмгек келишиминде аныкталган шарттарда жана тартипте аларды экинчи кесипке үйрөтүүнү жүргүзөт.

3. Кадрларды кесиптик даярдоонун жана кайра даярдоонун формаларын, кесиптердин жана адистиктердин тизмегин иш берүүчү аныктайт.

4. Эгерде квалификацияны жогорулатуу иштин белгилүү түрлөрүн аткаруунун шарты болуп саналса, мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда иш берүүчү кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууга милдеттүү.

5. Кесиптик даярдыктан өтүп жаткан кызматкерлерге иш берүүчү иштен окуу менен айкалыштыруу үчүн зарыл болгон шарттарды түзүүгө, ушул Кодексте, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимде, макулдашууларда, эмгек келишиминде белгиленген кепилдиктерди берүүгө тийиш.

6. Кызматкерлер кесиптик даярдыктан өтүүгө, анын ичинде жаңы кесиптерге, адистиктерге үйрөнүүгө, ошондой эле квалификациясын жогорулатууга укуктуу.

7. Мындай укук кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосунда эмгек келишимине толуктоо болуп эсептелген кесиптик даярдоого келишим түзүү жолу менен ишке ашырылат.

8. Эгерде кызматкер кесиптик окууну аяктагандан кийин келишим боюнча өз милдеттерин аткарбаса, анын ичинде жүйөлүү себептерсиз ишке киришпесе, иш берүүчүнүн талабы боюнча ал окутуу убагында иш берүүчү тарткан чыгымдарды кайтарып берет.

9. Кесиптик даярдык мамлекет тарабынан белгиленген билим берүү деңгээлин жогорулатуу менен коштолбойт.

122-берене. Аттестация

1. Кесиптик чеберчиликтин жана квалификациянын өсүшүнө түрткү берүү, кызматкердин чыгармачылык жигердүүлүгүн жогорулатуу, ишкердик сапаттарын аныктоо, уюмдун ишин өркүндөтүү жана кызматкерди кызмат боюнча көтөрүү, ошондой эле анын ээлеген кызмат ордуна ылайыктыгын текшерүү максатында иш берүүчү кызматкерлерди аттестациялоого укуктуу.

2. Аттестациялоого тийиш болгон кызмат орундарынын типтүү жобосу жана тизмеги эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик орган тарабынан аныкталат.

123-берене. Окутуу келишими жана окутуу келишиминин мазмуну. Дуалдык окутуу жөнүндө келишим

1. Иш берүүчү иш издеген адам менен кесиптик окутууга окутуу келишимин, ал эми ошол уюмдун кызматкери менен иштен ажыратпастан кайра окутууга окутуу келишимин түзүүгө укугу бар.

2. Иш издеген адам менен окутуу келишими жарандык-укуктук болуп саналат жана жарандык мыйзамдар жана жарандык укуктун ченемдерин камтыган башка актылар менен жөнгө салынат. Ошол уюмдун кызматкери менен окутуу келишими эмгек келишимине кошумча болуп саналат жана эмгек мыйзамдары жана эмгек укугунун ченемдерин камтыган башка актылар менен жөнгө салынат.

3. Окутуу келишиминде төмөнкүлөр камтылууга тийиш:

1) тараптардын аталыштары;

2) окуучу ээ болуучу конкреттүү кесипке, адистикке, квалификацияга көрсөтмө;

3) иш берүүчүнүн кызматкерге окутуу келишимине ылайык окууга мүмкүндүк түзүү жөнүндө милдети;

4) кызматкердин окуудан өтүү жана ээ болгон кесипке, адистикке, квалификацияга ылайык эмгек келишими боюнча окутуу келишиминде белгиленген мөөнөттүн ичинде эмгек келишими боюнча иштөөгө милдеттүүлүгү;

5) окуучулук мөөнөтү;

6) окуучулук мезгилдеги эмгек акынын өлчөмү;

7) тараптардын кайсы болбосун биринин демилгеси боюнча окутуу келишими бузулган жана аткарылбаган учурда окутуу келишиминин шарттарын, окуп үйрөнүү мезгилинде тараптар (тарап) тарткан чыгашаларды жабуу жана ордун толтуруу шарттарын бузгандыгы үчүн тараптардын жоопкерчилиги.

4. Окутуу келишиминде тараптардын макулдашуусу менен аныкталган башка шарттар да камтылышы мүмкүн.

5. Дуалдык окутуу Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилген дуалдык окутуу жөнүндө типтүү келишимдин формасынын негизинде түзүлгөн дуалдык окутуу жөнүндө келишимге ылайык жүзөгө ашырылат.

6. Өндүрүштүк окуудан жана кесиптик практикадан өтүп жаткан адамдарга эмгек коопсуздугу жана коргоо талаптары жайылтылат.

7. Дуалдык окутуу жөнүндө жобо Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилет.

124-берене. Окутуу келишиминин мөөнөтү жана колдонулушу

1. Окутуу келишими өзүнчө алган кесипке, адистикке, квалификацияга окутуу үчүн зарыл болгон мөөнөткө түзүлөт.

2. Окутуу келишими жазуу жүзүндө эки нускада түзүлөт.

3. Окутуу келишими анда көрсөтүлгөн мөөнөткө ылайык колдонулат.

4. Окутуу келишими окуучу ооруган, аскердик жыйындарды өтөгөн убакта жана мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда узартылат.

5. Окутуу келишими колдонулган мөөнөттүн ичинде анын мазмуну тараптардын макулдашуусу боюнча гана өзгөртүлүшү мүмкүн.

125-берене. Окутуунун уюштуруу формалары. Окутуу убактысы

1. Окутуу жеке, бригадалык, курстук окутуу жана башка формаларда уюштурулат.

2. Жума ичиндеги окутуу убактысы алардын курагына, кесибине, адистигине жараша кызматкерлер үчүн белгиленген жумуш убактысынын ченеминен ашпоого тийиш.

3. Уюмда окуудан өтүп жаткан кызматкерлер иш берүүчү менен макулдашуу боюнча эмгек келишими боюнча иштен толук бошотулушу же бул ишти толук эмес жумуш убактысынын шарттарында аткарышы мүмкүн.

4. Окутуу келишими колдонулуп жаткан мезгилде кызматкерлер ченемден ашык иштөөгө тартылышы, окууга байланышпаган кызматтык иш сапарына жиберилиши мүмкүн эмес.

5. Окуучуларга окуп жаткан мезгилде стипендия төлөнөт, анын өлчөмү окутуу келишиминде аныкталат жана ээ болуучу кесипке, адистикке, квалификацияга жараша болот.

6. Практикалык сабактарда окуучу аткарган ишке белгиленген баалар боюнча акы төлөнөт.

7. Окутуу келишимине ылайык милдеттерин аткарууда окуучуларга мертинүүдөн, кесиптик оорудан же болбосо ден соолугуна башка зыян келтирилген учур болгондо зыяндын ордун толтуруу эмгек мыйзамдарына, анын ичинде эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарга ылайык жүзөгө ашырылат.

126-берене. Окутуу келишимин бузуунун негиздери жана шарттарынын жараксыздыгы

1. Окутуу келишими эмгек келишимин бузуу үчүн каралган негиздер боюнча бузулат.

2. Окутуу келишиминин ушул Кодекске, жамааттык келишимге, макулдашууларга каршы келген шарттары жараксыз болуп саналат жана колдонулбайт.

127-берене. Окуучулардын окутууну аяктагандан кийинки укуктары жана милдеттери

1. Келишим боюнча окутууну ийгиликтүү аяктаган адамдарга, өткөн окуусуна ылайык, эмгек келишимин түзүүдө сыноо мөөнөтү белгиленбейт.

2. Эгерде окуучу окутууну аяктагандан кийин келишим боюнча өз милдеттенмелерин жүйөлүү себептерсиз аткарбаса, анын ичинде ишке киришпесе, ал иш берүүчүнүн талабы боюнча ага окутуу убактысында алган стипендияны кайтарып берет, ошондой эле окутуу менен байланыштуу иш берүүчү тарткан башка чыгымдардын ордун толтурат.

10-глава. Эмгек келишиминин тараптарынын материалдык жоопкерчилиги

128-берене. Иш берүүчүнүн кызматкерди эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыратуунун натыйжасында ага келтирилген материалдык зыяндын ордун толтуруу милдети

Иш берүүчү кызматкерди эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыраткан бардык учурларда албай калган эмгек акысынын ордун толтурууга милдеттүү. Мындай милдет эгерде эмгек акы төмөнкүлөрдүн натыйжасында алынбай калса, келип чыгат:

1) кызматкерди иштен мыйзамсыз четтеткенде, башка ишке которгондо же бошоткондо;

2) иш берүүчү кызматкерге эмгек китепчесин берүүнү же кызматкерди иштен бошотуунун себеби жөнүндө эмгек китепчесине туура эмес же мыйзамга ылайык келбеген жазууну киргизүүнү кечиктиргенде;

3) кызматкерди мурунку ишине калыбына келтирүү жөнүндө эмгектик талаш-тартыштарды кароо боюнча органдын же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөөнү жана контролдоону жүзөгө ашыруучу мамлекеттик инспектордун чечимин аткаруудан баш тартканда же өз убагында аткарбаганда;

4) кызматкердин башка ишке киришине тоскоол болуучу аны жаманатты кылган маалыматтарды ар кандай ыкма менен (анын ичинде объективдүү эмес мүнөздөмө түзүү жолу менен) таратканда;

5) мыйзамдарда жана жамааттык келишимде каралган башка учурларда.

129-берене. Кызматкердин мүлкүнө келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн материалдык жоопкерчилиги. Кызматкерге келтирилген моралдык зыяндын ордун толтуруу

1. Эмгек келишими боюнча өз милдеттерин талаптагыдай аткарбоонун натыйжасында кызматкердин мүлкүнө зыян келтирген иш берүүчү ошол зыяндын ордун толук көлөмдө толтурат. Зыяндын өлчөмү зыяндын ордун толтуруу учуруна карата ошол жерде колдонулган рыноктук баасы боюнча же кызматкердин макулдугу менен бирдей баадагы мүлк менен аныкталат.

2. Иш берүүчүнүн мыйзамсыз иш-аракеттери же аракетсиздиги менен кызматкерге келтирилген моралдык зыяндын орду кызматкерге акчалай түрдө тараптардын макулдашуусу менен аныкталган өлчөмдө толтурулат.

3. Талаш-тартыш келип чыккан учурда кызматкерге моралдык зыян келтирүү фактысы жана анын ордун толтуруунун шарттары орду толтурулууга тийиш болгон мүлктүк зыянга карабастан сот тарабынан аныкталат.

4. Зыяндын ордун толтуруу жөнүндө иш берүүчүгө арыз кызматкердин өзү же болбосо башка кызыкдар адам тарабынан берилет. Иш берүүчү аны келип түшкөн күндөн тартып 10 күндөн кечиктирбестен кароого жана тиешелүү чечим кабыл алууга милдеттүү.

5. Кызматкер иш берүүчүнүн чечимине макул болбогондо же жооп берүү үчүн белгиленген мөөнөт бүткөндө, кызматкер эмгектик талаш-тартыштарды кароо боюнча органга же сотко кайрылууга укуктуу.

130-берене. Кызматкердин иш берүүчүгө келтирилген зыян үчүн материалдык жоопкерчилиги. Кызматкердин материалдык жоопкерчилигин жокко чыгаруучу жагдайлар

1. Кызматкер иш берүүчүгө түздөн-түз келтирилген чыныгы чыгашанын ордун ушул Кодексте белгиленген өлчөмдөрдө толтурууга милдеттүү. Алынбай калган кирешелер (алынбай калган пайда) кызматкерден төлөтүп алынууга тийиш эмес.

2. Иш берүүчүнүн мүлкүнүн чыныгы азайышы же абалынын начарлашы (анын ичинде, эгерде иш берүүчү анын сакталышы үчүн жоопкерчилик тартса, иш берүүчүдө турган үчүнчү жактын мүлкү), ошондой эле иш берүүчү үчүн мүлктү сатып алуу же калыбына келтирүү үчүн сарптоолорду же ашыкча төлөмдөрдү жүргүзүү зарылдыгы анык түздөн-түз зыян деп түшүнүлөт.

3. Кызматкер иш берүүчүгө түздөн-түз келтирген анык түздөн-түз зыян үчүн да, башка адамдарга келтирилген зыяндын ордун толтуруунун натыйжасында иш берүүчүдө келип чыккан зыян үчүн да материалдык жоопкерчилик тартат.

4. Кызматкердин материалдык жоопкерчилиги ал жеткис күчтүн, чарбалык тобокелдиктин, өтө зарылдыктын же зарыл болгон коргонуунун, же болбосо иш берүүчү тарабынан кызматкерге ишенип берилген мүлктү сактоо үчүн тиешелүү шарттарды камсыз кылуу боюнча милдеттенмелерди аткарбоонун кесепетинен келип чыккан учурларда жокко чыгарылат.

5. Эгерде мыйзамдарда башкача каралбаса, иш берүүчү зыян келтирилген жагдайларды эске алуу менен күнөөлүү кызматкерден аны өндүрүп алуудан толук же жарым-жартылай баш тартууга укуктуу.

6. Эгерде ушул Кодексте же башка мыйзамдарда башкача каралбаса, кызматкер иш берүүчүгө келтирилген зыян үчүн өзүнүн орточо айлык эмгек акысынын чегинде материалдык жоопкерчилик тартат.

131-берене. Толук материалдык жоопкерчилик учурлары

1. Келтирилген зыяндын толук өлчөмүндө материалдык жоопкерчилик кызматкерге төмөнкү учурларда жүктөлөт:

1) толук материалдык жоопкерчилик жөнүндө жазуу жүзүндөгү келишимдин негизинде ага ишенип берилген баалуулуктар кемигенде;

2) бир жолку документ боюнча алынган баалуулуктар кемигенде;

3) атайылап зыян келтирилгенде;

4) алкоголдук, баңги же уулуу заттар менен мас болуу абалында зыян келтирилгенде;

5) соттун өкүмү менен аныкталган кызматкердин кылмыштуу аракеттеринин натыйжасында зыян келтирилгенде;

6) эгерде кызматкерге ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык эмгектик милдеттерин аткарууда келтирилген зыян үчүн толук материалдык жоопкерчилик жүктөлгөндө;

7) эгерде бул тиешелүү мамлекеттик орган тарабынан белгиленсе, укук бузуунун натыйжасында зыян келтирилгенде;

8) мыйзамдарда каралган учурларда мыйзам тарабынан корголуучу жашыруун сырды түзүүчү (кызматтык, коммерциялык же башка) маалыматтарды жайылтканда;

9) кызматкер эмгектик милдеттерин аткарбаганда зыян келтирилгенде.

2. Келтирилген зыян үчүн толук өлчөмдө материалдык жоопкерчилик уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары, башкы бухгалтери менен түзүлгөн эмгек келишиминде жазылышы мүмкүн.

132-берене. Кызматкерлердин толук материалдык жоопкерчилиги жөнүндө жазуу жүзүндөгү келишимдер

1. 18 жаш курагына толгон, акчалай же материалдык баалуулуктарды түздөн-түз тейлеген кызматкерлер менен ишке кабыл алууда да, андан кийин эмгек келишимине толуктоо катары да толук жекече же жамааттык материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишим түзүлүшү мүмкүн.

2. Зыяндын ордун толук өлчөмдө толтуруу жөнүндө жекече, жамааттык (бригадалык) материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишимдер түзүлүшү мүмкүн болгон кызматкерлер ээлеген же аткарган кызмат орундардын жана иштердин тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган болжолдуу тизмектердин негизинде кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органдары менен макулдашуу боюнча иш берүүчү тарабынан бекитилет.

3. Милдетине акча же материалдык баалуулуктарды тейлөө кирбеген кызматкер менен толук жекече материалдык жоопкерчилик жөнүндө түзүлгөн келишим анык эмес деп табылат.

4. Толук жекече материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишим боюнча баалуулуктар конкреттүү кызматкерге тапшырылат, алардын кемип калгандыгы үчүн ал жеке жоопкерчилик тартат. Жоопкерчиликтен бошотуу үчүн аталган келишим түзүлгөн кызматкер өзүнүн күнөөсү жоктугун далилдеши керек.

5. Зыянды толук өлчөмдө ордун толтуруу жөнүндө жамааттык материалдык жоопкерчилик тууралуу келишим боюнча баалуулуктар алдын ала белгиленген адамдардын тобуна ишенип берилет, аларга кемип калгандыгы үчүн жоопкерчилик жүктөлөт. Материалдык жоопкерчиликтен бошотуу үчүн аталган келишим түзүлгөн кызматкерлер өзүнүн күнөөсү жоктугун далилдеши керек.

6. Баалуулуктарды тейлөө (сактоо, сатуу, ташуу, кайра иштетүү жана башка) менен алектенген уюмдарда иш берүүчү тарабынан тобокелдик фонду түзүлүшү мүмкүн, анын эсебинен кемип калгандын ордун толтурууга жол берилет.

133-берене. Келтирилген зыяндын өлчөмүн аныктоо

1. Иш берүүчүгө мүлктү жоготууда же бузулууда келтирилген зыяндын өлчөмү зыян келтирилген күнгө карата ошол жерде колдонулуучу рыноктук баалардын негизинде, бирок ошол мүлктүн эскирүү даражасын эске алуу менен бухгалтердик эсептин маалыматтары боюнча мүлктүн наркынан төмөн эмес эсептелүүчү иш жүзүндөгү жоготуулар боюнча аныкталат.

2. Конкреттүү кызматкерлер тарабынан зыяндын ордун толтуруу жөнүндө чечим кабыл алууга чейин иш берүүчү келтирилген зыяндын өлчөмүн жана анын келип чыгуу себептерин белгилөө үчүн текшерүү жүргүзүүгө милдеттүү. Мындай текшерүү жүргүзүү үчүн иш берүүчү тиешелүү адистердин катышуусу менен комиссия түзүүгө укуктуу.

3. Кызматкерден анын күнөөсүн аныктоо үчүн жазуу жүзүндө түшүнүк талап кылуу милдеттүү болуп саналат.

4. Кызматкер же анын өкүлү текшерүүнүн бардык материалдары менен таанышууга жана ушул Кодексте белгиленген тартипте даттанууга укуктуу.

134-берене. Кызматкердин зыяндын ордун өз ыктыяры менен толтурушу

1. Иш берүүчүгө зыян келтирүүдө күнөөлүү кызматкер анын ордун толук же жарым-жартылай өз ыктыяры менен толтура алат.

2. Зыяндын ордун өз ыктыяры менен толтуруу ушул Кодексте белгиленген чектерде жүзөгө ашырылат.

3. Кызматкердин жана иш берүүчүнүн макулдашуусу боюнча зыяндын ордун мөөнөтүн узартып төлөө менен толтурууга жол берилет. Мындай учурда кызматкер иш берүүчүгө төлөмдөрдүн конкреттүү мөөнөттөрүн көрсөтүү менен зыяндын ордун толтуруу жөнүндө жазуу жүзүндө милдеттенме берет.

4. Иш берүүчүнүн макулдугу менен кызматкер келтирилген зыяндын ордун толтуруу үчүн ага барабар баадагы мүлк бериши же бузулганды оңдошу мүмкүн.

5. Эгерде зыяндын ордун ыктыярдуу толтуруу жөнүндө жазуу жүзүндө милдеттенме берген кызматкер эмгектик мамилелерди токтотууга байланыштуу белгиленген мөөнөттөрдө анын ордун толтурбаса, анда төлөнбөгөн карыз сот тартибинде өндүрүп алынат.

135-берене. Иш берүүчүгө келтирилген зыянды өндүрүп алуу тартиби

1. Келтирилген зыянды күнөөлүү кызматкерден орточо айлык эмгек акысынан ашпаган суммада өндүрүү иш берүүчүнүн буйругу боюнча жүзөгө ашырылат. Иш берүүчүнүн буйругу кызматкер тарабынан келтирилген зыяндын өлчөмү иш берүүчү тарабынан биротоло белгиленген күндөн тартып 1 айдан кечиктирилбестен берилиши мүмкүн.

2. Эгерде кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон келтирилген зыяндын суммасы анын орточо айлык эмгек акысынан ашса же зыян аныкталган күндөн тартып бир айлык мөөнөт өтүп кетсе, өндүрүү сот тартибинде жүргүзүлөт.

3. Кызматкер келтирилген зыяндын өндүрүлгөн суммасы менен макул болбогон учурда сотко кайрылууга укуктуу.

136-берене. Кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон зыяндын өлчөмүнүн сот тарабынан азайтылышы

1. Сот кызматкердин күнөөсүнүн даражасын жана формасын, конкреттүү жагдайларын жана материалдык абалын эске алуу менен кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон зыяндын ордун толтуруунун өлчөмүн азайтышы мүмкүн.

2. Эгерде зыян пайда көздөө максатында жасалган кылмыш менен келтирилсе, кызматкерден өндүрүлүүгө тийиш болгон зыяндын ордун толтуруунун өлчөмүн азайтуу жүзөгө ашырылбайт.

137-берене. Кызматкерди окутуу менен байланышкан чыгымдардын ордун толтуруу

Кызматкер иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен аны окууга жибергенде, эмгек келишими же иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен окутуу жөнүндө макулдашуу менен шартталган мөөнөт аяктаганга чейин жүйөлүү себептерсиз бошотулган учурда иш берүүчү тарткан чыгымдардын ордун толтурууга милдеттүү.

138-берене. Уюмга анын жетекчиси тарабынан келтирилген зыяндын ордун толтуруу

1. Уюмга анын жетекчисинин күнөөсү боюнча келтирилген зыяндын орду ушул Кодекске же башка мыйзамдарга ылайык толтурулат. Мамлекеттик (муниципалдык) уюмдун жетекчисинен зыянды өндүрүп алуу жөнүндө чечим жогору турган орган тарабынан кабыл алынышы мүмкүн.

2. Уюмдун жетекчисинен материалдык зыянды сот тартибинде өндүрүп алуу менчик ээсинин же ал ыйгарым укук берген органдын, ал эми мамлекеттик (муниципалдык) уюмдар үчүн прокурордун дагы арызы боюнча жүргүзүлөт.

III БӨЛҮМ. КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН АЙРЫМ КАТЕГОРИЯЛАРЫНЫН ЭМГЕГИН ЖӨНГӨ САЛУУНУН ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ

11-глава. Кызматкерлердин айрым категорияларынын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

139-берене. 18 жашка чейинки адамдардын жана аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган иштер

1. 18 жашка чейинки адамдардын эмгегин зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы иштерде, жер астындагы иштерде, ошондой эле аткарылышы алардын ден соолугуна жана адеп-ахлактык өнүгүүсүнө зыян келтириши мүмкүн болгон иштерде (оюн-зоок бизнеси, түнкү кабарелерде жана клубдарда иштөө, спирт ичимдиктерин, тамеки буюмдарын, баңгизат жана уулуу препараттарды өндүрүүдө, ташууда жана сатууда) колдонууга тыюу салынат.

2. 18 жашка чейинки кызматкерлерге алар үчүн белгиленген чектүү ченемдерден ашкан оордуктарды ташууга жана жылдырууга тыюу салынат.

3. 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгегин колдонууга тыюу салынуучу иштердин тизмеги, ошондой эле оордуктардын чектүү ченемдери Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте бекитилет.

4. Кош бойлуу жана бала эмизген аялдардын эмгегин оор иштерде, зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарындагы иштерде, жер астындагы, (кара күч колдонулбаган иштерден же санитариялык жана тиричиликтик тейлөө боюнча иштерден тышкары) иштерде, ошондой эле алар үчүн чектүү жол берилген ченемден ашкан оордуктарды кол менен көтөрүү жана жылдыруу менен байланышкан иштерде колдонууга тыюу салынат.

5. Кош бойлуу жана бала эмизген аялдардын эмгегин колдонууга тыюу салынган зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттары болгон өндүрүштөрдүн, иштердин, кесиптердин жана кызмат орундарынын тизмеги жана оордуктарды кол менен көтөрүүдө жана жылдырууда аялдар жана 18 жашка чейинки кызматкерлер үчүн жүктөмдүн чектүү жол берилген ченемдери Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталган тартипте бекитилет.

140-берене. 18 жашка чейинки адамдарды жана аялдарды ишке алууда кошумча кепилдиктер

1. Иш берүүчү тиешелүү мамлекеттик органдар тарабынан ишке орноштуруу тартибинде жиберилген, социалдык коргоого өзгөчө муктаж болгон 18 жашка чейинки адамдарды (балдар үйлөрүнүн бүтүрүүчүлөрүн, жетимдерди жана ата-энелеринин камкордугусуз калган балдарды жана башкаларды) белгиленген квотанын эсебинен ишке кабыл алууга милдеттүү. Ишке орноштуруу мамлекеттик кызматынын органдары балдар үйлөрүнүн бүтүрүүчүлөрү үчүн жумуш орундарына квоталоо боюнча ченемдерди иштегендердин санынын 3 пайызы өлчөмүндө (эгерде иштегендер 35тен кем эмес адам болсо) бекитет.

2. Ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдарды белгиленген квотанын эсебинен ишке кабыл алуудан баш тартууга тыюу салынат жана алар тарабынан тиешелүү мамлекеттик органда же сотто даттанылышы мүмкүн.

3. Ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдарды ишке кабыл алуудан баш тарткандыгы үчүн иш берүүчү Кыргыз Республикасынын укук бузуулар жөнүндө мыйзамдарында аныкталган тартипте жоопкерчилик тартат.

4. Аялдарды алардын кош бойлуулугуна же балдарынын бар болгондугуна себептүү ишке кабыл алуудан баш тартууга тыюу салынат.

5. Иш берүүчүнүн аялдардын кош бойлуулугуна же балдарынын бар болгондугуна себептүү ишке кабыл алуудан баш тартуусуна аялдар эмгек мыйзамдарынын сот мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү тиешелүү мамлекеттик органга же сотко даттанышы мүмкүн.

141-берене. 18 жашка чейинки адамдарды жана аялдарды медициналык кароодон өткөрүү

1. 18 жашка чейинки адамдар алдын ала милдеттүү медициналык кароодон өткөндөн кийин гана ишке кабыл алынат жана алар 18 жашка толгонго чейин жыл сайын милдеттүү медициналык кароодон өтүп турууга тийиш.

2. Ушул беренеде каралган медициналык кароолор иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен жүзөгө ашырылат.

3. Жашы жете элек кызматкерлерди жыл сайын милдеттүү медициналык кароодон өткөрүү жумуш убактысында эмгек акысынын орточо өлчөмүн сактоо менен жумуш убактысында жүргүзүлөт.

4. Кош бойлуу аялдарга медициналык корутундуларга ылайык жана алардын арызы боюнча аткарылган иштин ченемдери, тейлөө ченеми төмөндөтүлөт, же болбосо алар мурунку иши боюнча кызматтык маянасын (тарифтик ставкасын) сактоо менен жагымсыз өндүрүштүк факторлордун таасири жок башка ишке которулат.

5. Кош бойлуу аялга жагымсыз өндүрүштүк факторлордун таасири жок башка иш берүү жөнүндө маселе чечилгенге чейин ал мунун натыйжасында үзгүлтүккө учураган бардык жумуш күндөрү үчүн иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен кызматтык маянасын (тарифтик ставкасын) сактоо менен иштен бошотулууга тийиш.

6. Медициналык мекемелерде милдеттүү диспансердик текшерүүдөн өтүүдө кош бойлуу аялдардын иштеген жери боюнча кызматтык маянасы (тарифтик ставкасы) сакталат.

142-берене. 18 жашка чейинки кызматкерлер жана аялдар үчүн иш сапарына жиберүүдө, ченемден ашык иштөөдө, түнкү убакта, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартууда кепилдиктер

1. 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлерди кызматтык иш сапарына жиберүүгө, ченемден ашык иштөөгө, түнкү убакта, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартууга тыюу салынат (Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген кесиптердин тизмегине ылайык, чыгармачыл кызматкерлерди: жалпыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография уюмдарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктердин кызматкерлерин жана алардын ден соолугуна, окуусуна жана адеп-ахлактык өнүгүүсүнө зыян келтирбестен (ата-энесинин биринин (камкорчунун) жазуу жүзүндөгү макулдугу жана билим берүү жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын уруксаты болгон учурда) чыгармаларды жаратууга

жана (же) аткарууга (көрсөтүүгө) катышкан башка адамдарды, кесипкөй спортчуларды кошпогондо).

2. Кош бойлуу аялдарды иш сапарына жиберүүгө, ченемден ашык иштөөгө, түнкү убакта иштөөгө, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартууга, эгерде бул иш аларга медициналык көрсөтмөлөр боюнча тыюу салынбаган учурларда жол берилет.

3. 3 жашка чейинки балдары бар аялдарды иш сапарына жиберүүгө, ченемден ашык иштөөгө, түнкү убакта иштөөгө, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартууга алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен жана бул аларга медициналык корутундулар менен тыюу салынбаган шартта гана жол берилет. Мында 3 жашка чейинки балдары бар аялдар иш сапарына жиберүүдөн, ченемден ашык иштөөгө, түнкү убакта иштөөгө, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрдө ишке тартуудан баш тартуу укуктары менен жазуу жүзүндө тааныштырылууга тийиш.

4. Ушул берененин 3-бөлүгүндө каралган кепилдиктер ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар же бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдары бар кызматкерлерге алар 18 жашка чыкканга чейин, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык оорулуу үй-бүлө мүчөлөрүн баккан кызматкерлерге да берилет.

143-берене. 18 жашка чейинки кызматкерлер үчүн аткарылган иштин ченемдери

1. 18 жашка чейинки кызматкерлер үчүн аткарылган иштин ченемдери ушул кызматкерлер үчүн белгиленген кыскартылган жумуш убактысынын узактыгына пропорциялуу белгиленген жалпы аткарылган иштин ченемдеринин негизинде белгиленет.

2. Жалпы билим берүү уюмдарын жана башталгыч кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарын аяктагандан кийин ишке орношуучу, ошондой эле өндүрүштө кесиптик окутуудан өткөн 18 жашка чейинки курактагы кызматкерлер үчүн мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген учурларда жана тартипте төмөндөтүлгөн аткарылган иштин ченемдери бекитилиши мүмкүн.

144-берене. Күнүмдүк ишинин кыскартылган узактыгы менен 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгек акысын төлөө

1. Эмгегине убакыт боюнча акы төлөөдө 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгек акысы иштин кыскартылган узактыгын эске алуу менен төлөнөт. Иш берүүчү өз каражаттарынын эсебинен күнүмдүк ишинин толук узактыгында тиешелүү категориялардагы кызматкерлердин эмгегине акы төлөө деңгээлине чейин аларга кошумча төлөө жүргүзүшү мүмкүн.

2. Иштегенине жараша акы төлөнүүчү жумуштарда иштөөгө жол берилген 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгегине жасаган ишине жараша белгиленген баа боюнча акы төлөнөт. Иш берүүчү алардын күнүмдүк ишинин узактыгы кыскартылган убакыт үчүн тарифтик ставкага чейинки кошумча акы төлөөнү аларга өз каражаттарынын эсебинен белгилеши мүмкүн.

3. Жалпы билим берүү уюмдарында, башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарында окуган жана окуудан бош убактысында иштеген 18 жашка чейинки кызматкерлердин эмгегине акы иштеген убактысына пропорциялуу негизде же аткарылган иштин негизинде төлөнөт. Иш берүүчү бул кызматкерлердин эмгек акысына өз каражатынын эсебинен кошумча төлөөлөрдү белгилеши мүмкүн.

145-берене. Башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарын аяктаган адамдарды иш менен камсыз кылуу

1. Башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарын аяктаган адамдар ээ болгон адистигине жана квалификациясына ылайык алардын иш берүүчүлөр менен түзгөн келишимдеринин негизинде же башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдары менен иш берүүчүлөр тарабынан түзүлгөн адистерди даярдоо жөнүндө келишимдердин негизинде иш менен камсыз кылынат.

2. Аймагында башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдары жайгашкан жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана ишке орноштуруу мамлекеттик кызматынын органдары бүтүрүүчүлөрдү кесиптик даярдыгын жана квалификациясын эсепке алуу менен ишке орноштурууга көмөк көрсөтөт.

3. Иш берүүчүнүн ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн келишимдерге ылайык ишке келген башталгыч, орто жана жогорку кесиптик билим берүүнүн билим берүү уюмдарынын бүтүрүүчүлөрүнө ишке алуудан баш тартуусуна алар эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү тиешелүү мамлекеттик органга же сотко даттанылышы мүмкүн.

146-берене. Эмгек келишими бузулган учурда 18 жашка чейинки кызматкерлер үчүн кошумча кепилдиктер

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча (уюм жоюлган учурдан тышкары) 18 жашка чейинки кызматкерлер менен эмгек келишимин бузууга иштен бошотуунун жалпы тартиби сакталган учурда эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жана балдардын укуктарын коргоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын макулдугу менен гана жол берилет.

147-берене. Зыян келтиргендиги үчүн 18 жашка чейинки кызматкерлердин жоопкерчиликтери

18 жашка чейинки кызматкерлер атайылап зыян келтиргендиги үчүн, ошондой эле алкоголдук, баңгизат жана уулуу заттар менен мас абалында же тиешелүү мамлекеттик органдын токтому менен белгиленген укук бузуунун же соттун өкүмү менен белгиленген кылмыштын натыйжасында келтирилген зыян үчүн толук өлчөмдө жоопкерчилик тартат.

148-берене. Кош бойлуулук жана төрөгөндүгү боюнча өргүү

1. Аялдарга алардын арызы боюнча жана медициналык корутундунун негизинде кош бойлуулук жана төрөгөндүгү боюнча төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 56 календардык күн (төрөт оор болгондо же эки жана

андан ашык бала төрөлгөндө - 70) узактыктагы өргүү ушул мезгил үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети белгилеген өлчөмдө кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпулду төлөп берүү менен берилет.

2. Бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген аялдарга кош бойлуулук жана төрөгөндүгү боюнча өргүүсүнүн узактыгы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети белгилеген өлчөмдө кош бойлуулугу жана төрөт боюнча жөлөкпул төлөп берүү менен төмөнкүдөй белгиленет:

1) төрөт кадимкидей болгондо - 140 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 70 календардык күн);

2) төрөт оор болгондо - 156 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 86 календардык күн);

3) эки же андан көп бала төрөлгөндө төрөткө чейинки өргүүнүн иш жүзүндөгү узактыгына карабастан - 180 календардык күнгө (төрөткө чейин 70 календардык күн жана төрөттөн кийин 110 календардык күн).

149-берене. Бала асырап алган кызматкерлерге өргүү берүү

1. 3 айга чейинки баланы асырап алган кызматкерлерге асырап алган күндөн тартып жана асырап алынган баланын туулган күнүнөн тартып 70 календардык күн өткөнгө чейинки мезгилге, ал эми бир эле учурда эки же андан көп баланы асырап алууда алар төрөлгөн күндөн тартып 110 календардык күн өткөнгө чейинки мезгилге өргүү берилет.

2. Жубайлардын экөө тең баланы (балдарды) асырап алган учурда ушул berenенин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн өргүү алардын каалоосу боюнча жубайлардын бирине берилет.

3. Бала асырап алган аялдарга алардын каалоосу боюнча ушул berenенин 1-бөлүгүндө каралган өргүүнүн ордуна бала асырап алган күндөн тартып 70 календардык күн өткөнгө чейин кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү, ал эми бир эле учурда эки же андан көп баланы асырап алууда алар төрөлгөн күндөн тартып 110 календардык күн өткөнгө чейин кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү берилет. Бала асырап алуунун жашырындуулугун сактоону камсыз кылган көрсөтүлгөн өргүүлөрдү берүү тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

150-берене. Баланы эмизүү үчүн тыныгуулар

1. Бир жарым жашка чейинки балдары бар иштеген аялдарга эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгуудан тышкары баланы (балдарды) эмизүү үчүн кеминде ар бир 3 саат иштегенден кийин узактыгы 30 мүнөттөн кем эмес кошумча тыныгуулар берилет.

2. Иштеген аялдын бир жарым жашка чейинки эки же андан көп балдары бар болсо тыныгуунун узактыгы 1 сааттан кем эмес белгиленет.

3. Аялдын арызы боюнча баланы (балдарды) эмизүү үчүн тыныгуулар эс алуу жана тамактануу үчүн тыныгууга кошулушу же болбосо суммаланган түрдө

аны тиешелүү түрдө кыскартуу менен жумуш күнүнүн (жумуш кезметинин) башталышына да, аякталышына да жылдырылышы мүмкүн.

4. Баланы (балдарды) эмизүү үчүн тыныгуулар жумуш убактысына киргизилет жана орточо айлык эмгек акынын өлчөмүндө төлөнүүгө тийиш.

5. Тыныгууларды берүүнүн мөөнөттөрү жана тартиби эненин каалоолорун эске алуу менен иш берүүчү тарабынан белгиленет.

151-берене. Эмгек келишимин бузууда кош бойлуу аялдарга жана балалуу аялдарга кепилдиктер

1. Уюм жоюлган жана эмгек келишиминин мөөнөттөрү аяктаган учурларды кошпогондо, кош бойлуу аялдар менен эмгек келишимин бузууга жол берилбейт.

2. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча 3 жашка чейинки балдары бар аялдар 14 жашка чейинки балдары бар, 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар жалгыз бой энелер, аталган балдарды энесиз тарбиялап жаткан башка адамдар менен эмгек келишимин бузууга жол берилбейт (ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1-пункту, 3-пунктунун "а" пунктчасы, 5-8, 10, 11-пункттары боюнча иштен бошотууларды кошпогондо).

152-берене. Майыптыгы бар балдарды жана бала кезинен майыптыгы бар адамдарды багуучу адамдарга кошумча дем алыш күндөр жана өргүүлөр

1. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдарды жана бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды алар 18 жашка чыкканга чейин багуу үчүн ата-энесинин бирине (камкорчуга, көзөмөлчүгө) анын жазуу жүзүндөгү арызы боюнча ай сайын орточо күндүк эмгек акысын төлөп берүү менен иштен бошотулган 1 күн берилет.

2. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баланын же 18 жашка чейинки курактагы бала кезинен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдын ата-энесинин биринин (камкорчусунун, көзөмөлчүсүнүн) арызы боюнча иш берүүчү ага жыл сайын 14 календардык күнгө чейинки узактыктагы эмгек акысы сакталбаган кошумча өргүү берүүгө милдеттүү.

153-берене. Балдарды энесиз тарбиялаган адамдарга кепилдиктер жана жеңилдиктер

Энеси болгондугуна байланыштуу аялга ушул Кодексте берилүүчү кепилдиктер жана жеңилдиктер (түнкү эмгектенүүнү жана ченемден ашык иштөөнү чектөө, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартуу жана иш сапарына жиберүү, кошумча өргүүлөрдү берүү, эмгектин жеңилдетилген режимдерин белгилөө жана мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка кепилдиктер жана жеңилдиктер) балдарды энесиз тарбиялаган аталарга, ошондой эле жашы жете электердин камкорчуларына (көзөмөлчүлөрүнө) да жайылтылат.

154-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгекке болгон укугун ишке ашыруусу

Реабилитациялоонун жекече программаларын эске алуу менен ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга кадимки эмгек шарттары бар иш берүүчүдө, адистештирилген уюмдарда, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин колдонуучу цехтерде жана участокtордо иштөөгө, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тыюу салынбаган жекече же башка эмгек иши менен алектенүү укугу камсыз кылынат.

155-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумуш орундарын квоталоо

Иштеген кызматкерлердин саны 25 адамдан кем эмес адамды түзгөн уюмдар үчүн ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумуш орундарын квоталоо боюнча ченемдер иштегендердин санынын 4 пайызынан кем эмес өлчөмдө белгиленет. Мында ошол ченемдин эсебинен толук эмес жумуш убактысы шарттарында иш берүүгө жол берилет. Иш берүүчүлөр "Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамында каралган тартипте ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштуруу үчүн белгиленген квотанын эсебинен жумуш орундарын түзүүгө милдеттүү.

Бош орунга тандоо жарыяланганда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын ичинен талапкерлер жок болгон учурда, иш берүүчү аны кийинки талапкерге берүүгө укуктуу.

156-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштуруу

1. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштурууну калкты ишке орноштуруу мамлекеттик кызматынын органдары камсыз кылат. Атайын түзүлгөн же квоталанган жумуш ордуна ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды ишке кабыл алуу жөнүндө алардын жолдомосу иш берүүчүнүн аткаруусу үчүн милдеттүү.

2. Ишке орноштуруу мамлекеттик кызматынын органынын жолдомосу боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды ишке кабыл алуудан негизсиз баш тарткан учурда иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

157-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке кабыл алууда кошумча кепилдиктер

1. Ишке орноштуруу мамлекеттик кызматы тарабынан жиберилген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды белгиленген квотанын эсебинен иш берүүчү жумуш орундарына ишке орноштуруу тартибинде кабыл алууга милдеттүү.

2. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке алууда сыноо белгиленбейт.

3. Иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын толук эмес жумуш убактысынын режими, эмгек жүктөмүн азайтуу жана башка эмгек шарттары жөнүндө тиешелүү ыйгарым укуктуу мамлекеттик саламаттык сактоо

органдарынын же медициналык-социалдык эксперттик комиссиянын (мындан ары - МСЭК) корутундусу иш берүүчү тарабынан аткарылууга милдеттүү.

158-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегинин жана эс алуусунун кепилдиктери, шарттары

1. Иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга иш берүүчү МСЭК тарабынан берилген реабилитациялоонун жекече программасына ылайык, анын ичинде өндүрүштө аларды кесиптик окутууну жана үйдө эмгектенүүнү уюштуруу жолу менен эмгек шарттарын түзүүгө милдеттүү.

2. Макулдашууларда, жамааттык келишимде жана эмгек келишиминде белгиленүүчү эмгек шарттары, анын ичинде акы төлөө, жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын режими, ар жылдык өргүүнүн узактыгы башка кызматкерлерге салыштырмалуу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын абалын начарлата албайт же укуктарын чектей албайт.

3. I жана II топтордогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумасына 36 сааттан ашпаган жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленет. Мында I жана II топтордогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын күнүмдүк ишинин узактыгы 7 сааттан ашпоого тийиш. Жумуш убактысын суммалык эсепке алууну колдонууга жол берилбейт.

4. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ченемден ашык иштөөгө, дем алыш күндөрү жана түнкү убакытта иштөөгө тартууга алардын макулдугу менен гана жана эгерде мындай ишке медициналык корутунду боюнча тыюу салынбаган шартта жол берилет.

5. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды иш сапарына жиберүүгө алардын макулдугу менен гана жол берилет.

6. Иш берүүчү ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга алардын ден соолугунун абалына жараша аткарылуучу иштин ченемдерин азайтууга укуктуу.

159-берене. Башка ишке которууда жана эмгек келишимин бузууда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн кошумча кепилдиктер

1. МСЭКтин корутундусу боюнча анын ден соолугунун абалы кесиптик милдеттерин аткарууга тоскоол болгон же болбосо ден соолугуна жана эмгек коопсуздугуна коркунуч келтирген учурларды кошпогондо, майыптыгынын себеби боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды анын макулдугусуз башка ишке которууга жол берилбейт.

2. Кызматкерлердин санын же штатты кыскартууда ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга эмгек өндүрүмдүүлүгү жана квалификациялары бирдей болгон учурда иште калтырууга артыкчылык берилет. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин пайдаланууга арналган адистештирилген уюмдарда иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар эмгек өндүрүмдүүлүгүнө жана квалификациясына карабастан иште калтырууга артыкчылыктуу укукка ээ.

3. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар менен эмгек келишимин бузууга жол берилбейт (ушул Кодекстин 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 1-пункту, 3-пунктунун "а" пунктчасы, 5-8, 10, 11-пункттары боюнча уюмдун жоюлгандыгына байланыштуу иштен бошотулган учурларды кошпогондо).

160-берене. Ушул уюмда майыптыкты алган кызматкерлерди ишке орноштуруу боюнча иш берүүчүлөрдүн укуктары жана милдеттери. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды социалдык жактан камсыз кылуу

1. Иш берүүчү бул уюмда эмгектик мертинүүнүн же кесиптик оорунун кесепетинен майып болгон кызматкерлерди ишке орноштуруу үчүн жаңы иш орундарын бөлүүгө же түзүүгө милдеттүү.

2. Ушул берененин биринчи бөлүгүндө каралган талаптар аткарылбаган учурда иш берүүчү бул кызматкерлер менен эмгек келишимин токтоткондо Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

3. Пенсияга чыкканга чейин иш берүүчүдө иштеген ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар медициналык тейлөө, турак жай менен камсыз кылуу, ден соолукту чыңдоочу жана профилактикалык мекемелерге жолдомолор, ошондой эле жамааттык келишимдерде, макулдашууларда каралган башка социалдык кызмат көрсөтүүлөр жана жеңилдиктер боюнча анын кызматкерлери менен бирдей болгон мүмкүнчүлүктөрдү пайдалануу укуктарын сактап калат.

4. Иш берүүчү өз каражаттарынын эсебинен башкалардын жардамына жана багуусуна муктаж болгон ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын жана жалгыз бой кызматкерлердин эмгек акысына үстөктөрдү жана кошумча төлөөлөрдү белгилөөгө, ошондой эле жамааттык келишимде же макулдашууларда каралган социалдык кызмат көрсөтүүлөрдүн башка түрлөрүн берүүгө укуктуу.

161-берене. Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын эмгегин колдонуучу иш берүүчүлөр үчүн артыкчылыктар жана жеңилдиктер

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды ишке орноштурган иш берүүчүлөр Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган жеңилдиктерди пайдаланышат.

12-глава. Айкалыштырып иштеген, эки айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн, сезондук жумуштарда иштеген адамдардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

162-берене. Айкалыштырып иштөө жөнүндө жалпы жоболор

1. Айкалыштырып иштөө жөнүндө эмгек келишимдерин, эгерде мыйзамда башкача каралбаса, чектелбеген сандагы иш берүүчүлөр менен түзүүгө жол берилет.

2. Айкалыштырып иштөө кызматкер тарабынан анын негизги иштеген жери боюнча да, башка уюмдарда да аткарылышы мүмкүн.

3. Эмгек келишиминде иштин айкалыштырылгандыгы тууралуу милдеттүү түрдө көрсөтүлүүгө тийиш.

4. Эгерде негизги иши ушундай эле шарттарга байланыштуу болсо, ошондой эле мыйзамдарда белгиленген башка учурларда, 18 жашка чейинки адамдарга оор жумуштарда, зыяндуу же кооптуу эмгек шарттары жумуштарда айкалыштырып иштөөгө жол берилбейт.

163-берене. Айкалыштыруу боюнча ишке кабыл алууда көрсөтүлүүчү документтер

Башка уюмга айкалыштыруу боюнча ишке кабыл алууда кызматкер анын иш берүүчүгө инсандыгын ырастоочу документин көрсөтүүгө милдеттүү. Атайын билимди талап кылган ишке кабыл алууда иш берүүчү кызматкерден билими же кесиптик даярдыгы жөнүндө дипломун же башка документин же болбосо алардын талаптагыдай күбөлөндүргөн көчүрмөлөрүн, ал эми оор жумушка, эмгек шарттары зыяндуу жана кооптуу жумушка кабыл алууда негизги иштеген жери боюнча эмгегинин мүнөзү жана шарттары тууралуу маалымкатты талап кылууга укуктуу.

164-берене. Айкалыштыруу шарттарындагы жумуш убактысынын узактыгы

Айкалыштырып иштеген адамдар үчүн иш берүүчү тарабынан белгиленүүчү жумуш убактысынын узактыгы күнүнө 4 сааттан жана жумасына 20 сааттан ашпоого тийиш.

165-берене. Айкалыштырып иштеген адамдардын эмгегине акы төлөө

1. Айкалыштырып иштеген адамдардын эмгегине акы төлөө аткарылган иштин көлөмүнүн негизинде иштелген убактысына пропорциялуу түрдө, же болбосо эмгек келишиминде аныкталган башка шарттарда жүзөгө ашырылат.

2. Убакыт боюнча эмгек акы төлөө менен айкалыштырып иштеген адамдарга ченемделген тапшырмаларды белгилөөдө акы төлөө жумуштун иш жүзүндө аткарылган көлөмү үчүн акы төлөө акыркы натыйжалар боюнча жүргүзүлөт.

3. Бийик тоолуу шарттардагы эмгек стажы үчүн эмгек акысына райондук коэффициенттер жана кызматтык маянасына үстөктөр белгиленген райондордо айкалыштырып иштеген адамдардын эмгегине акы төлөө бул коэффициенттерди жана үстөктөрдү эсепке алуу менен жүргүзүлөт.

166-берене. Айкалыштырып иштөөдөгү өргүү

1. Айкалыштырып иштеген адамдарга ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү негизги иштеген иши боюнча өргүү менен бир мезгилде берилет.

2. Эгерде айкалыштырган ишинде кызматкер 11 ай иштей элек болсо, анда өргүү аванс катары берилет.

3. Эгерде айкалыштырылган ишинде кызматкердин ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүсүнүн узактыгы негизги иштеген жери боюнча өргүүнүн узактыгынан аз болсо, иш берүүчү кызматкердин өтүнүчү боюнча ага эмгек акысы сакталбаган тиешелүү узактыктагы өргүү берет.

167-берене. Айкалыштырып иштеген адамдар үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

1. Ишти окуу менен айкалыштырып иштеген адамдар үчүн, ошондой эле бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген адамдар үчүн каралган кепилдиктер жана компенсациялар, бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген стажы үчүн эмгек акысына райондук коэффициенттерди жана кызматтык маянасына үстөктөрдү кошпогондо, кызматкерге негизги иштеген жери боюнча гана берилет.

2. Ушул Кодексте, мыйзамдарда, башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда, уюмдардын ченемдик актыларында каралган башка кепилдиктер жана компенсациялар айкалыштырып иштеген адамдарга толук өлчөмдө берилет.

168-берене. Айкалыштырып иштеген адамдар менен эмгек келишимин токтотуу үчүн кошумча негиздер

Ушул Кодексте, башка мыйзамдарда каралган негиздерден тышкары, айкалыштырып иштеген адам менен түзүлгөн эмгек келишими ушул негизги иш орду боло турган кызматкерди ишке кабыл алган учурда бузулушу мүмкүн.

169-берене. Эки айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу

1. 2 айга чейинки мөөнөткө ишке кабыл алууда кызматкерлерге сыноо белгиленбейт.

2. 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлер ошол мөөнөттүн чегинде алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартылышы мүмкүн.

3. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү иш акчалай түрдө, бирок эки эселенген өлчөмдөн кем эмес компенсацияланат.

4. 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлерге иштеген айы үчүн 2 жумуш күн эсебинде акы төлөнүүчү өргүү берилет.

5. 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкер эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузуу жөнүндө иш берүүчүгө 3 календардык күн мурда жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

6. Иш берүүчү 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерге уюмдун жоюлушуна, кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу алдыда боло турган иштен бошотуу жөнүндө кеминде 3 календардык күн мурун жазуу жүзүндө кол койдуруу менен эскертүүгө милдеттүү.

7. Эгерде ушул Кодексте, башка мыйзамдарда, жамааттык келишимде же эмгек келишиминде башкача белгиленбесе, 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерге, иштен бошонгондо иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнбөйт.

170-берене. Сезондук жумуштарда иштеген кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу

1. Климаттык жана башка жаратылыш шарттарынан улам алты айдан ашпаган белгилүү бир мезгилдин (сезондун) ичинде аткарылуучу жумуштар сезондук деп таанылат.

2. Сезондук жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилет.

3. Жумуштун сезондук мүнөзү жөнүндө шарт эмгек келишиминде көрсөтүлүүгө тийиш.

4. Сезондук жумуштарга кызматкерлерди кабыл алууда сыноо 2 жумадан ашпоого тийиш.

5. Сезондук жумушта иштеген кызматкерлерге иштеген ар бир айы үчүн 2 календардык күн эсебинде акы төлөнүүчү өргүү берилет.

6. Сезондук жумуштарда иштеген кызматкер эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузуу жөнүндө иш берүүчүгө 3 календардык күн мурда жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

7. Иш берүүчү уюмдун жоюлушуна, санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу алдыда боло турган иштен бошотуу жөнүндө сезондук жумуштарда иштеген кызматкерге кеминде 7 календардык күн мурун жазуу жүзүндө кол койдуруу менен эскертүүгө милдеттүү.

8. Уюмдун жоюлушуна, санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу сезондук жумуштарда иштеген кызматкер менен эмгек келишимин токтотууда эки жумалык орточо эмгек акы өлчөмүндө иштен бошотуу жөлөкпулу төлөнөт.

13-глава. Вахталык метод менен иштеген адамдардын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

171-берене. Вахталык метод менен иштөө жөнүндө жалпы жоболор

1. Вахталык метод иштеген жери иш берүүчүнүн жайгашкан жеринен кыйла алыс болгондо, ишти кадимки метод менен аткарууга мүмкүн болбогондо, ошондой эле ээн жерде, алыскы райондордо же өзгөчө жаратылыш шарттары бар райондордогу өндүрүштүк, социалдык жана башка багыттагы объекттерди куруунун, оңдоп-түзөөнүн, реконструкциялоонун жана эксплуатациялоонун мөөнөттөрүн кыскартуу максатында колдонулат.

2. Вахталык метод менен иштерге тартылган кызматкерлер ишти аткаруу объектинде болгон мезгилде алардын иштерди аткарган жана кезмет аралык эс алуу мезгилинде аталган кызматкерлердин жашоосун камсыз кылуу үчүн арналган имараттардын жана курулмалардын комплексин камтыган иш берүүчү түзгөн атайын вахталык поселоктордо жашайт.

3. Вахталык метод менен эмгекти уюштуруу шарттары ушул Кодексте жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

4. Вахталык метод менен аткарылуучу иштерге 18 жашка чейинки кызматкерлер, кош бойлуу аялдар, ошондой эле вахталык метод менен иштерди аткарууга медициналык корутундулар боюнча каршы көрсөтмөлөрү бар адамдар тартылууга мүмкүн эмес.

172-берене. Вахтанын узактыгы

1. Вахта деп объектте иштин аткарылышынын убактысын жана вахталык поселокто кезмет аралык эс алуу убактысын камтыган жалпы мезгил эсептелет. Вахтанын узактыгы 1 айдан ашпоого тийиш.

2. Өзгөчө учурларда айрым объекттерде иш берүүчү тарабынан уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча вахтанын узактыгы үч айга чейин узартылышы мүмкүн, ал эми деңиз деңгээлинен 2000 метрден ашык бийиктикте жайгашкан объекттерде аткарылуучу иштерде саламаттык сактоо, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдар менен макулдашуу кошумча талап кылынат.

173-берене. Вахталык метод менен иштөөдө иш убактысын эсепке алуу

1. Вахталык метод менен иштөөдө бир ай, квартал же башка кыйла узак мезгилге, бирок 1 жылдан ашпаган жумуш убактысынын суммаланган эсеби белгиленет.

2. Эсепке алуу мезгили бүткүл жумуш убактысын, уюм жайгашкан жерден жолдогу же чогултуу пунктунан иштеген жерине чейинки жана кайра кайтып келүүдөгү жолдогу убакыт, ошондой эле убакыттын ошол календардык бөлүгү үчүн туура келген эс алуу мезгилин камтыйт. Мында эсепке алуу мезгилиндеги жумуш убактысынын жалпы узактыгы ушул Кодексте белгиленген жумуш саатынын нормалдуу санынан ашпоого тийиш.

3. Иш берүүчү ар бир кызматкер үчүн жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын эсебин ай боюнча жана бардык эсепке алуу мезгили үчүн жүргүзүүгө милдеттүү.

174-берене. Вахталык метод менен иштөөдө эмгек жана эс алуу режимдери

1. Эсепке алуу мезгилинин чегиндеги жумуш убактысы жана эс алуу убактысы иш берүүчү тарабынан уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуу боюнча бекитилүүчү вахтадагы иш графиги менен регламенттелет жана ал колдонууга киргизилгенге чейин 2 айдан кечиктирбестен кызматкерлерге билдирилет.

2. Графикте кызматкерлерди вахтага алып келүү жана кайра жеткирүү үчүн зарыл болгон убакыт каралат. Иш ордуна баруу жана кайра келүү күндөрү жумуш убактысына киргизилбейт жана ал күндөр вахта аралык эс алуу күндөрүнө туура келиши мүмкүн.

3. Вахтадагы иш графигинин чегинде жумуш убактысынан ашык иштелген сааттар календардык жыл ичинде топтолушу жана кийин кошумча эс алуу күндөрүн берүү менен бүтүндөй бир күнгө чейин суммаланышы мүмкүн.

4. Эгерде эмгек келишиминде же жамааттык келишимде башкача белгиленбесе, эсепке алуу мезгилинин чегинде (вахтада иштөө графигинде) жумуш убактысынын нормалдуу узактыгынан ашкан ишке байланыштуу эс алуу күндөрү тарифтик ставканын (эмгек маянасынын) өлчөмүндө төлөнөт.

175-берене. Вахталык метод менен иштеген адамдарга кепилдиктер жана компенсациялар

1. Вахталык метод менен иштерди аткарган кызматкерлерге вахта мезгилинде өндүрүштүк иш орундарында болгон ар бир календардык күн үчүн, ошондой эле иш берүүчүнүн (чогулуу пунктунун) жайгашкан жерине жетүүдө жана кайра кайтууда жолдо болгон иш жүзүндөгү күндөр үчүн Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган тартипте белгиленген өлчөмдөгү иштин вахталык методу үчүн суткалык чыгымдардын ордуна үстөк төлөнөт.

2. Бийик тоолуу райондорго жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарга вахталык метод менен ишти аткаруу үчүн республиканын башка райондорунан барган кызматкерлерге иш берүүчүнүн жеке каражаттарынын эсебинен төмөнкүдөй кепилдиктер жана компенсациялар берилет:

1) бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда туруктуу иштеген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдө бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштеген стажы үчүн айлык акысына райондук коэффициент белгиленет жана кызматтык маянасына пайыздык үстөктөр төлөнөт;

2) ар жылдык акы төлөнүүчү кошумча өргүү:

а) деңиз деңгээлинен 2000 метрден 3000 метрге чейинки бийиктикте иштегенде - 12 календардык күн, 3001 метрден 4000 метрге чейин - 24 календардык күн, 4001 метр жана андан жогору - 36 календардык күн;

б) алыскы жана жетүүгө кыйын зоналарда иштегенде - 12 календардык күн.

3. Жеңилдиктерди жана компенсацияларды алууга укук берүүчү иш стажына бийик тоолуу райондордо жана алыскы жана жетүүгө кыйын зоналардагы календардык иш күндөрү жана кезметтин графигинде каралган жол жүрүүгө кеткен иш жүзүндөгү күндөр кошулат.

4. Аймагында эмгек акысына райондук коэффициенттер колдонулган райондордо вахталык метод менен иштерди аткаруу үчүн келген кызматкерлерге мындай коэффициенттер Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына жана башка ченемдик укуктук актыларына ылайык кошуп эсептелет жана менчиктин бардык түрүндөгү иш берүүчүлөрдүн жеке каражаттарынын эсебинен төлөнөт.

5. Вахтадагы иш графигинде каралган, иш берүүчүнүн (чогулуу пунктунун) жайгашкан жеринен ишти аткаруу жерине келүүгө жана кайра кайтууга кеткен күндөр үчүн, ошондой эле метеорологиялык шарттар жана транспорттук уюмдардын күнөөсү боюнча кызматкерлердин жолдо кармалган күндөрү үчүн кызматкерге күндүк тарифтик ставка (эмгек маяна) төлөнөт.

14-глава. Иш берүүчүдө - жеке жактарда жана үйдө иштеген кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

176-берене. Кызматкердин иш берүүчү - жеке жак менен түзгөн эмгек келишиминин өзгөчөлүктөрү

1. Кызматкер иш берүүчү - жеке жак менен эмгек келишимин түзүүдө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тыюу салынбаган, ушул келишимде аныкталган кандай болбосун ишти, анын ичинде үй чарбачылыгын жүргүзүү, бала багуу, оорулуу адамды багуу, күзөтчү ж.б. боюнча ишти аткарууга милдеттенет.

2. Жазуу жүзүндөгү эмгек келишимине милдеттүү түрдө кызматкер үчүн жана иш берүүчү үчүн маанилүү болгон шарттар киргизилет.

3. Иш берүүчү - жеке жак төмөнкүлөрдү аткарууга милдеттүү:

1) ушул Кодекстин талаптарына ылайык кызматкер менен эмгек келишимин жазуу жүзүндө тариздөөгө;

2) Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында аныкталган тартипте жана өлчөмдөрдө камсыздандыруу төгүмдөрүн жана башка милдеттүү төлөмдөрдү төлөөгө.

4. Жеке ишкер катары катталган, мөөрү бар иш берүүчү - жеке жак кызматкерлердин эмгек китепчесине жазуу жүргүзүүгө, ошондой эле биринчи жолу ишке кабыл алынган кызматкерлерге эмгек китепчесин тариздөөгө укуктуу.

177-берене. Эмгек келишиминин мөөнөтү

Тараптардын макулдашуусу боюнча кызматкер менен иш берүүчү - жеке жактын ортосунда эмгек келишими белгиленген да, белгиленбеген да мөөнөткө түзүлүшү мүмкүн.

178-берене. Эмгек жана эс алуу режимдери

Иш режими, дем алыш күндөрүн жана ар жылдык акы төлөнүүчү өргүү берүү тартиби кызматкер менен иш берүүчү - жеке жактын ортосунда макулдашуу боюнча аныкталат. Мында иш жумасынын узактыгы ушул Кодексте белгиленгенден көп болууга, ал эми жыл сайын акы төлөнүүчү өргүүнүн узактыгы аз болууга тийиш эмес.

179-берене. Эмгек келишиминин олуттуу шарттарын өзгөртүү

Иш берүүчү - жеке жак эмгек келишиминде каралган олуттуу шарттардын өзгөргөндүгү жөнүндө кызматкерге 7 календардык күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндө эскертет.

180-берене. Эмгек келишимин токтотуу

1. Ушул Кодексте каралган негиздерден тышкары иш берүүчүдө - жеке жакта иштеген кызматкер менен түзүлгөн эмгек келишими эмгек келишиминде каралган негиздер боюнча токтотулушу мүмкүн.

2. Иштен бошотуу жөнүндө эскертүүнүн мөөнөттөрү, ошондой эле эмгек келишими токтотулганда төлөнүүчү иштен бошотуу жөлөкпулунун жана башка компенсациялык төлөмдөрдүн учурлары жана өлчөмдөрү эмгек келишиминде аныкталат.

181-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштарын чечүү

Кызматкер жана иш берүүчү - жеке жак тарабынан өз алдынча жөнгө салынбаган жекече эмгек талаш-тартыштары сот тартибинде каралат.

182-берене. Үйдө иштегендер

1. Иш берүүчү тарабынан бөлүнгөн же үйдө иштеген адамдын өз эсебинен сатылып алынган материалдарды жана аспаптарды жана механизмдерди пайдалануу менен үйдө иш аткаруу жөнүндө эмгек келишимин түзгөн адамдар үйдө иштегендер болуп эсептелет.

2. Үйдө иштеген адам өзүнүн аспаптарын жана механизмдерин пайдаланган учурда ага алардын эскириши (амортизация) үчүн компенсация төлөнөт. Мындай компенсацияны төлөө, ошондой эле үйдө иш аткаруу менен байланышкан башка чыгымдардын ордун толтуруу эмгек келишиминде аныкталган тартипте жүргүзүлөт.

3. Үйдө иштегендерди чийки зат, материалдар жана жарым фабрикаттар менен камсыз кылуунун, даярдалган продукция үчүн эсептешүүнүн, үйдө иштегендерге таандык материалдардын наркынын ордун толтуруунун тартиби жана мөөнөттөрү даяр продукцияны ташып кетүүнүн тартиби жана мөөнөттөрү эмгек келишиминде аныкталат.

4. Иштин үйдө аткаруу жөнүндө эмгек келишимин түзгөн адамдарга карата ушул Кодексте белгиленген өзгөчөлүктөр менен эмгек мыйзамдарынын колдонулушу жайылтылат.

183-берене. Үй эмгегине жол берилүүчү шарттар. Үйдө иштегендер менен эмгек келишимин бузуу

1. Үйдө иштегени алган жумуштар анын ден соолугуна каршы келбеши керек жана эмгекти коргоо талаптарына шайкеш келген шарттарда аткарылууга тийиш.

2. Үйдө иштөөчүлөр менен эмгек келишимин бузуу ушул Кодексте жана эмгек келишиминде каралган негиздер боюнча жүргүзүлөт.

15-глава. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

184-берене. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлер менен эмгек келишимин түзүүнүн өзгөчөлүктөрү

1. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлерге ушул главада белгиленген өзгөчөлүктөрдү эске алуу менен эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын колдонулушу жайылтылат.

2. Иш берүүчү менен аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкердин ортосундагы иштөө шарттары эмгек келишиминде аныкталат.

3. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкер менен эмгек келишимин түзүүгө кызматкердин өзүнүн жеке катышуусунда, ошондой эле эмгек келишимин электрондук түрдө тариздөө менен жол берилет.

4. Эмгек келишими түзүлгөн жер болуп иш берүүчүнүн жайгашкан жери саналат. Эмгек келишиминде иштин аралыктан аткарылуучу мүнөзү милдеттүү түрдө көрсөтүлөт.

5. Эмгек келишиминде тараптардын макулдашуусу боюнча аралыктан иштөө же айкалыштырып аралыктан иштөө белгилениши мүмкүн.

6. Эмгек келишиминде аралыктан иштөөнү аткарып жаткан кызматкердин милдеттери жөнүндө кошумча шарттар, эмгек милдеттерин аткарууда иш берүүчү тарабынан берилген же сунушталган жабдууларды, маалыматташтыруу объекттерин пайдалануу каралышы мүмкүн.

7. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлерди алар эмгек милдеттенмелерин аткаруусу үчүн зарыл болгон жабдуулар, маалыматташтыруу объекттери жана башка каражаттар менен камсыз кылуунун тартиби жана мөөнөттөрү, аткарылган иш жөнүндө алар тарабынан отчетторду берүү тартиби жана мөөнөттөрү, ошол кызматкерлердин өзүнүн жабдууларын, маалыматташтыруу объекттерин пайдалангандыгы үчүн компенсацияларды, ошондой эле аралыктан иштөөнү аткаруу менен байланышкан башка чыгымдарды төлөөнүн өлчөмү, тартиби жана мөөнөттөрү эмгек келишиминде аныкталат.

8. Аралыктан иштөөнү аткарган кызматкердин иш берүүчү менен өз ара аракеттенүүсүнүн ыкмалары жана мезгилдүүлүгү эмгек келишиминде аныкталат.

185-берене. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкердин эмгегин коргоо

1. Иш берүүчү аралыктан иштөөнү аткарган кызматкерди иш берүүчү тарабынан берилген же сунушталган жабдуулар жана каражаттар менен иштөөдө эмгекти коргоо талаптары менен тааныштырат.

2. Эмгектин коопсуз шарттарын жана аны коргоону камсыз кылуу боюнча иш берүүчүнүн башка милдеттери эмгек келишиминде каралышы мүмкүн.

186-берене. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкердин жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын режими

1. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерлерге ушул Кодексте белгиленген жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын узактыгынын ченемдери жайылтылат.

2. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкердин жумуш убактысын жана эс алуу убактысын эсепке алуу тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишиминде аныкталат.

3. Аралыктан иштөөнү аткаруучу кызматкерге ар жылдык акы төлөнүүчү өргүүнү жана өргүүлөрдүн башка түрлөрүн берүүнүн тартиби ушул Кодекске жана мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат чөйрөсүндөгү мыйзамдарга ылайык эмгек келишими менен аныкталат.

187-берене. Өзгөчө учурларда иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерди аралыктан иштөөгө убактылуу которуу

1. Өзгөчө же аскердик абал киргизилген, өзгөчө кырдаал жарыяланган мезгилде же болбосо башка чектөөчү иш-чаралар киргизилген мезгилде жогоруда көрсөтүлгөн учурлар жокко чыгарылганга чейин иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкер аралыктан иштөөгө убактылуу которулушу мүмкүн.

2. Мындай которуунун мөөнөтү аяктаганда, бирок жагдай (кырдаал) токтотулган күндөн кечиктирбестен иш берүүчү кызматкерге эмгек келишиминде

каралган мурунку ишин берүүгө, ал эми кызматкер аны аткарууга киришүүгө милдеттүү.

16-глава. Кызматкерлердин башка категорияларынын эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

188-берене. Куралдуу Күчтөрдүн уюмдарында жана аскердик кызмат каралган мамлекеттик органдарда иштеген адамдардын эмгегин жөнгө салуу

1. Куралдуу Күчтөрдүн аскер бөлүктөрүндө, мекемелеринде, аскер-окуу жайларында, башка уюмдарында жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен аскердик кызмат каралган мамлекеттик органдарда иштөө жөнүндө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлерге Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында жана башка ченемдик укуктук актыларында каралган өзгөчөлүктөр менен эмгек мыйзамдары жайылтылат.

2. Ушул berененин биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн органдардын, мекемелердин жана уюмдардын милдеттерине ылайык кызматкерлер үчүн эмгек акы төлөөнүн өзгөчө шарттары, ошондой эле кошумча жеңилдиктер менен артыкчылыктар белгиленет.

189-берене. Транспорт кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуу

1. Транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан ишке кабыл алынып жаткан кызматкерлер транспорт жана коммуникациялар чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан аныкталган тартипте кесиптик тандоодон өтүүгө, ошондой эле эмгек милдеттерин аткаруу үчүн зарыл болгон тиешелүү даярдыктан өтүүгө жана ден соолугунун абалына ээ болууга тийиш.

2. Транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан ишке кызматкерди кабыл алуу саламаттык сактоо, транспорт жана коммуникациялар чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдар тарабынан белгиленген тартипте милдеттүү алдын ала медициналык кароодон өткөндөн кийин гана жүзөгө ашырылат.

3. Эмгеги транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлерге транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кесиби же кызмат орду боюнча алар үчүн белгиленген жумуш убактысынын узактыгынан ашыкча иштөөгө, ошондой эле зыяндуу жана (же) кооптуу эмгек шарттарында иштөөгө уруксат берилбейт.

4. Транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кесиптердин (кызмат орундарынын) жана иштердин тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте бекитилет.

5. Эмгеги транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлердин айрым категорияларынын жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын режиминин өзгөчөлүктөрү, эмгек шарттары транспорттун тиешелүү түрү жаатындагы мамлекеттик орган тарабынан

белгиленет. Бул өзгөчөлүктөр ушул Кодексте белгиленгендерге салыштырмалуу кызматкерлердин абалын начарлатышы мүмкүн эмес.

6. Эмгеги транспорт каражаттарынын кыймылы менен түздөн-түз байланышкан кызматкерлердин тартиби ушул Кодекс жана Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилүүчү тартип жөнүндө жоболор (уставдар) менен жөнгө салынат.

190-берене. Педагогикалык кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуу

1. Педагогикалык иш жүргүзүүгө Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилген тиешелүү типтеги жана түрдөгү билим берүү уюмдары жөнүндө типтүү жоболордо белгиленген тартипте аныкталган тиешелүү билими (квалификациясы, окумуштуулук даражалары жана наамдары ж.б.) бар адамдарга уруксат берилет.

2. Билим берүү уюмдарында педагогикалык иш жүргүзүүгө соттун өкүмү же медициналык көрсөтмөсү боюнча педагогикалык бул ишке тыюу салынган адамдарга, ошондой эле кылмыштын белгилүү бир түрлөрүн жасагандыгы үчүн соттуулугу бар болгон адамдарга жол берилбейт. Тиешелүү медициналык каршы көрсөтмөлөрдүн жана кылмыштын түрлөрүнүн тизмеги Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

3. Жогорку окуу жайында илимий-педагогикалык кызматкерлердин бардык кызмат орундарын ээлөө 5 жылга чейинки мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими боюнча жүргүзүлөт.

4. Жогорку окуу жайларында илимий-педагогикалык кызматкерлердин кызмат орундарын ээлөөдө, факультеттин деканын жана кафедра башчысын кошпогондо, эмгек келишимин түзүүгө чейин конкурстук тандоо жүргүзүлөт. Көрсөтүлгөн кызмат орундарын ээлөөнүн тартиби жөнүндө жобо Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилет.

5. Жогорку окуу жайынын факультетинин деканынын, кафедра башчысынын кызмат орундары шайлануучу болуп саналат. Көрсөтүлгөн кызмат орундарына шайлоонун тартиби жогорку окуу жайларынын уставдарында аныкталат.

6. Өзгөчө статуска ээ болгон мамлекеттик жогорку окуу жайлар профессордук-окутуучулук курамдын кызмат орундарын ээлөөнүн тартибин өз алдынча аныктоого укуктуу.

7. Мамлекеттик жана муниципалдык жогорку окуу жайларында ректорлордун, проректорлордун, филиалдардын (институттардын) жетекчилеринин кызмат орундарын эмгек келишимдерин түзүү убактысына карабастан, 65 жаштан ашпаган курактагы адамдар ээлейт. Аталган кызмат орундарын ээлеген жана ушул куракка жеткен адамдар алардын макулдугу менен квалификациясына шайкеш келген башка кызмат ордуна которулат. Мамлекеттик жогорку окуу жайларынын жетекчилери билим берүү чөйрөсүндөгү мыйзамдарда белгиленген тартипте жана учурларда кызмат ордуна дайындалат жана бошотулат.

8. Проректорлор мөөнөттүү эмгек келишими менен ишке кабыл алынат. Проректордун жогорку окуу жайы менен түзгөн мөөнөттүү эмгек келишиминин мөөнөтү ректордун ыйгарым укуктары аяктаган мөөнөткө дал келет.

9. Уюмдаштыруучу (уюмдаштыруучулар) жогорку окуу жайынын окумуштуулар кеңешинин сунушу боюнча ректордун кызмат ордунда болуу мөөнөтүн 70 жашка чыкканга чейин узартууга укуктуу.

10. Ректор жогорку окуу жайынын окумуштуулар кеңешинин сунушу боюнча проректордун, факультеттин деканынын, филиалдын (институттун) жетекчисинин кызмат ордунда болуу мөөнөтүн 70 жашка чыкканга чейин узартууга укуктуу.

11. Билим берүү уюмдарынын педагогикалык кызматкерлери үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы жумасына 36 сааттан ашык эмес белгиленет.

12. Билим берүү уюмунун педагогикалык кызматкеринин эмгек келишиминде көрсөтүлгөн окуу жүктөмү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан бекитилген тиешелүү типтеги жана түрдөгү билим берүү уюму жөнүндө типтүү жободо каралган учурларда жогорку чек менен чектелиши мүмкүн.

13. Кызмат ордуна жана (же) адистигине жараша билим берүү уюмдарынын педагогикалык кызматкерлеринин эмгегинин өзгөчөлүктөрүн эсепке алуу менен алардын жумуш убактысынын узактыгы (эмгек акысынын ставкасы үчүн педагогикалык иштин сааттарынын ченемдери) Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат. Педагогикалык кызматкерлерге айкалыштырып, анын ичинде окшош кызмат орду, адистиги боюнча иштөөгө уруксат берилет.

14. Билим берүү уюмунун педагогикалык кызматкерлерине окуу жылы аяктагандан кийин ар жылдык негизги узартылган өргүү берилет, анын узактыгы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

15. Ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралган негиздерден тышкары билим берүү уюмунун педагогикалык кызматкери менен эмгек келишими төмөнкү учурларда токтотулушу мүмкүн:

1) билим берүү уюмунун уставын 1 жылдын ичинде кайталап одоно бузганда;

2) окуучунун, тарбиялануучунун инсандыгына карата кара күч жана (же) психикалык зомбулук менен байланышкан тарбиялоо методдорун, анын ичинде бир жолу колдонгондо;

3) жогорку кесиптик билим берүүнүн мамлекеттик же муниципалдык кесиптик билим берүү уюмдарынын ректору, проректору, факультеттин деканы, филиалдын (институттун) жетекчилери 65 жаш курагына чыкканда.

191-берене. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

1. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгек мамилелери "Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматы жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамында белгиленген өзгөчөлүктөрдү эске алуу менен ушул Кодекске, ошондой эле Кыргыз Республикасынын башка ченемдик укуктук актыларына ылайык жөнгө салынат.

2. Чет мамлекеттин жарандыгына ээ болбогон жана кызмат ордуна Кыргыз Республикасынын Президенти же Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин Төрагасы тарабынан дайындалууга тийиш болбогон Кыргыз

Республикасынын жарандары Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын органдарындагы дипломатиялык, консулдук жана административдик мамлекеттик кызмат орундарына тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын жетекчиси тарабынан дайындалат.

3. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерин чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарына жиберүүдө ал тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдагы, ага караштуу органдагы же Кыргыз Республикасынын административдик-аймактык бирдиктериндеги анын өкүлчүлүгүндөгү кызмат ордунан бошотулат жана чет өлкөдө жайгашкан дипломатиялык кызмат органындагы кызмат ордуна дайындалат.

4. Чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарынын мөөнөтү аяктаганда Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкери кеткенге чейин тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органда, ага караштуу органда же Кыргыз Республикасынын аймактык бирдиктериндеги анын өкүлчүлүгүндө ээлеген кызмат ордунан төмөн эмес кызмат ордуна дайындалат.

5. Тийиштүү бош кызмат орду жок болгон учурда Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкери кеткенге чейинки ээлеген кызмат ордунан төмөн кызмат ордуна, бирок бир тепкичтен төмөн эмес кызмат ордуна жана кызматкердин өзүнүн макулдугу менен гана дайындалышы мүмкүн.

6. Ушул берененин жоболору Кыргыз Республикасынын Президенти же Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин Төрагасы тарабынан дайындалуучу Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлерине жайылтылбайт.

7. Чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарына жиберилүүчү Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлеринин эмгек шарттары ушул Кодексте белгиленгенден начар болушу мүмкүн эмес.

8. Ушул Кодексте жана башка мыйзам актыларында каралган негиздерден тышкары, чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарына жиберилген Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкери төмөнкү учурларда чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарынан чакыртылышы мүмкүн:

1) жүргөн өлкөдө өзгөчө кырдаал келип чыкканда;

2) кызматкер "нон грата" персонасы деп жарыялаганда же болбосо жергиликтүү компетенттүү органдардан жүргөн өлкөдө анын ылайыксыздыгы тууралуу кабарлама алынганда;

3) кызматкер жүргөн өлкөнүн каада-салттарын жана мыйзамдарын, ошондой эле жүрүм-турумдун жана моралдын жалпы кабыл алынган ченемдерин сактабаганда;

4) кызматкердин үй-бүлө мүчөлөрү жүргөн өлкөнүн мыйзамдарын, жүрүм-турумдун жана моралдын жалпы кабыл алынган ченемдерин, ошондой эле чет өлкөдөгү Кыргыз Республикасынын чет өлкөдөгү тиешелүү дипломатиялык кызмат органынын аймагында колдонулган жашоо эрежелерин сактабаганда;

5) эмгек милдеттерин, ошондой эле кызматкер тааныштырылган режимдик талаптарды бир жолу одоно бузганда;

6) 2 айдан узак созулган убактылуу эмгекке жарамсыз учурда же Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте бекитилген оорулардын тизмесине ылайык чет өлкөдө иштөөгө тоскоолдук кылган оорусу болгондо.

9. Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызматынын кызматкерлерин ушул берененин 8-бөлүгүндө каралган негиздердин бири боюнча чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарынан чакыртып алууда, чет өлкөгө узак мөөнөттүү иш сапарына кеткенге чейин тышкы иштер чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органда, ага караштуу органда же Кыргыз Республикасынын аймактык бирдиктериндеги анын өкүлчүлүктөрүндө кызмат ордун ээлебеген кызматкерлерди иштен бошотуу ушул Кодекстин 40-беренесинин 1-бөлүгүнүн 2-пункту боюнча жүргүзүлөт.

192-берене. Диний уюмдардын кызматкерлеринин эмгегин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

1. Кызматкер менен диний уюмдун ортосундагы эмгек келишими белгиленген мөөнөткө да, ошондой эле белгиленбеген мөөнөткө да түзүлүшү мүмкүн. Эмгек келишимине ушул Кодекске жана диний уюмдун ички белгилөөлөрүнө ылайык кызматкер үчүн жана иш берүүчү катары диний уюм үчүн олуттуу шарттар киргизилет.

2. Эмгек келишиминин тараптарынын укуктары жана милдеттери диний уюмдун Кыргыз Республикасынын Конституциясына, ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга карама-каршы келбөөгө тийиш болгон ички белгилөөлөрү менен белгиленген өзгөчөлүктөрдү эсепке алуу менен эмгек келишиминде аныкталат.

3. Диний уюмдун кызматкери менен диний уюмдун ички белгилөөлөрүндө аныкталган тизмекке ылайык толук материалдык жоопкерчилик жөнүндө келишим түзүлүшү мүмкүн.

4. Ушул Кодексте каралган негиздерден тышкары эмгек келишими менен каралган негиздер боюнча диний уюмдун кызматкери менен эмгек келишими токтотулушу мүмкүн.

193-берене. Банкрот болгондо эмгек келишимдерин жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү

1. Реструктуризациялоо, реабилитациялоо, санациялоо, тынчтык макулдашуу жана консервациялоо түрүндө жүзөгө ашырылган банкроттукта бул процесстин натыйжасында штаттар же кызматкерлердин саны кыскартылган учурларды кошпогондо, кызматкерлер менен эмгектик мамилелери токтотулбайт.

2. Бул мезгилде иш берүүчү (атайын администратор, тышкы башкаруучу) жалпы башкаруучулук функцияларды жүзөгө ашыруучу кызматкерлер (жетекчи, анын орун басарлары, башкы бухгалтер) менен эмгек келишимин кайра түзүүгө же бузууга укуктуу.

3. Эгерде реструктуризациялоонун натыйжасында жоюлган уюмдун активдери ага өткөн жаңы юридикалык жак пайда болсо, анда иш берүүчү кызматкерлерди которууну же иштен бошотууну ушул Кодекске ылайык жүргүзүүгө тийиш.

4. Компенсацияларды эсептөө жана төлөө ушул Кодекске ылайык жүргүзүлөт.

194-берене. Медициналык кызматкерлердин эмгегин жөнгө салуунун айрым өзгөчөлүктөрү

Медициналык кызматкерлер үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы жумасына 39 сааттан ашык эмес белгиленет. Кызмат ордуна жана (же) адистигине жараша медициналык кызматкерлердин жумуш убактысынын узактыгы Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

195-берене. Жалпыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография уюмдарынын, театрлардын, театрдык жана концерттик уюмдардын, цирктин чыгармачыл кызматкерлеринин жана чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдардын, кесипкөй спортсмендердин эмгегин жөнгө салуу

1. Жалпыга маалымдоо каражаттарынын, кинематография уюмдарынын, театрдын, театрдык жана концерттик уюмдардын, циркттердин чыгармачыл кызматкерлерине жана чыгармаларды жаратууга жана (же) аткарууга катышкан башка адамдарга, кесипкөй спортсмендерге карата мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган өзгөчөлүктөр менен эмгек мыйзамдары жайылтылат.

2. Маданият жана искусство чөйрөсүндөгү мамлекеттик жана муниципалдык уюмдардын чыгармачыл кызматкерлери, жетекчилери жана адистери менен эмгектик мамилелердин негизги формасы болуп эмгек келишими саналат.

3. Маданияттын мамлекеттик уюмдарынын пенсия курагындагы кызматкерлери менен ушул Кодекстин 18-беренесине ылайык мөөнөттүү эмгек келишими түзүлөт.

IV БӨЛҮМ. ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК

17-глава. Жалпы жоболор

196-берене. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары, принциптери жана формалары

1. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары - кызматкерлер (алардын өкүлдөрү), иш берүүчүлөр (алардын өкүлдөрү), Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдары.

2. Мамлекеттик бийлик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары мыйзамдарга же иш берүүчүлөрдүн ыйгарым укуктарына ылайык алар иш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү катары иш алып барган учурларда социалдык өнөктөштүктүн тараптары болуп саналат.

3. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, жамааттык келишимди түзүүдө же өзгөртүүдө иш берүүчүнүн өкүлдөрү болуп ушул Кодекске, мыйзамдарга, башка ченемдик укуктук актыларга, уюмдун уюмдаштыруу документтерине жана ченемдик актыларга ылайык уюмдун жетекчиси же ал ыйгарым укук берген адамдар саналат.

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

5. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, жамааттык келишимди түзүүдө жана өзгөртүүдө, анын аткарылышына контролду жүзөгө ашырууда, кызматкерлердин иш берүүчү менен эмгек талаш-тартыштарын кароодо уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыктарын тиешелүү кесиптик бирликтер коргойт.

6. Иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрүнүн жана кызматкерлердин укуктук статусу, функциялары, ыйгарым укуктары жана ишинин кепилдиктери тиешелүү ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салынат.

7. Социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери болуп төмөнкүлөр саналат:

1) тараптардын тең укуктуулугу;

2) тараптардын кызыкчылыктарын урматтоо жана эсепке алуу;

3) тараптардын келишимдик мамилелерге катышууга кызыкдарлыгы;

4) демократиялык негизде социалдык өнөктөштүктү чыңдоого жана өнүктүрүүгө мамлекеттин көмөктөшүүсү;

5) тараптардын жана алардын өкүлдөрүнүн мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды сактоосу;

6) тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктуулугу;

7) эмгек чөйрөсүнө кирген маселелерди талкуулоодо тандоо эркиндиги;

8) тараптар милдеттенмелерди өзүнө алуусунун ыктыярдуулугу;

9) тараптар алган милдеттенмелердин реалдуулугу;

10) жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткаруунун милдеттүүлүгү;

11) жамааттык келишимдердин, макулдашуулардын аткарылышын контролдоо;

12) тараптардын, алардын өкүлдөрүнүн күнөөсү боюнча жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткарбагандыгы үчүн алардын жоопкерчилиги.

8. Социалдык өнөктөштүк төмөнкүдөй формаларда жүзөгө ашырылат:

1) жамааттык келишимдерди, макулдашууларды даярдоо жана аларды түзүү боюнча жамааттык сүйлөшүүлөр;

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

3) кызматкерлердин өкүлдөрүнүн жана иш берүүчүлөрдүн эмгектик талаш-тартыштарды сотко чейин чечүүгө катышуусу.

197-берене. Социалдык өнөктөштүк тутуму

Социалдык өнөктөштүк тутуму төмөнкүдөй деңгээлдерди камтыйт:

1) Кыргыз Республикасында эмгек чөйрөсүндөгү мамилелерди жөнгө салуунун негиздерин белгилөөчү республикалык деңгээлди;

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

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

4) кызматкерлер менен иш берүүчүнүн ортосундагы эмгек чөйрөсүндөгү өз ара милдеттенмелерди белгилөөчү уюмдун деңгээлин.

198-берене. Ушул бөлүмдүн ченемдерин колдонуунун өзгөчөлүктөрү

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

18-глава. Социалдык өнөктөштүк органдары жана жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү принциптери

199-берене. Социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу боюнча органдар

1. Социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салууну, жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнү жана жамааттык келишимдин, макулдашуулардын долбоорлорун даярдоону, аларды түзүүнү камсыз кылуу, ошондой эле тараптардын чечими боюнча тең укуктуу негизде бардык деңгээлдеги жамааттык келишимдин жана макулдашуунун аткарылышын контролдоону уюштуруу үчүн тараптардын зарыл болгон ыйгарым укуктар берилген өкүлдөрүнөн комиссиялар түзүлөт.

2. Республикалык деңгээлде социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу боюнча туруктуу иштөөчү Республикалык үч тараптуу комиссия түзүлөт, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин, иш берүүчүлөр менен кесиптик бирликтердин республикалык бирикмесинин өкүлдөрүнөн түзүлөт.

3. Аймактык деңгээлде социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуу боюнча үч тараптуу комиссиялар түзүлүшү мүмкүн, алардын иши мыйзамдарга, мамлекеттик органдар же жергиликтүү өз алдынча башкаруунун өкүлчүлүктүү органдары тарабынан бекитилүүчү бул комиссиялар жөнүндө жоболорго ылайык жүзөгө ашырылат.

4. Тармактык деңгээлде жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, тармактык макулдашууларды даярдоо жана аларды түзүү үчүн комиссиялар түзүлүшү мүмкүн. Тармактык комиссиялар республикалык жана аймактык деңгээлде түзүлүшү мүмкүн.

5. Бардык деңгээлдеги бюджеттерден толук же жарым-жартылай каржылоону караштырган макулдашуулар, макулдашуунун тараптары болуп саналган тиешелүү мамлекеттик органдардын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын өкүлдөрүнүн милдеттүү түрдө катышуусу менен түзүлөт.

6. Уюмдун деңгээлинде жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимди даярдоо жана аны түзүү үчүн комиссия түзүлөт.

200-берене. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн принциптери

1. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнүн принциптери болуп төмөнкүлөр саналат:

1) тараптардын тең укуктуулугу жана кызыкчылыктарын урматтоо;

2) эмгек жана ишке орноштуруу шарттарын аныктоо, иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин ортосундагы мамилелерди жөнгө салуу максатында маселелерди талкуулоодо тандоонун эркиндиги;

3) тараптардын милдеттенмелерди алуусунун ыктыярдуулугу;

4) эмгек жөнүндө мыйзамдарды сактоо.

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

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

4. Сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби, сүйлөшүүлөргө катышкан адамдарга кепилдиктер Кыргыз Республикасынын жамааттык келишимдер жөнүндө мыйзамы менен жөнгө салынат.

19-глава. Жамааттык келишим жана макулдашуулар

201-берене. Жамааттык келишим

1. Жамааттык келишимдер менчиктин ар кандай түрүндөгү уюмдарда кеминде 1 жылдык мөөнөткө түзүлүшү мүмкүн.

2. Жамааттык келишим уюмдун филиалдарында, өкүлчүлүктөрүндө же башка обочолонгон түзүмдүк бөлүмдөрүндө дагы түзүлүшү мүмкүн. Бул учурларда иш берүүчүнүн өкүлү болуп иш берүүчү ыйгарым укук берген тиешелүү бөлүмдүн жетекчиси саналат.

3. Тараптардын жамааттык сүйлөшүүлөрү башталган күндөн тартып эки айдын ичинде жамааттык келишимдин айрым жоболору боюнча тараптардын ортосунда макулдашууга жетишилбесе, тараптар пикир келишпестиктердин протоколун түзүү менен жамааттык келишимге макулдашылган шарттарда кол коюуга тийиш.

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

5. Жамааттык келишимдин мазмуну жана түзүмү, аны колдонууга киргизүү тартиби, өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү тартиби, ошондой эле аны аткарбагандыгы үчүн жоопкерчилик Кыргыз Республикасынын жамааттык келишимдер жөнүндө мыйзамы менен жөнгө салынат.

202-берене. Макулдашуу. Макулдашуулардын түрлөрү

1. Макулдашууга эмгекке акысын төлөө, эмгек шарттары жана аны коргоо, эмгек жана эс алуу режими, социалдык өнөктөштүктү өнүктүрүү маселелери,

тараптар аныктоочу башка маселелер боюнча тараптардын өз ара милдеттенмелери киргизилиши мүмкүн.

2. Жөнгө салынуучу социалдык-эмгектик мамилелердин чөйрөсүнө жараша башкы, тармактык (тармактар аралык), аймактык жана башка сыяктуу макулдашуулар түзүлүшү мүмкүн.

3. Башкы макулдашуу республикалык деңгээлдеги социалдык-эмгектик мамилелерди жөнгө салуунун жалпы принциптерин белгилейт.

4. Тармактык (тармактар аралык) макулдашуу эмгекке акы төлөөнүн жалпы шарттарын, тармактын (тармактардын) кызматкерлерине эмгектик кепилдиктерди жана жеңилдиктерди аныктайт.

5. Тармактык (тармактар аралык) макулдашуу социалдык өнөктөштүктүн республикалык, аймактык деңгээлдеринде түзүлүшү мүмкүн.

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

7. Макулдашуулар жамааттык сүйлөшүүлөргө катышуучу тараптардын келишүүсү боюнча эки тараптуу жана үч тараптуу болушу мүмкүн.

8. Башка макулдашуулар - социалдык-эмгектик мамилелерди жана аны менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди жөнгө салуунун айрым багыттары боюнча социалдык өнөктөштүктүн кандай болбосун деңгээлинде тараптар тарабынан түзүлүшү мүмкүн болгон макулдашуулар.

9. Макулдашууну иштеп чыгуунун жана түзүүнүн тартиби, анын мазмуну жана башка шарттары Кыргыз Республикасындагы эмгек мамилелери жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө тиешелүү мыйзам менен жөнгө салынат.

V БӨЛҮМ. ЭМГЕКТИ КОРГОО

20-глава. Эмгекти коргоо

203-берене. Эмгекти коргоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясаттын негизги багыттары

1. Эмгекти коргоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясаттын негизги багыттарын ишке ашыруу эмгекти коргоо маселелери боюнча мамлекеттик органдардын, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын, иш берүүчүлөрдүн, иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин, ошондой эле кесиптик бирликтердин, алардын бирикмелеринин жана кызматкерлер тарабынан ыйгарым укук берилген башка өкүлчүлүктүү органдардын макулдашылган иш-аракеттери менен камсыз кылынат жана төмөнкүдөй принциптерге негизделет:

1) эмгекти коргоону мамлекеттик башкаруу;

2) өндүрүштүк иштин натыйжаларына карата кызматкердин өмүрүнүн жана ден соолугунун артыкчылыгы;

3) менчигинин жана чарба жүргүзүүнүн түрүнө карабастан бардык уюмдар үчүн эмгекти коргоо чөйрөсүндө бирдиктүү талаптарды белгилөө;

4) уюмдарда эмгекти коргоо талаптарынын бардык жерде аткарылышына көз карандысыз жана таасирдүү көзөмөлдү жана контролду жүзөгө ашыруу;

5) эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, эмгекти коргоо боюнча республикалык, аймактык максаттуу программаларды кабыл алуу жана ишке ашыруу;

6) ар бир күтүлбөгөн кырсыкты жана кесиптик ооруну териштирүү жана эсепке алуу жана ошонун негизинде алардын себептерин жокко чыгаруучу чараларды иштеп чыгуу жана жүзөгө ашыруу милдеттүүлүгү;

7) өндүрүштө күтүлбөгөн кырсыктан жабыр тарткан же кесиптик оорууга чалдыккан кызматкерлердин кызыкчылыктарын социалдык жактан коргоо;

8) эмгекти коргоону камсыз кылууга багытталган кесиптик бирликтердин, башка коомдук бирикмелердин жана уюмдардын жана айрым адамдардын иштерин ар тараптуу колдоо;

9) эмгекти коргоо көйгөйлөрүн чечүү үчүн эл аралык кызматташуу.

2. Эмгекти коргоо боюнча мыйзамдан келип чыгуучу ченемдик актыларды (эмгекти коргоо боюнча тармактар аралык жана тармактык эрежелер жана типтүү нускамалар, курулуш жана санитардык ченемдер жана эрежелер, коопсуздук боюнча эрежелер жана нускамалар, түзүлүү жана коопсуз пайдалануу эрежелери, долбоорлоо жана куруу боюнча эрежелердин жыйындысы, гигиеналык ченемдер жана эмгек коопсуздугунун мамлекеттик стандарттары) иштеп чыгуунун жана бекитүүнүн тартиби, ошондой эле аларды кайра кароонун мөөнөттөрү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленет.

204-берене. Эмгектин корголушун камсыз кылуу боюнча иш берүүчүнүн милдеттери

1. Кызматкерлерге эмгектин сергек жана коопсуз шарттарын түзүү, эмгекти коргоо талаптарын аткаруу боюнча милдеттер иш берүүчүгө жүктөлөт жана иш берүүчүнүн каражаттарынын эсебинен жүзөгө ашырылат.

2. Иш берүүчү төмөнкүлөрдү камсыз кылууга милдеттүү:

1) имараттарды, курулмаларды эксплуатациялоо жүргүзүүдө, машиналарды, механизмдерди жана башка өндүрүштүк жабдууларды, транспорт каражаттарын пайдаланууда эмгек процессинде кызматкерлердин коопсуздугун;

2) кызматкерлердин жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын колдонуусун;

3) ар бир жумуш ордунда эмгекти коргоо талаптарына ылайык келген эмгек шарттарын;

4) кызматкерлер үчүн эмгекти коргоо боюнча нускамаларды иштеп чыгууну жана бекитүүнү;

5) Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык кызматкерлердин эмгек жана эс алуу режимин;

6) кызматкерлерге атайын кийимдерди, атайын бут кийимдерди жана жекече коргонуунун башка каражаттарын, жууп-тазалоочу жана зыянсыздандыруучу каражаттарды белгиленген ченемдерге ылайык акысыз берүүнү;

7) кызматкерлерди эмгекти коргоо талаптарын окутуу, үйрөтүү жана билимдерин текшерүү, эмгекти коргоо талаптарына окутуудан, үйрөтүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтпөгөн адамдардын иштөөсүнө жол бербөөнү;

8) жумуш орундарда эмгек шарттарынын абалына, ошондой эле кызматкердин эмгекти коргоонун талаптарын сактоого контролду уюштурууну;

9) эмгек шарттары боюнча кесиптик тобокелдиктерге баалоо жүргүзүүгө (жумуш орундарын аттестациялоо);

10) кызматкерлерди милдеттүү түрдө алдын ала (ишке киргенде) жана мезгилдүү медициналык кароодон, кызматкерлерди кезексиз медициналык кароодон (текшерүүдөн) өткөрүүнү;

11) кызматкерлер милдеттүү медициналык кароодон өтпөстөн, ошондой эле медициналык каршы көрсөтмөлөр болгон учурда алардын эмгек милдеттерин аткаруусуна жол бербөөнү;

12) кызматкерлерге жумуш орундарындагы шарттар жана эмгекти коргоо жөнүндө, ден соолугуна залал келтирүү тобокелдиги бар экендиги, аларга тиешелүү болгон компенсациялар жана жекече коргонуу каражаттары, эмгек шарттары боюнча компенсациялар жана жеңилдиктер жөнүндө маалымдоону;

13) авариялык кырдаалдарды болтурбоо, мындай кырдаалдар пайда болгондо кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун сактоо, анын ичинде жабыр тарткандарга алгачкы жардам көрсөтүү боюнча чараларды көрүүнү;

14) өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыктарды жана кесиптик ооруларды Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети белгилеген тартипте териштирүүнү;

15) кызматкерлерди санитардык-тиричилик жана дарылоо-профилактикалык тейлөөнү;

16) кызматкерлерди өндүрүштө күтүлбөгөн кырсыктардан жана кесиптик оорулардан милдеттүү социалдык камсыздандырууну;

17) кызматкерлерди эмгекти коргоонун талаптары менен тааныштырууну;

18) кызматкерлердин ден соолугуна жана өмүрүнө келтирилген зыяндын ордун толтурууну;

19) эмгекти коргоонун талаптарына ылайык эмгек шарттарын жакшыртуу үчүн зарыл болгон өлчөмдө финансылык каражаттарды бөлүүнү;

20) эмгек шарттары зыяндуу жана оор жумуштарда иштеген кызматкерлерге мыйзамдарда каралган учурларда жеңилдиктерди жана компенсацияларды берүүнү ("Мамлекеттик пенсиялык социалдык камсыздандыруу жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамында каралган № 2 тизмесиндеги курагы боюнча пенсия, пенсиянын башка түрлөрү, кыскартылган жумуш күнү, жогорулатылган өлчөмдө акы төлөө, кошумча өргүү, сүт же ага тете тамак-аш азыктары жана башкалар);

21) тиешелүү органдардын өкүлдөрүнүн уюмга өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыктарды жана кесиптик ооруларды иликтөө, өндүрүштөгү мертинүүлөрдүн жана авариялардын алдын алуу боюнча текшерүү иштерин жүргүзүүсүнө тоскоолдуксуз жетүүсү, аларга эмгекти коргоо боюнча маалыматтарды мыйзамда белгиленген тартипте берүүнү.

205-берене. Кызматкердин эмгекти коргоо жаатындагы милдеттери

Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

1) эмгекти коргоо боюнча эрежелердин, ченемдердин жана түшүндүрмөлөрдүн белгиленген талаптарын сактоого;

2) иш берүүчү тарабынан белгиленген ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;

3) жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын туура колдонууга;

4) эмгекти коргоо талаптары боюнча окутуудан, түшүндүрүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтүүгө;

5) адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч туудурган кандай болбосун кырдаал, өндүрүштө болгон ар бир күтүлбөгөн кырсык тууралуу же өзүнүн ден соолугунун абалынын начарлагандыгы жөнүндө өзүнүн түздөн-түз же жогору турган жетекчисине дароо билдирүүгө;

6) милдеттүү жана мезгилдүү (ишке кирүүдө) алдын ала медициналык кароодон өтүүгө.

206-берене. Кызматкерлерди эмгекти коргоо боюнча окутуу жана түшүндүрмө берүү

1. Иш берүүчүнү кошуп алганда, уюмдун бардык кызматкерлери Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан белгиленген тартипте эмгекти коргоо боюнча окуудан, билимин текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү.

2. Эмгекти коргоо боюнча белгиленген тартипте окутуудан, түшүндүрмө берүүдөн жана билимин текшерүүдөн өтпөгөн адамдарга ишке уруксат берүүгө тыюу салынат.

207-берене. Эмгекти коргоо кызматы

1. Эмгекти коргоо талаптарын сактоону камсыз кылуу, алардын аткарылышын контролдоону жүргүзүү максатында 50дөн ашык кызматкери бар эмгек ишин жүзөгө ашырган ар бир уюмда эмгекти коргоо кызматы түзүлөт же бул жаатта тиешелүү даярдыгы же иш тажрыйбасы бар эмгекти коргоо боюнча адистин кызмат орду киргизилет.

2. Кызматкерлеринин саны 50 жана андан аз уюмдарда эмгекти коргоо кызматын түзүү же эмгекти коргоо боюнча адистин кызмат ордун киргизүү жөнүндө чечим ошол уюмдагы иштин өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен иш берүүчү тарабынан кабыл алынат.

3. Уюмда эмгекти коргоо кызматы (эмгекти коргоо боюнча адис) жок болгон учурда, иш берүүчү адистер же эмгекти коргоо жаатында кызматтарды көрсөтүүчү уюмдар менен келишим түзөт.

4. Уюмдагы эмгекти коргоо кызматынын түзүмү жана эмгекти коргоо кызматынын кызматкерлеринин саны иштегендердин санына, өндүрүштүн кооптуулук жана зыяндуулук даражасына, аймактык алыстыгына жараша эмгек чөйрөсүндөгү мамлекеттик орган тарабынан белгиленген ченемдерге ылайык иш берүүчү тарабынан аныкталат.

5. Эмгекти коргоо кызматы жөнүндө типтүү жобону Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети бекитет.

208-берене. Өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыкты жана кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүү жана эсепке алуу

Өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыкты жана кесиптик ооруга чалдыгууну териштирүү жана эсепке алуу Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган тартипте жүзөгө ашырылат.

209-берене. Эмгек шарттары боюнча жеңилдиктер жана компенсациялар

1. Оор жумуштар жана зыяндуу же кооптуу эмгек шарттары жумуштар үчүн кызматкерлерге жеңилдиктер жана компенсациялар берилет (№ 2 тизмеге ылайык курагы боюнча пенсия, эмгек акысына кошумча акы, кыскартылган жумуш күнү, кошумча өргүү, сүт берүү жана башкалар). Аларды берүү, жокко чыгаруу тартиби жана шарттары Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актылары менен белгиленет.

2. Жеңилдетилген пенсияларга карата маселелерди чечүүдө эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын кошумча корутундусу талап кылынат.

3. Иш берүүчү өздүк каражаттарынын эсебинен зыяндуу же кооптуу өндүрүштүк факторлордун таасири үчүн кызматкерлерге мыйзамдарда белгиленгендерге салыштырмалуу кошумча жеңилдиктерди жана компенсацияларды берүүгө укуктуу.

21-глава. Кызматкерлерге өз эмгек милдеттерин аткарууда мертинүүдөн, кесиптик оорудан, же болбосо ден соолугунун башка бузулушу менен келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилиги

210-берене. Кызматкердин ден соолугуна келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилиги

1. Иш берүүчү кызматкерлерге алардын кызматтык милдеттерин аткаруу менен байланышкан жана иш берүүчүнүн аймагында да, анын чегинен сырткары да, ошондой эле иш берүүчү тарабынан берилген транспортто кызматкердин иштеген жерине келе жатканда же иштен кетип бара жаткан мезгилде болгон мертинүүдөн, кесиптик оорудан же болбосо эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу ден соолугунун башка бузулушунан (мындан ары - эмгектик мертинүү) кызматкерге келтирилген зыян үчүн жоопкерчилик тартат.

2. Эгерде ал зыян ал жеткис күчтөн же кызматкердин кара санатайлык ниетинин кесепетинен улам келип чыккандыгын далилдей албаса, иш берүүчү эмгектик милдеттерин аткарууда кызматкердин ден соолугуна жогорку кооптуулуктун булагы тарабынан келтирилген зыяндын ордун толук көлөмдө толтурууга милдеттүү.

3. Эгерде эмгектик мертинүү иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча гана эмес, кызматкердин одоно этиятсыздыгынын кесепетинен улам келип чыкса, анда аралаш жоопкерчилик колдонулат. Мындай учурда ордун толтуруунун өлчөмү

кызматкердин күнөөсүнүн даражасына жараша азайтылат. Кызматкердин күнөөсүнүн даражасы комиссия тарабынан пайыз менен аныкталат.

4. Кызматкердин этиятсыздыгы жана иш берүүчүнүн күнөөсү жок болгон учурда, анын жоопкерчилиги күнөөнүн бар экендигине карабастан келип чыккан учурларда (ушул берененин экинчи бөлүгү), зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү комиссия тарабынан аныкталат. Мында зыяндын ордун толтуруудан толук баш тартууга жол берилбейт.

5. Бөтөн (жеке жана юридикалык) жактардын күнөөсү боюнча кызматкердин өз эмгек милдеттерин аткарууда ден соолугуна келтирилген зыяндын орду мыйзамдарда каралган тартипте иш берүүчү тарабынан күнөөлүү адамга карата кийинки регресс менен толтурулат.

211-берене. Келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилигин далилдөө

1. Келтирилген зыян үчүн иш берүүчүнүн жоопкерчилигинин далили жана анын күнөөсүнүн далили төмөнкүлөр болот:

1) өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыкты иликтөө жөнүндө комиссиянын акты;

2) Н-1 формасындагы өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсык ("кесиптик оору") жөнүндө акты;

3) өкүм, соттун чечими, прокурордун токтому;

4) мамлекеттик контролдоо жана көзөмөлдөө органдарынын же кесиптик бирликтердин техникалык эмгек инспекциясынын корутундусу;

5) кесиптик оорусу жөнүндө медициналык корутунду;

6) күбөлөрдүн көрсөтмөлөрү;

7) башка документтер.

2. Талаш-тартыш келип чыккан же иш берүүчү кызматкерге зыяндын ордун толтурууну төлөөдөн баш тарткан учурда чечим сотко чейинки тартипте, ал эми макулдук болбогон учурда - сот тартибинде кабыл алынат.

212-берене. Зыяндын ордун толтуруунун түрлөрү

Жабырлануучуга зыяндын ордун толтуруу төмөнкүлөрдөн турат:

1) алынбай калган эмгек акынын (же анын тийиштүү бөлүгүнүн) ордун толтурууну төлөөдөн;

2) кошумча чыгымдарды компенсациялоодон;

3) белгиленген учурларда бир жолку жөлөкпулду төлөөдөн;

4) моралдык зыяндын ордун толтуруудан;

5) бул чыгымдарды тарткан адамга сөөк коюуга кеткен чыгымдардын ордун толтуруудан.

213-берене. Керектөө товарларына жана кызмат көрсөтүүлөргө баанын өсүшүн эске алуу менен жашоо наркынын жогорулашына байланыштуу зыяндын ордун толтуруу суммаларын жогорулатуу

1. Жашоо наркынын өскөндүгүнө байланыштуу зыяндын ордун толтуруу суммалары зыяндын ордун толтуруу суммасын индексациялоо жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте индексациялануугa тийиш.

2. Зыяндын ордун толтуруудагы акчалай суммалар, кошумча чыгымдарды компенсациялоо жана бир жолку жөлөкпул тараптардын макулдашуусу боюнча же жамааттык келишимдин, макулдашуунун негизинде көбөйтүлүшү мүмкүн.

3. Эмгектик мертинүүдөн кийин эмгек мамилелерин токтотуу зыяндын ордун толтуруудан бошотууга алып келбейт.

214-берене. Жабырлануучуга эмгек акысынын ордун толтуруу

1. Жабырлануучуга зыяндын ордун толтуруу өлчөмү анын орточо айлык эмгек акысына жана ага белгиленген кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу деңгээлине жараша аныкталат.

2. Эмгек акынын ордун толтурууда жабырлануучуга эмгектик мертинүүгө байланыштуу дайындалган майыптыгы боюнча пенсия, ага тете эмгектик мертинүүгө чейин жана андан кийин да дайындалган пенсиянын башка түрлөрү, ошондой эле мертинүүдөн кийин жабырлануучу алган эмгек акы зыяндын ордун толтуруунун эсебине кошулбайт.

215-берене. Зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү эсептелинүүчү эмгек акынын курамы

1. Зыяндын ордун толтуруунун өлчөмү эсептелинүүчү алынбай калган эмгек акынын курамына эмгек акынын бардык түрлөрү, анын ичинде ченемден ашык иштегендиги, дем алыш жана майрам күндөрү иштегендиги, ошондой эле айкалыштырып иштегендиги үчүн акы төлөөнүн бардык түрлөрү кирет.

2. Бир жолку берилүүчү мүнөздөгү төлөмдөр, атап айтканда пайдаланылбаган өргүү үчүн компенсация жана иштен бошотуу жөлөкпулу эсепке алынбайт.

3. Убактылуу эмгекке жарамсыздык жана кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүү мезгилине төлөнгөн жөлөкпул эсепке алынат.

4. Автордук гонорар албай калган эмгек акынын курамына киргизилет.

5. Окуган мезгилинде төлөнүүчү стипендия эмгек акыга теңештирилет (зыяндын ордун толтуруу үчүн кайрылган адамдын каалоосу боюнча).

6. Эмгек акынын бардык түрлөрү салыктар жана башка милдеттүү төлөмдөр кармалганга чейин эсептелген суммаларда эсепке алынат.

216-берене. Орточо айлык эмгек акы аныкталуучу мезгилдер

1. Орточо айлык эмгек акы эмгектик мертинүүдөн же эмгектик мертинүүгө байланыштуу эмгекке жарамдуулугун жоготуудан же начарлатуудан мурунку жумушунун (кызматынын) акыркы 12 айы үчүн аныкталат (жарандын тандоосу боюнча). Кесиптик ооруга чалдыккан учурда орточо айлык эмгек акы да мындай ооруга чалдыктырган жумушун токтотуудан мурунку жумушунун акыркы 12 айы үчүн аныкталышы мүмкүн.

2. Орточо айлык эмгек акы эсептелүүчү айлардын ичинен төмөнкүлөр чыгарып салынат (жарандын каалоосу боюнча):

1) жумуш айдын биринчи күнүнөн тартып башталбагандыгына же токтотулбагандыгына байланыштуу толук эмес жумуш айлары;

2) бала багууга байланыштуу берилген өргүү айлары (анын ичинде толук эмес), ошондой эле жаран майып болгон же эмгектик мертинүү менен келтирилген зыяндын ордун толтурууну алган, I топтогу майыптыгы бар ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды, 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баланы же МСЭКтин корутундусу боюнча бирөөнүн багуусуна муктаж адамды баккан жумуш убактысы;

3) жумуш убактылуу токтотулган учурда иш берүүчүнүн демилгеси боюнча берилүүчү эмгек акысы сакталбаган же жарым-жартылай сакталган өргүү айлары (анын ичинде толук эмес).

3. Чыгарып салынган айлар түздөн-түз мурунку айлар менен алмаштырылат, же болбосо аларды алмаштыруу мүмкүн болбогондо эсептен чыгарып салынат.

217-берене. Орточо айлык эмгек акыны эсептөө тартиби

1. Ушул Кодекстин 216-беренесинде көрсөтүлгөн мезгил үчүн орточо айлык эмгек акы жумушунун (кызматынын) он эки айы үчүн эмгек акынын жалпы суммасын 12ге бөлүү жолу менен эсептелет.

2. Эгерде жумушунун узактыгы он эки айдан аз болсо, орточо айлык эмгек акы иш жүзүндө иштеген айлары үчүн эмгек акынын жаппы суммасын ушул айлардын санына бөлүү жолу менен эсептелет.

3. Иштөө мезгили 1 календардык айдан аз болгон учурларда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү шарттуу алынган айлык эмгек акыга негизделип эсептелет, ал төмөнкүдөй түрдө аныкталат: бардык иштеген мезгил үчүн эмгек акы иштеген күндөрдүн санына бөлүнөт жана алынган сумма бир жыл үчүн орточо эсептелген бир айдагы жумуш күндөрүнүн санына көбөйтүлөт.

4. Иш жүзүндөгү эмгек акы жөнүндө документтерди алууга мүмкүн болбогондо зыяндын ордун толтуруу өлчөмү беш эселенген минималдуу эмгек акыга негизделип эсептелет.

5. Орточо айлык эмгек акы беш эселенген минималдуу эмгек акыдан аз болгон учурларда, зыяндын ордун толтуруу өлчөмү беш эселенген минималдуу эмгек акыга негизделип эсептелет.

6. Эгерде жабырлануучунун эмгек акысында ал мертингенге же ден соолугуна башка зыян келтирилгенге чейин анын мүлктүк абалын жакшыртуучу туруктуу өзгөрүүлөр болсо (ээлеген кызмат орду боюнча эмгек акысы жогоруласа, ал кыйла көп акы төлөнүүчү ишке которулса жана жабырлануучунун эмгек акысынын өзгөрүүсүнүн туруктуулугу же өзгөрүү мүмкүндүгү далилденген башка учурларда), анын орточо айлык эмгек акысын аныктоодо ал алган же алууга тийиш болгон эмгек акы гана эсепке алынат.

218-берене. Кошумча чыгымдардын түрлөрү

1. Зыян келтирүү үчүн жоопту иш берүүчү албай калган эмгек акынын ордун толтуруудан сырткары эмгектик мертинүүдөн келип чыккан кошумча чыгымдарды компенсациялоого милдеттүү.

2. Кошумча чыгымдар болуп төмөнкүлөр саналат: кошумча тамактанууга, дарыларды сатып алууга, протездөөгө, башка адамдын же анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн жабырлануучуну багууга, жабырлануучунун, ал эми зарыл болгон учурларда аны коштоп жүргөн адамдын да дарылануучу жерге баруусуна жана кайра келүүсүнө жол кирени кошкондо, санаториялык-курорттук дарыланууга, атайын транспорт каражаттарын жана күйүүчү майларды сатып алууга, бул каражаттарды капиталдык оңдоого жана башка чыгымдар, эгерде жабырлануучу аларды мыйзамдарда каралган башка негиздер боюнча тиешелүү уюмдардан акысыз албаган болсо.

3. I топтогу майыптыгы бар, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга аны багуу зарылдыгы жөнүндө МСЭКтин корутундусу талап кылынбайт (атайын медициналык багууга муктаж болгондон башка учурда).

4. Жардамдын бир нече түрүнө муктаж болгон жабырлануучуга жардамдын ар бир түрүн алуу менен байланышкан чыгымдардын орду толтурулат.

5. Ушул берененин экинчи бөлүгүндө каралган кошумча чыгымдар жабырлануучунун ага муктаждыгы жөнүндө МСЭКтин же дарылоо-профилактикалык мекеменин корутундусуна ылайык жүргүзүлөт. Мындай чыгымдарды төлөө Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети аныктаган тартипте жүзөгө ашырылат.

6. Кошумча чыгымдардын өлчөмү тиешелүү уюмдардын эсептеринин, чектеринин, рецепттеринин жана башка документтердин негизинде же жабырлануучу бул чыгымдарды тарткан жерде түзүлгөн баага ылайык аныкталат.

7. МСЭКтин корутундусу боюнча башка бирөөнүн атайын медициналык багуусуна муктаж болгон жабырлануучуга чыгымдар беш, башка бирөөнүн тиричилик багуусунда - эки минималдуу эмгек акынын деңгээлинде белгиленет жана ал ким тарабынан жүзөгө ашырылганына карабастан ар ай сайын орду толтурулат.

8. Эксплуатациялоонун белгиленген мөөнөтүнүн ичинде транспорт каражаттарын сатып алууга жана аларды капиталдык оңдоого кеткен чыгымдар алардын наркынын чегинде жүргүзүлөт.

219-берене. Бир жолку берилүүчү жөлөкпул

Кызматкердин эмгек милдеттерин аткаруусуна байланыштуу ага мертинүүнүн, кесиптик оорунун, ден соолугуна башка зыян келтирүүнүн натыйжасында ал майып болгон же каза болгон учурда, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталуучу бирдей өлчөмдөгү бир жолку компенсация төлөнөт.

220-берене. Иш берүүчүнүн моралдык зыяндын ордун толтуруу милдети

1. Иш берүүчү эмгектик мертинүү алган (дене-бой жана адеп-ахлактык жактан азап чеккен) жабырлануучуга же эмгектик мертинүүгө байланыштуу каза болгон кызматкердин ата-энесине, жубайына, балдарына моралдык зыяндын ордун толтурууга милдеттүү.

2. Орду толтурулууга тийиш болгон зыяндын башка түрлөрүнө карабастан моралдык зыяндын орду акчалай же башка материалдык түрдө толтурулат жана анын өлчөмү сот тарабынан же иш берүүчү, жабырлануучу жана ушул берененин 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн адамдардын ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталат.

221-берене. Жабырлануучу (багуучу) каза болгон учурда зыяндын орду толтурулушуна укугу бар адамдар

1. Жабырлануучу (багуучу) каза болгон учурда зыяндын орду толтурулушуна төмөнкүлөр укук алышат:

1) каза болгон адамдын багуусунда болгон же ал каза болгон күнгө карата анын багуусунда болууга укугу бар эмгекке жарамсыз адамдар;

2) каза болгон адамдын ал каза болгондон кийин төрөлгөн баласы;

3) иштебеген жана каза болгон адамдын 14 жашка чейинки курактагы же көрсөтүлгөн куракка толуп, бирок медицина органдарынын корутундусу боюнча ден соолугунун абалы боюнча башка бирөөнүн багуусуна муктаж болгон балдарын, неберелерин, ага-инилерин, эже-карындаштарын/сиңдилерин багып жаткан, эмгекке жарамдуулугуна карабастан ата-энелердин, жубайлардын бири же үй-бүлөнүн башка мүчөсү;

4) каза болгон адамдын багуусунда болгон жана ал каза болгондон кийин 5 жылдын ичинде эмгекке жарамсыз болуп калган адам.

2. Эмгекке жарамсыз деп 18 жашка чыга элек, ошондой эле күндүзгү окуу жайларында окуган 18 жаш жана андан улуу курактагы, бирок 23 жаштан улуу эмес адамдар, ошондой эле белгиленген тартипте ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адам деп таанылган адамдар жана пенсия курагына жеткен адамдар эсептелет.

3. Каза болгон адамдын багуусундагы эмгекке жарамсыз адамдар аны менен туугандык мамиледе болгонуна же болбогонуна карабастан зыяндын орду толтурулушуна укугу бар. Багуудагы адамдардын бул укугу мыйзам боюнча аларды багууга милдеттүү адамдар болгондо да күчүн жоготпойт.

4. Каза болгон адам тирүү кезинде эмгек акы же пенсия жана башка төлөмдөрдү алган эмгекке жарамсыз адамдар, эгерде каза болгон адам тарабынан берилген каражат ошол адамдар үчүн жашоосунун негизги жана туруктуу булагы болуп эсептелсе, анын багуусундагы адамдар болуп саналат.

5. Жашы жете элек балдардын багууда болушу болжолдонот жана далилдөөнү талап кылбайт.

6. Иштебеген жана каза болгон адамдын балдарын, неберелерин, ага-инилерин жана эже-сиңдилерин/карындаштарын багып жаткан жана багуу мезгилинде эмгекке жарамсыз болуп калган ата-энесинин, жубайлардын бири же

үй-бүлөнүн башка мүчөсү бул адамдарды багуусу аяктагандан кийин зыяндын ордун толтуруу укугун сактап калат.

7. Каза болгон адамдын багуусунда болбогон, бирок ал өлгөн мезгилге карата анын багуусунда болууга укугу бар адамдарга нике жана үй-бүлө жөнүндө мыйзамдарда көрсөтүлгөн эмгекке жарамсыз адамдар кирет.

222-берене. Жабырлануучу (багуучу) каза болгон учурда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү

1. Каза болгон адамдын багуусунда болгон жана анын каза болгондугуна байланыштуу зыяндын орду толтурулушуна укугу бар адамдарга зыян каза болгон адамдын орточо айлык эмгек акысынын өлчөмүндө ага туура келүүчү үлүштү эсептен чыгарып салуу менен аныкталат.

2. Ордун толтурууну алууга укугу бар адамдардын ар бирине зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн аныктоо үчүн багуучунун эмгек акысынын бардык көрсөтүлгөн адамдарга туура келүүчү бөлүгү алардын санына бөлүнөт.

3. Каза болгон адамдын багуусунда болбогон, бирок зыяндын орду толтурулушуна укугу бар эмгекке жарамсыз адамдарга анын өлчөмү төмөнкүдөй тартипте аныкталат: эгерде багууга каражат соттун чечиминин негизинде өндүрүлсө, анда зыяндын ордун толтуруу сот дайындаган суммада аныкталат, эгерде багууга каражат соттук тартипте өндүрүлбөсө, анда зыяндын ордун толтуруу өлчөмү эмгекке жарамсыз адамдардын материалдык абалын жана каза болгон адамдын тирүү кезинде аларга жардам көрсөтүү мүмкүнчүлүктөрүн эсепке алуу менен белгиленет.

4. Эгерде каза болгон адамдын багуусунда болгон, ошондой эле анын багуусунда болбогон адамдардын да бир эле мезгилде зыяндын орду толтурулушуна укугу бар болсо, анда адегенде каза болгон адамдын багуусунда болбогон адамдар үчүн зыяндын ордун толтуруу өлчөмү аныкталат. Аларга белгиленген зыяндын ордун толтуруу суммасы багуучунун эмгек акысынан алып салынат, андан кийин эмгек акынын калган суммасына жараша, ушул берененин биринчи жана экинчи бөлүктөрүндө каралган тартипте каза болгон адамдын багуусунда болгон адамдарга зыяндын өлчөмү аныкталат.

5. Багуучу каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууну аныктоодо каза болгон адамдын эмгек акысынын курамында ал тирүү кезинде алган пенсиясы, өмүр бою алган камсыздоосу жана башка ушул сыяктуу төлөмдөр эске алынат.

6. Зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн аныктоодо багуучу каза болгондугуна байланыштуу адамдарга дайындалган пенсия, ага тете багуучу каза болгонго чейин да, андан кийин да дайындалган пенсиялардын башка түрлөрү, ошондой эле ошол адамдар алуучу эмгек акы, стипендиялар жана башка кирешелер аларга зыяндын ордун толтуруу эсебине киргизилбейт.

223-берене. Багуучу каза болгондугуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууга төлөмдөрдү кайра эсептөө

Багуучу каза болгондугуна байланыштуу зыяндын орду толтурулушуна укугу бар болгондордун ар бирине ушул Кодекстин 222-беренесинде белгиленген

тартипте эсептелген каза болгон адамдын эмгек акысынын бөлүгү төмөнкү учурлардан тышкары, андан ары кайра эсептелүүгө тийиш эмес:

1) багуучу каза болгондон кийин бала төрөлгөndө;

2) каза болгон багуучунун балдарын, неберелерин, ага-инилерин жана эже-сиңдилерин багып жаткан адамдарга ордун толтуруу төлөмдөрү дайындалганда жана токтотулганда;

3) каза болгон адамдын багуусунда болгон жана ал каза болгондон кийин 5 жыл ичинде эмгекке жарамсыз болуп калган адамдарга зыяндын ордун толтуруу төлөмдөрү дайындалганда.

224-берене. Зыяндын ордун толтуруу суммасы төлөнүп баштоочу мөөнөттөр

1. Зыяндын ордун толтуруу суммалары төмөнкүдөй төлөнөт:

1) жабырлануучуларга - алар эмгектик мертинүүнүн кесепетинен эмгекке жарамдуулугун толук же жарым-жартылай жоготкон күндөн тартып;

2) жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын орду толтурулушуна укугу бар адамдарга - жабырлануучу каза болгон күндөн тартып, бирок зыяндын ордун толтуруу укугун алган күндөн эрте эмес.

2. Зыяндын орду толтурулушуна укугу пайда болгон учурдан тартып 3 жыл өткөндөн кийин коюлган зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талаптар ордун толтуруу үчүн кайрылгандан мурдагы 3 жылдан ашык эмес өткөн убакыт үчүн канааттандырылат.

3. Арыз берилген күн зыяндын ордун толтуруу үчүн кайрылган күн болуп эсептелет.

225-берене. Зыяндын ордун толтуруу төлөнүп берилүүчү мезгилдер

1. Албай калган эмгек акынын бөлүгүндө зыяндын ордун толтуруу эмгектик мертинүүгө байланыштуу кесиптик эмгекке жарамдуулугун жоготуу белгиленген мөөнөттүн ичинде, ал эми кошумча чыгымдарда - аларга муктаждык аныкталган мөөнөттүн ичинде жүргүзүлөт.

2. Жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын орду толтурулууга укугу бар адамдарга ордун толтуруу ушул Кодекстин 222-беренесине ылайык төлөнөт.

3. Жабырлануучуга, ошондой эле жабырлануучунун каза болгонуна байланыштуу зыяндын ордун толтурууну алууга укугу бар адамдарга зыяндын ордун толтуруу алардын алган кирешелерине карабастан жүргүзүлөт.

226-берене. Зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө. Төлөнүүчү суммаларды жеткирүү жана салып жиберүү боюнча чыгымдар

1. Учурдагы ай үчүн зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө ошол ай өткөнгө чейин жүргүзүлөт.

2. Бир жолку берилүүчү жөлөкпулдар аларды дайындоо үчүн зарыл болгон документтерди берген күндөн бир айдан кечиктирилбестен төлөнөт. Зыяндын

ордун толтурууга ай сайынкы төлөмдөр иш берүүчү тарабынан эмгек акыны төлөө үчүн белгиленген мөөнөттөрдө жүргүзүлөт.

3. Зыяндын ордун толтурууга төлөнүүчү суммаларды жеткирүү жана салып жиберүү келтирилген зыян үчүн жоопкерчиликтүү иш берүүчүнүн эсебинен жүргүзүлөт. Алуучулардын каалоосу боюнча бул суммалар алардын банктагы эсептерине которулушу мүмкүн.

4. Алуучу зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн кайра кароого алып келүүчү өзгөрүүлөр жөнүндө иш берүүчүгө жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү.

227-берене. Зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөө жүргүзүлүүчү мөөнөттөр

Дайындалган зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөө төмөнкүдөй мөөнөттөрдөн тартып жүргүзүлөт:

1) зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн жогорулатуу укугу пайда болгондо - жабырлануучу бардык зарыл документтер менен зыяндын ордун толтурууну кайра эсептөө үчүн кайрылгандан кийинки айдын биринчи күнүнөн тартып;

2) зыяндын ордун толтуруу өлчөмүн азайтууга алып келген жагдайлар пайда болгондо - тиешелүү жагдайлар пайда болгон айдан кийинки айдын биринчи күнүнөн тартып.

228-берене. Өз убагында алынбаган зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө

1. Дайындалган, бирок жабырлануучу же зыяндын орду толтурулууга укугу бар адамдар өз убагында албаган зыяндын ордун толтуруу суммаларын төлөө өткөн мезгил үчүн жүргүзүлөт, бирок кайрылуу күнүнөн мурдагы 3 жылдан ашык эмес өткөн убакыт үчүн жүргүзүлөт.

2. Жабырлануучуга же багуучу каза болгондугуна байланыштуу зыяндын орду толтурулууга укугу бар адамдарга эсептелүүчү жана каза болгондугуна байланыштуу толук алынбай калган зыяндын ордун толтуруу суммалары алардын мураскорлоруна жалпы негизде төлөнөт.

3. Зыян үчүн жоопкерчиликтүү иш берүүчүнүн күнөөсү боюнча өз убагында алынбаган зыяндын ордун толтуруу суммалары өткөн мезгил үчүн кандайдыр бир мөөнөттөр менен чектелбестен төлөнүп берилет.

4. Зыяндын ордун толтуруу суммалары, анын ичинде бир жолку берилүүчү жөлөкпул төлөнбөй калганда, белгиленген мөөнөттө иш берүүчү ар бир мөөнөтү өткөн күн үчүн зыяндын ордун толтуруунун төлөнбөгөн суммасынын 0,15 пайызы өлчөмүндө туум төлөөгө милдеттүү.

5. Зыяндын ордун толтуруу суммалары жана бир жолку берилүүчү жөлөкпулдар өз убагында төлөнбөгөнү үчүн иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык административдик жоопкерчиликке тартылат.

VI БӨЛҮМ. КЫЗМАТКЕРЛЕРДИН ЭМГЕК УКУКТАРЫН КОРГОО. ЭМГЕК ТАЛАШ-ТАРТЫШТАРЫН ЧЕЧҮҮ. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫНЫН САКТАЛЫШЫН КОНТРОЛДОО

22-глава. Кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо. Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын сакталышын мамлекеттик контролдоо

229-берене. Кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо ыкмалары

Кызматкерлердин эмгек укуктарын жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын коргоонун негизги ыкмалары болуп төмөнкүлөр саналат:

1) эмгек мыйзамдарынын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо;

2) кесиптик бирликтер жана башка өкүлчүлүктүү органдар тарабынан кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо;

3) кызматкерлердин өздөрү тарабынан эмгек укуктарынын корголушу.

230-берене. Эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо органы

1. Кыргыз Республикасынын аймагындагы бардык уюмдарда эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышына мамлекеттик көзөмөлдү жана контролду Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталган тартипте эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган жүзөгө ашырат.

2. Эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды так жана бир түрдүү аткаруу үчүн көзөмөлдү "Кыргыз Республикасынын прокуратурасы жөнүндө" Кыргыз Республикасынын конституциялык Мыйзамына ылайык Кыргыз Республикасынын Башкы прокурору жана ага баш ийген прокурорлор жүргүзүшөт.

231-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдардын өз ара аракеттенүүсү

1. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдар өзүнүн ишин аткаруу бийлигинин органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары, башка мамлекеттик көзөмөлдөө-контролдоо органдары, прокуратура органдары, Кыргыз Республикасынын Акыйкатчысы (Омбудсмени), кесиптик бирликтердин жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелери, башка уюмдар менен өз ара аракеттенүүдө жүргүзөт.

2. Эмгек жана эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды сактоо маселелери боюнча мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо жана коомдук контролдоо органдарынын ишин эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган координациялайт.

232-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун негизги укуктары

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлор (укуктук, эмгекти коргоо боюнча) көзөмөлдөө-контролдоо ишин жүзөгө ашырууда төмөнкүлөргө укуктуу:

1) белгиленген үлгүдөгү кызматтык күбөлүктү көрсөтүп, бардык уюштуруу-укуктук формадагы жана менчиктин түрүндөгү уюмдарга инспекция жүргүзүү максатында барууга;

2) иш берүүчүлөрдөн жана алардын өкүлдөрүнөн, аткаруу бийлигинин жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынан көзөмөлдөө жана контролдоо функцияларын аткаруу үчүн зарыл болгон документтерди, түшүндүрмөлөрдү, маалыматты суроого жана кайтарымсыз алууга;

3) өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыктарды белгиленген тартипте териштирүүгө;

4) эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузууларды жоюу, көрсөтүлгөн бузууларда күнөөлүүлөрдү тартиптик жоопкерчиликке тартуу жөнүндө же аларды белгиленген тартипте кызмат ордунан четтетүү жөнүндө аткарылуу үчүн милдеттүү болгон жазма буйруктарды уюмдардын жетекчилерине же алардын өкүлдөрүнө берүүгө;

5) кызматкерлердин өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирген эмгекти коргоонун талаптарын бузуулар аныкталган учурда уюмдардын, айрым өндүрүштүк бөлүмдөрдүн жана жабдуулардын ишин көрсөтүлгөн бузуулар четтетилгенге чейин токтотууга;

6) эмгек шарттарынын бузулгандыгы жөнүндө мамлекеттик экспертизанын корутундусу болгон учурда эмгекти коргоонун талаптарын бузуунун кесепетинен уюмдарды жоюу же алардын түзүмдүк бөлүмдөрүнүн ишин токтотуу жөнүндө талаптарды сотко жиберүүгө;

7) белгиленген тартипте жумушту аткаруунун коопсуз методдоруна жана ыкмаларына окутуудан, эмгекти коргоо боюнча нускама берүүдөн, жумуш орундарында стажировкадан жана эмгекти коргоонун талаптарын билүүнү текшерүүдөн өтпөгөн адамдарды иштен четтетүүгө;

8) шайкештик сертификаттары жок же эмгекти коргоонун талаптарына ылайык келбеген кызматкерлерди жекече жана жамааттык коргоо каражаттарын пайдаланууга жана өндүрүүгө тыюу салууга;

9) эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузууга күнөөлүү адамдарды укук бузуулар жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчиликке тартууга, зарыл болгон учурда иштер жана материалдар өндүрүштө болгондугуна байланыштуу аларды эмгек мыйзамдарын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга чакырууга, ошондой эле аталган адамдарды кылмыш-жаза жоопкерчилигине тартуу жөнүндө материалдарды укук коргоо органдарына жиберүүгө, сотко доо коюуга;

10) эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузуу, өндүрүштө кызматкерлердин ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө доо менен сотто эксперт катары чыгууга.

233-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун милдеттери

1. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлор көзөмөлдөө-контролдоо ишин жүзөгө ашырууда Кыргыз Республикасынын Конституциясын, эмгек жөнүндө мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, ошондой эле эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын кызмат адамдарынын жана органдарынын ишин жөнгө салуучу ченемдик укуктук актыларды сактоого милдеттүү.

2. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлор өздөрүнүн ыйгарым укуктарын жүзөгө ашырууда алынган, ошондой эле ал кызматтан бошонгондон кийин мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык жана мыйзам менен корголуучу башка сырларды сактоого, эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын жоболорун бузууга же кемчиликтерге кандай болбосун даттануулардын булагын өтө купуя деп эсептөөгө, эгерде текшерүү анын кайрылуусуна байланыштуу жүргүзүлүп, ал эми арыз ээси даттануунун булагы жөнүндө маалыматтарды иш берүүчүгө билдирүүгө каршы болсо арыз ээси жөнүндө маалыматтарды иш берүүчүгө маалымдоодон карманууга тийиш.

3. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдын кызмат адамдары тарабынан текшерүүлөрдү жүргүзүүнүн тартиби Кыргыз Республикасы ратификациялаган Эмгек инспекциясынын маселелери боюнча эл аралык эмгек уюмунун конвенциялары, ушул Кодекс, мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар менен аныкталат.

234-берене. Уюмдарды инспекциялоонун тартиби

1. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик эмгек инспекторлору эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөө жана контролдоо максатында Кыргыз Республикасынын бүткүл аймагында уюштуруу-укуктук формасына карабастан кандай болбосун уюмдарды инспекциялайт.

2. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспектор инспекциялык текшерүүдө иш берүүчүгө же анын өкүлүнө, эгерде ал мындай кабарлоо контролдун натыйжалуулугуна зыян келтириши мүмкүн эмес деп эсептегенде гана өзүнүн катышкандыгы жөнүндө кабарлоого милдеттүү.

3. Кызматкерлердин эмгегин жөнгө салууга карата эмгек келишимдери түзүлгөн Куралдуу Күчтөрдүн, чек ара кызматынын, коопсуздук, ички иштер органдарынын, башка укук коргоо органдарынын, түзөтүү мекемелеринин, коргоо

өнөр жайынын уюмдары инспекциялык текшерүүлөрдү жүргүзүүнүн өзгөчө тартиби менен инспекциялык текшерүүдөн өтүүгө тийиш, алар төмөнкүлөрдү карайт:

1) кирүүгө күн мурунтан тиешелүү уруксат алган эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлор үчүн гана уруксат;

2) текшерүүнү белгиленген убакытта жүргүзүү;

3) маневрлардын же машыгуулардын учурунда, чыңалуу, согуш аракеттеринин мезгили деп жарыяланган мезгилдерде текшерүүлөрдү жүргүзүүнү чектөө.

4. Инспекциялык текшерүүлөрдү жүргүзүүнүн өзгөчө тартиби мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар менен белгиленет.

235-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун чечимдерине даттануу

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун чечимдери баш ийүүсү боюнча тиешелүү жетекчиге, Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү башкы мамлекеттик инспекторго жана (же) сот тартибинде даттанылышы мүмкүн. Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү башкы мамлекеттик инспектордун чечимдерине сот тартибинде даттанылышы мүмкүн.

236-берене. Эмгек укугунун ченемдерин камтуучу мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн жоопкерчилик

Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузууга күнөөлүү болгон уюмдардын жетекчилери жана башка кызмат адамдары Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте жана учурларда жоопкерчилик тартат.

237-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун ишине тоскоолдук кылгандыгы үчүн жоопкерчилик

Эмгек жөнүндө мыйзамдардын жана башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын мамлекеттик көзөмөлдөөгө жана контролдоого тоскоолдук кылган, аларга берилген жазма буйруктарды аткарбаган, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлорго, алардын үй-бүлө мүчөлөрүнө жана алардын мүлкүнө карата зомбулук көрсөтүү коркунучун же зомбулук иш-аракеттерин колдонгон адамдар Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген жоопкерчиликти тартат.

238-берене. Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү мамлекеттик инспекторлордун жоопкерчилиги

Эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы мамлекеттик инспекторлор укукка каршы иш-аракеттери же аракетсиздиги үчүн Кыргыз Республикасынын жарандык жана кылмыш-жаза мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

239-берене. Эмгек жөнүндө мыйзамдардын сакталышын коомдук контролдоо

1. Эмгек мыйзамдарынын, эмгек укуктарынын, жамааттык келишимдердин ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын коомдук контролдоо алардын кызыкчылыктарын коргогон кесиптик бирликтер тарабынан жүзөгө ашырылат.

2. Кесиптик бирликтер эмгек мыйзамдарынын сакталышын контролдойт. Бул функцияларды жүзөгө ашыруу үчүн ыйгарым укуктары тиешелүү мыйзамдарда жана кесиптик бирликтер жөнүндө жоболордо аныкталган кесиптик бирликтердин укуктук жана техникалык эмгек инспекциялары түзүлөт.

23-глава. Эмгек талаш-тартыштары

240-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштары

1. Иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы төмөнкүдөй маселелер боюнча жөнгө салынбаган пикир келишпестиктер жекече эмгек талаш-тартыштары деп таанылат:

1) кызматкерге жаңы эмгек шарттарын белгилөө же учурдагыларды өзгөртүү;

2) эмгек жөнүндө мыйзамдарды, макулдашууларды, жамааттык келишимдерди, уюмдун локалдуу ченемдик актыларын, ошондой эле эмгек келишиминин шарттарын (доо мүнөзүндөгү талаш-тартыштар) колдонуу.

2. Жекече эмгек талаш-тартышы деп иш берүүчү менен эмгек мамилелеринде турган (же мурда турган) адам менен иш берүүчүнүн ортосундагы талаш-тартыш таанылат.

3. Иш берүүчү жана кызматкер өз ара талаш-тартышты жөнгө салуу боюнча чараларды көрүүгө тийиш.

241-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо жана жөнгө салуу боюнча субъекттер

1. Жекече эмгек талаш-тартыштары эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган жана сот тарабынан каралат.

2. Кызматкер өзүнүн тандоосу боюнча эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга же эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга же түздөн-түз сотко кайрыла алат.

3. Уюмда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия түзүлбөгөн учурда эмгек талаш-тартыштары түздөн-түз эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо чөйрөсүндөгү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан же сотто каралууга тийиш.

4. Эмгек талаш-тартыштарын жөнгө салуу медиация жөнүндө Кыргыз Республикасынын мыйзамында каралган тартипте медиация жол-жоболорун колдонуу аркылуу да жүзөгө ашырылышы мүмкүн.

242-берене. Эмгек талаш-тартыштарын кароонун тартиби

1. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароонун тартиби ушул Кодекс, башка ченемдик укуктук актылар менен жөнгө салынат, ал эми бул талаш-тартыштарды сотто чечүү тартиби Кыргыз Республикасынын жарандык процесстик мыйзамдары менен аныкталат.

2. Кызматкерлердин айрым категорияларынын жекече эмгек талаш-тартыштарын кароонун өзгөчөлүктөрү Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен белгиленет.

3. Эмгек талаш-тартыштарын кароонун ушул Кодексте белгиленген тартиби коомдук уюмдарда шайлануучу акы төлөмө кызмат орундарын ээлеген кызматкерлерге колдонулбайт.

4. Шайлануучу кызматкерлерди мөөнөтүнөн мурда бошотуу аларды шайлаган органдардын чечими боюнча гана болушу мүмкүн.

5. Эсептелген, бирок төлөнбөгөн эмгек акыны өндүрүп алуу нотариалдык иш чөйрөсүндөгү мыйзамдарда каралган тартипте жүзөгө ашырылат.

(КР 2025-жылдын 4-июнундагы № 111 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

Көңүл бургула! Кыргыз Республикасынын 2025-жылдын 4-июнундагы № 111 Мыйзамы менен ушул Кодекстин 242-беренесине киргизилген өзгөртүүлөр 2026-жылдын 1-январынын тартып күчүнө кирет.

243-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органдарга кайрылуунун мөөнөттөрү

1. Кызматкер жекече эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органдарга өзүнүн укуктары бузулгандыгы жөнүндө билген күндөн тартып 3 айдын ичинде, ал эми иштен бошотуу жөнүндө талаш-тартыштар боюнча иштен бошотуу жөнүндө буйрук менен таанышкан же эмгек китепчеси берилген күндөн тартып 2 айдын ичинде кайрылууга укуктуу.

2. Иш берүүчү кызматкер тарабынан уюмга келтирилген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө талаш-тартыштар боюнча келтирилген зыян аныкталган күндөн тартып 1 жылдын ичинде сотко кайрылууга укуктуу.

3. Эмгек акыны өндүрүү жөнүндө талаш-тартыштардын эскирүү мөөнөтү мындай эмгек акы Кыргыз Республикасынын эмгек акыны өз убагында берүүнү камсыз кылуу жөнүндө мыйзамдарына ылайык төлөнүүгө тийиш болгон күндөн тартып 3 жылды түзөт.

4. Ушул беренеде көрсөтүлгөн мөөнөттөр кызматкер прокуратура органдарына, эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөө жана контролдоо жаатындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга кайрылган учурда да колдонулат.

5. Жүйөлүү себептер боюнча белгиленген мөөнөттөр өтүп кетсе, алар тийиштүү түрдө эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия же сот тарабынан калыбына келтирилиши мүмкүн.

244-берене. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар

1. Эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия (мындан ары - Комиссия) 10дон кем эмес адам иштеген уюмдарда (түзүмдүк бөлүмдөрдө) кызматкерлердин жана (же) иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерлердин жана иш берүүчүнүн өкүлдөрүнөн бирдей санда түзүлөт. Комиссияга кызматкерлердин өкүлдөрү уюмдун кызматкерлеринин жалпы чогулушунда шайланат же кесиптик бирлик уюму же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы тарабынан жиберилет.

2. Иш берүүчүнүн өкүлдөрүн уюмдун жетекчиси дайындайт.

3. Жалпы чогулуштун чечими боюнча Комиссия уюмдун түзүмдүк бөлүмдөрүндө түзүлүшү мүмкүн. Мындай Комиссия уюмдун Комиссиясы сыяктуу эле негизде түзүлөт жана иштейт. Түзүмдүк бөлүмдөрдүн Комиссиясында ошол бөлүмдөрдүн ыйгарым укуктарынын чегинде жекече эмгек талаш-тартыштары каралышы мүмкүн.

4. Уюмдун Комиссиясынын иши кесиптик бирлик уюму же кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органы менен биргеликте иш берүүчү тарабынан бекиген жобо менен жөнгө салынат.

5. Комиссия өзүнүн курамынын ичинен комиссиянын төрагасын, төраганын орун басарын жана катчысын шайлайт.

6. Комиссия ушул Кодекс жана башка мыйзамдар менен аларды кароонун башкача тартиби белгиленген талаш-тартыштардан тышкары, уюмдарда келип чыккан жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча орган болуп саналат.

7. Кызматкердин Комиссияга келип түшкөн арызы көрсөтүлгөн комиссия тарабынан милдеттүү түрдө катталууга тийиш.

8. Комиссия жекече эмгек талаш-тартышын кызматкер арыз берген күндөн тартып 10 күндүк мөөнөттө карайт.

9. Талаш-тартыш арыз берген кызматкердин же анын ыйгарым укуктуу өкүлүнүн катышуусу менен каралат. Талаш-тартышты кызматкер же анын өкүлү жокто кароого анын жазуу жүзүндөгү арызы боюнча гана жол берилет.

10. 14төн 16 жашка чейинки кызматкерлердин жекече эмгек талаш-тартыштары ата-энелеринин биринин же камкорчунун (көзөмөлчүнүн) катышуусу менен каралат.

11. Комиссия чечимди комиссиянын жыйналышына катышкан мүчөлөрдүн жөнөкөй көпчүлүк добушу менен жашыруун добуш берүү аркылуу кабыл алат.

12. Комиссиянын чечими даттанууга каралган 10 күн өткөндөн кийин 3 күндүн ичинде аткарылууга тийиш.

13. Комиссиянын чечими белгиленген мөөнөттө аткарылбаган учурда Комиссия кызматкерге аткаруу документи болуп саналган күбөлүктү берет. Эгерде кызматкер же иш берүүчү белгиленген мөөнөттө эмгек талаш-тартыштарын сотко которуу жөнүндө арыз менен кайрылса, күбөлүк берилбейт.

14. Комиссия тарабынан берилген жана аны алган күндөн тартып 3 айдан кечиктирбестен берилген күбөлүктүн негизинде сот аткаруучу Комиссиянын чечимин мажбурлап аткартат.

15. Кызматкер белгиленген 3 айлык мөөнөттү жүйөлүү себептер боюнча өткөрүп жиберген учурда күбөлүктү берген Комиссия бул мөөнөттү калыбына келтириши мүмкүн.

16. Эгерде жекече эмгек талаш-тартыштары Комиссия тарабынан 10 күндүк мөөнөттө каралбаса, кызматкер аны кароону сотко которууга укуктуу.

17. Комиссиянын чечими боюнча кызматкер же иш берүүчү тарабынан аларга Комиссиянын чечиминин көчүрмөсү тапшырылган күндөн тартып 10 күндүк мөөнөттө сотко даттанылышы мүмкүн.

18. Белгиленген мөөнөт жүйөлүү себептер боюнча өтүп кеткен учурда сот бул мөөнөттү калыбына келтириши жана талаш-тартышты маңызы боюнча карашы мүмкүн.

245-берене. Жекече эмгек талаш-тартыштарын сотто кароо

1. Соттордо жекече эмгек талаш-тартыштар төмөнкүлөрдүн арыздары боюнча каралат:

1) эгерде кызматкер же иш берүүчү Комиссиянын чечимине макул болбосо же тараптар бир пикирге келишпесе, кызматкердин же иш берүүчүнүн;

2) эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга кайрылбай сотко кайрылган кызматкердин;

3) эгерде Комиссия арызды белгиленген мөөнөттө карабаса, кызматкердин;

4) эгерде Комиссиянын чечими мыйзамдарга же башка ченемдик укуктук актыларга ылайык келбесе, прокурордун.

2. Түздөн-түз сотто жекече эмгек талаш-тартыштары төмөнкүлөрдүн арыздары боюнча каралат:

1) жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча комиссия түзүлбөгөн уюмдардын кызматкерлеринин;

2) эмгек келишимин токтотуунун негиздерине карабастан ишке калыбына келтирүү, башка ишке которуу, иштен бошотуунун датасын жана себептерин өзгөртүү, ишке аргасыз келбеген убакыт үчүн акы төлөө же болбосо аз акы төлөнгөн ишти аткарган убактагы эмгек акынын айырмасын төлөө жөнүндө кызматкердин;

3) кызматкер келтирген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө иш берүүчүнүн;

4) иш берүүчү өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсык жөнүндө акты түзүүдөн баш тарткандыгы же анын мазмуну менен макул эместиги жөнүндө кызматкердин;

5) эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкердин ден соолугуна келтирилген зыяндын ордун толтуруу жөнүндө кызматкердин;

6) эгерде иштин мүнөзү жана эмгек шарттары өзгөрбөсө, мөөнөтсүз эмгек келишимин мөөнөттүү келишимге кайра түзүү жөнүндө иш берүүчүнүн талабына кызматкерлердин;

7) сыноо мөөнөтүнүн мезгилинде эмгек келишими токтотулганда ишке калыбына келтирүү жөнүндө кызматкердин.

3. Төмөнкүдөй жекече эмгек талаш-тартыштары да түздөн-түз сотто каралат:

1) ишке кабыл алуудан баш тартуу жөнүндө;

2) кызматкердин эмгектик ар-намысын, аброюн жана иштиктүү беделин коргоо жана ушуга байланыштуу мүлктүк жана моралдык зыяндын ордун толтуруу жөнүндө;

3) иш берүүчүлөрдө - жеке жактарда эмгек келишими боюнча иштеген адамдын арызы боюнча;

4) басмырлангандыгы жөнүндө кызматкерлердин арызы боюнча.

246-берене. Иштен бошотуу, четтетүү жана башка ишке которуу жөнүндө талаш-тартыштар боюнча чечимдерди чыгаруу

1. Иштен четтетүү, бошотуу же башка ишке которуу мыйзамсыз деп таанылган учурда кызматкер жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган тарабынан мурдагы ишине калыбына келтирилүүгө тийиш.

2. Жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган кызматкерге аргасыз ишке чыкпаган бардык убакыт үчүн орточо эмгек акысын же аз акы төлөнүүчү ишти аткарган бардык убакыт үчүн эмгек акысынын айырмасын төлөп берүү жөнүндө чечим чыгарат.

3. Кызматкердин арызы боюнча жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган жогоруда көрсөтүлгөн компенсацияларды анын пайдасына өндүрүү жөнүндө чечимди чыгаруу менен чектелиши мүмкүн.

4. Кызматкердин арызы боюнча жекече эмгек талаш-тартыштарын караган орган иштен бошотуунун негизинин баяндалышын өз каалоосу боюнча иштен бошонду деп өзгөртүү жөнүндө чечимди чыгарышы мүмкүн.

5. Бошотуунун себебинин баяндалышы туура эмес же мыйзамга ылайык келбейт деп таанылган учурда жекече эмгек талаш-тартышын караган сот аны өзгөртүүгө жана чечимде бошотуунун себебин жана негизин ушул Кодекстин же башка мыйзамдын баяндалышына ылайык даана көрсөтүүгө милдеттүү.

6. Эгерде эмгек китепчесиндеги иштен бошотуу себебинин туура эмес баяндалышы кызматкердин башка ишке орношуусуна тоскоолдук кылса, анда сот кызматкерге аргасыз ишке чыкпаган бардык убакыт үчүн орточо эмгек акысын төлөп берүү жөнүндө чечимди чыгарат.

7. Мыйзамсыз негиздер менен иштен бошотулган же иштен бошотуунун белгиленген тартибин бузуу менен иштен бошотулган, же болбосо башка ишке мыйзамсыз которгон учурда сот кызматкердин талабы боюнча ага көрсөтүлгөн аракеттер менен келтирилген моралдык зыянды акчалай компенсация менен ордун толтуруу жөнүндө чечимди чыгарууга укуктуу. Бул компенсациянын өлчөмүн сот аныктайт.

8. Эгерде кызматкердин мурдагы ишин калыбына келтирүүгө мүмкүн болбосо (кызмат оруну кыскартылса, бөлүм, уюм жоюлса), анда сот иш берүүчүгө же анын

укук улантуучусуна кызматкерге 12 эсе орточо айлык эмгек акысынан кем эмес өлчөмдө материалдык ордун толтурууну төлөө милдетин жүктөйт.

247-берене. Кызматкердин акчалай талаптарын канааттандыруу. Жекече эмгек талаш-тартыштарын кароочу органдардын чечими боюнча төлөнгөн суммаларды кайра өндүрүп алууну чектөө

1. Жекече эмгек талаш-тартышын кароочу орган кызматкердин акчалай талаптарын негиздүү деп тааныган учурда, ал толук өлчөмдө канааттандырылат.

2. Чечим көзөмөл тартибинде жокко чыгарылганда жекече эмгек талаш-тартыштарын кароо боюнча органдын чечимине ылайык кызматкерге төлөнгөн суммаларды андан кайра өндүрүп алууга жокко чыгарылган чечим кызматкер тарабынан билдирилген жалган маалыматтарга же ал тарабынан берилген жасалма документтерге негизделген учурларда гана жол берилет.

248-берене. Кызматкерлердин айрым категорияларынын жекече эмгек талаш-тартыштарын кароонун өзгөчөлүктөрү

1. Саясий мамлекеттик кызмат орундарын, атайын мамлекеттик кызмат орундарын жана саясий муниципалдык кызмат орундарын ээлеген адамдардын, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Президенти, Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши, Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетинин Төрагасы - Кыргыз Республикасынын Президентинин Администрациясынын Жетекчиси тарабынан кызмат ордуна шайлануучу, дайындалуучу же бекитилүүчү адамдардын иштен бошотуу, иштен бошотуу датасын жана себебинин баяндалышын өзгөртүү, башка ишке которуу, аргасыз ишке чыкпаган же аз акы төлөнүүчү ишти аткарган убакыт үчүн акы төлөө жана тартиптик жазаларды салуу маселелери боюнча жекече эмгек талаш-тартыштары соттук эмес тартипте чечилет.

2. Ушул беренеде көрсөтүлгөн жагдайлар боюнча кабыл алынган чечимдер даттанууга тийиш эмес.

249-берене. Кызматкерлердин, кесиптик бирликтердин жана алардын бирикмелеринин талаптарын кароо

1. Иш берүүчүлөр кызматкерлердин аларга жиберилген талаптарын кароого кабыл алууга милдеттүү.

2. Иш берүүчү кызматкерлердин талаптарын алган күндөн баштап 3 жумушчу күндүн ичинде уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүмдүн) кызматкерлеринин өкүлчүлүктүү органына кабыл алынган чечим жөнүндө жазуу жүзүндө билдирет.

3. Иш берүүчүнүн (иш берүүчүлөрдүн бирикмелеринин) өкүлдөрү кесиптик бирликтердин (алардын бирикмелеринин) аларга жиберилген талаптарын кароого кабыл алууга жана кесиптик бирликтерге (алардын бирикмелерине) көрсөтүлгөн талаптарды алган күндөн тартып 1 айдын ичинде кабыл алынган чечим жөнүндө билдирүүгө милдеттүү.

250-берене. Жараштыруу жол-жоболору

1. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн тартиби төмөнкүдөй этаптардан турат: жараштыруу комиссиясы тарабынан жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын ортомчунун катышуусу менен кароо.

2. Эгерде иш берүүчү кызматкерлердин же алардын өкүлчүлүктүү органдарынын талабын канааттандырбаса, жараштыруу комиссиясы тарабынан жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо милдеттүү болуп саналат.

3. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын тараптарынын бири да жараштыруу жол-жобосуна катышуудан баш тартууга укугу жок.

4. Тараптардын өкүлдөрү жана жараштыруу комиссиясы жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү үчүн бардык мүмкүнчүлүктөрдү пайдаланууга милдеттүү.

251-берене. Жараштыруу комиссиясы тарабынан жамааттык эмгек талаш-тартыштарынын каралышы

1. Жараштыруу комиссиясы жамааттык эмгек талаш-тартышы башталган күндөн тартып 3 жумуш күнгө чейинки мөөнөттө түзүлөт. Комиссияны түзүү жөнүндө чечим иш берүүчүнүн тиешелүү буйругу (тескемеси) жана кызматкерлердин өкүлүнүн чечими менен таризделет.

2. Жараштыруу комиссиясы тең укуктуу негизде жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын өкүлдөрүнөн түзүлөт.

3. Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары жараштыруу комиссиясын түзүүдөн жана анын ишине катышуудан баш тартууга укуксуз.

4. Иш берүүчү жараштыруу комиссиясынын иши үчүн зарыл болгон шарттарды түзөт.

5. Жамааттык эмгек талаш-тартыштары жараштыруу комиссиясы тарабынан аны түзүү жөнүндө буйрук (тескеме) чыгарылган күндөн тартып 5 жумуш күнгө чейинки мөөнөттө каралууга тийиш. Көрсөтүлгөн мөөнөт тараптардын өз ара макулдугу менен узартылышы мүмкүн жана ал протокол менен таризделет.

6. Жараштыруу комиссиясынын чечими жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын макулдашуусу боюнча кабыл алынып, протокол менен таризделет, бул талаш-тартыштын тараптары үчүн милдеттүү күчкө ээ жана жараштыруу комиссиясынын чечими менен белгиленген тартипте жана мөөнөттө аткарылат.

7. Жараштыруу комиссиясында макулдашууга жетишилбеген учурда жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары ортомчунун катышуусу менен жарашуу жол-жоболорун улантат.

252-берене. Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартыштарын кароо

1. Жараштыруу комиссиясы тарабынан пикир келишпестиктердин протоколу түзүлгөндөн кийин жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары 3 жумуш күндүн ичинде ортомчуну чакырышы мүмкүн.

2. Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартышын кароонун тартиби ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат.

3. Ортомчу жамааттык эмгек талаш-тартышын тараптарынан ушул талаш-тартышка тиешелүү зарыл болгон документтерди жана күбөлүктөрдү алардан суратууга жана алууга укуктуу.

4. Ортомчунун катышуусу менен жамааттык эмгек талаш-тартышын кароо ал чакырылган (дайындаган) күндөн тартып 7 жумуш күнгө чейинки мөөнөттө жүргүзүлөт жана жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары тарабынан жазуу жүзүндөгү макулдашылган чечимди кабыл алуу же пикир келишпестиктердин протоколун түзүү менен аяктайт.

253-берене. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө байланыштуу кепилдиктер

1. Жараштыруу комиссиясынын мүчөлөрү жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүгө катышып жаткан убакта 1 жылдын ичинде 3 айдан ашпаган мөөнөткө орточо эмгек акысын сактоо менен негизги ишинен бошотулат.

2. Кызматкерлердин, алардын бирикмелеринин жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө катышкан өкүлдөрү жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүү мезгилинде аларга өкүл болууга ыйгарым укук берген органдын алдын ала макулдугусуз иш берүүчүнүн демилгеси боюнча тартиптик жаза чарага тартылышы, башка жумушка которулушу же жумуштан бошотулушу мүмкүн эмес.

254-берене. Жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө макулдашуу

1. Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары тарабынан бул талаш-тартышты чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашуу жазуу жүзүндө таризделет жана жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары үчүн милдеттүү күчкө ээ болот.

2. Анын аткарылышын контролдоону жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары жүзөгө ашырат.

255-берене. Иш таштоого карата укук

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 42-беренесине ылайык кызматкерлердин иш таштоого укугу жамааттык эмгек талаш-тартышында кызматкерлердин мыйзамдуу талаптарына жетүү ыкмасы катары таанылат.

2. Эгерде жараштыруу жол-жобосу жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүгө алып келбесе, же болбосо иш берүүчү жараштыруу жол-жоболорунан качса, жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашууну аткарбаса, анда кызматкерлер же алардын өкүлдөрү иш таштоолорду уюштурууга киришүүгө укуктуу.

3. Иш таштоого катышуу ыктыярдуу болуп саналат. Эч ким иш таштоого катышууга же катышуудан баш тартууга мажбурланууга тийиш эмес.

4. Иш таштоого катышууга же катышуудан баш тартууга кызматкерлерди мажбурлаган адам, ушул Кодексте белгиленген тартипте тартиптик жоопкерчиликке тартылат.

5. Иш берүүчүнүн өкүлдөрү иш таштоону уюштурууга жана ага катышууга укуксуз.

256-берене. Иш таштоону жарыялоо

1. Иш таштоо жарыялоо жөнүндө чечим кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын, жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүгө мурда ыйгарым укук берилген кызматкерлердин сунушу боюнча уюмдун кызматкерлеринин (филиал, өкүлчүлүк, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүм) жалпы чогулушунда кабыл алынат. Кесиптик бирликтер (кесиптик бирликтердин бирикмелери) тарабынан кабыл алынган иш таштоону жарыялоо жөнүндө чечим, ошол уюмдун кызматкерлеринин чогулушунда (конференциясында) ар бир уюм үчүн бекитилет.

2. Кызматкерлердин чогулушу кызматкерлердин (конференциянын делегаттарынын) жалпы санынын 50%+1 катышканда укуктуу деп эсептелет.

3. Иш берүүчү чогулушту өткөрүүгө тоскоолдук кылууга укугу жок.

4. Чечим, эгерде чогулушка катышкан кызматкерлердин жарымынан көбү ага добуш берсе, кабыл алынды деп эсептелет. Кызматкерлердин чогулушун өткөрүү мүмкүн болбогондо, кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы иш таштоо өткөрүүнү колдогон кызматкерлердин жарымынан көбүнүн колун чогултуу менен өз чечимин бекитүүгө укугу бар.

5. Жараштыруу комиссиясынын ишинин 5 календардык күнүнөн кийин бир сааттык эскертүүчү иш таштоо бир ирет жарыяланышы мүмкүн, бул жөнүндө иш берүүчү 3 жумуш күндөн кечиктирилбестен жазуу жүзүндө эскертилүүгө тийиш.

6. Эскертүүчү иш таштоону өткөрүүдө ага башчылык кылган орган ушул Кодекске ылайык зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумун камсыз кылат.

7. Алдыдагы иш таштоонун башталышы жөнүндө иш берүүчү 10 календардык күндөн кечиктирилбестен жазуу жүзүндө эскертилүүгө тийиш.

8. Иш таштоону жарыялоо жөнүндө чечимде: иш таштоону жарыялоо жана өткөрүү үчүн негиз болуп саналган жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын пикир келишпестиктеринин тизмеги, иш таштоонун башталуучу датасы жана убактысы, анын болжолдуу узактыгы жана катышуучулардын болжолдуу саны; иш таштоого башчылык кылган органдын аталышы, жараштыруу жол-жоболоруна катышууга ыйгарым укук берилген кызматкерлердин өкүлдөрүнүн курамы; иш таштоону өткөрүү мезгилинде уюмда (филиалда, өкүлчүлүктө, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүмдөрдө) аткарылуучу зарыл иштердин (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимуму боюнча сунуш көрсөтүлөт.

257-берене. Иш таштоого башчылык кылган орган

1. Иш таштоого кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы башчылык кылат. Иш таштоого башчылык кылган орган кызматкерлердин чогулушун (конференциясын) чакырууга, кызматкерлердин кызыкчылыктарын козгогон маселелер боюнча иш

берүүчүдөн маалымат алууга, талаш маселелер боюнча корутундуларды даярдоо үчүн адистерди тартууга укуктуу.

2. Иш таштоого башчылык кылган орган иш таштоону токтото турууга укуктуу. Иш таштоону кайра баштоо үчүн жараштыруу комиссиясында талаш-тартышты кайра кароо талап кылынбайт. Иш таштоонун кайра башталышы жөнүндө иш берүүчүгө 3 жумуш күндөн кечиктирилбестен эскертилүүгө тийиш.

258-берене. Иш таштоонун жүрүшүндө жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын милдеттери

1. Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары иш таштоону өткөрүү мезгилинде жараштыруу жол-жоболорун жүргүзүү жолу менен бул талаш-тартышты чечүүнү улантууга милдеттүү.

2. Иш берүүчү, мамлекеттик органдар, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана иш таштоого башчылык кылган орган иш таштоо мезгилинде коомдук тартипти, уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн, башка өзүнчө түзүмдүк бөлүмдүн) жана кызматкерлердин мүлкүн сактоону, ошондой эле иштебей токтоп калышы адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна түздөн-түз коркунуч келтирген машиналар менен жабдуулардын иштөөсүн камсыз кылуу боюнча аларга тиешелүү чараларды көрүүгө милдеттүү.

3. Иши адамдардын коопсуздугуна, алардын ден соолугун жана коомдун турмуштук маанилүү кызыкчылыктарын камсыз кылууга байланышкан уюмдардагы (филиалдардагы, өкүлчүлүктөрдөгү) зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тизмеги экономиканын ар бир тармагында (чакан тармактарында) тийиштүү кесиптик бирлик менен макулдашуу боюнча экономиканын тиешелүү тармагында (чакан тармактарында) ишти координациялоо жана жөнгө салуу жүктөлгөн аткаруу бийлигинин тиешелүү органы тарабынан иштелип чыгат жана бекитилет. Эгерде экономиканын тармактарында (чакан тармактарында) бир нече кесиптик бирликтер иштесе, зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тизмеги экономиканын тармактарында (чакан тармактарында) иштеген бардык кесиптик бирликтер менен макулдашуу боюнча бекитилет. Зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тизмегин иштеп чыгуунун жана бекитүүнүн тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат.

4. Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимуму иш таштоону жарыялоо жөнүндө чечим кабыл алынган учурдан тартып 5 күндүк мөөнөттө зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тизмектеринин негизинде жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы менен биргеликте жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат. Зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумуна жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) түрүн киргизүү жарандардын ден соолугуна зыян келтирүү же өмүрүнө коркунуч келтирүү ыктымалдыгы менен жүйөлөштүрүлүүгө тийиш. Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумуна зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумунун тиешелүү тизмектеринде каралбаган жумуштар (кызмат көрсөтүүлөр) киргизилбейт.

5. Уюмдагы (филиалдагы, өкүлчүлүктөгү) зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимумун белгилөөчү органдын чечимине жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптары сотто даттанышы мүмкүн.

6. Зарыл болгон жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) минимуму камсыз кылынбаганда иш таштоо мыйзамдуу эмес деп таанылышы мүмкүн.

259-берене. Мыйзамсыз иш таштоолор

1. Мыйзамсыз иш таштоолор болуп төмөнкүлөр саналат жана аларга жол берилбейт:

1) аскердик же өзгөчө абал, же болбосо өзгөчө чаралар мезгилинде өзгөчө абал жөнүндө мыйзамдарга ылайык; Кыргыз Республикасынын Куралдуу Күчтөрүнүн органдарында жана уюмдарында, өлкөнү коргоону, мамлекеттин коопсуздугун камсыз кылуу, авариялык-куткаруу, издөө-куткаруу, өрткө каршы иштер, табигый кырсыктардын жана өзгөчө кырдаалдын алдын алуу же жоюу маселелерин тейлеген башка аскердик, аскерлештирилген жана башка түзүлүштөрдө жана уюмдарда; укук коргоо органдарында; өндүрүштүн же жабдуулардын өзгөчө кооптуу түрлөрүн түздөн-түз тейлеген уюмдарда, тез жана кечиктирилгис медициналык жардам көрсөтүүчү станцияларда;

2) эгерде иш таштоону өткөрүү мамлекеттин коргонуусуна жана коопсуздугуна, адамдын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирсе, калктын жашоо тиричилигин камсыз кылуу менен байланышкан (энергия менен камсыздоо, жылытуу жана жылуулук менен камсыздоо, суу, газ менен камсыздоо, авиация, темир жол жана суу транспорту, байланыш, оорукана) уюмдарда.

2. Иш берүүчүнүн же прокурордун арызынын негизинде соттун чечими боюнча гана иш таштоо мыйзамсыз деп таанылышы мүмкүн.

3. Соттун чечими иш таштоого башчылык кылган орган аркылуу кызматкерлерге жеткирилет, ал дароо соттун чечими жөнүндө иш таштоонун катышуучуларына маалымдоого милдеттүү.

4. Мыйзамдуу күчүнө кирген иш таштоону мыйзамсыз деп таануу жөнүндө соттун чечими токтоосуз аткарылууга тийиш. Иш таштоого башчылык кылган органга соттун көрсөтүлгөн чечиминин көчүрмөсү берилгенден кийинки күндөн кечиктирилбестен кызматкерлер иш таштоону токтотууга жана ишке киришүүгө милдеттүү.

5. Адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна түздөн-түз коркунуч келтирилген учурда сот баштала элек иш таштоону 30 күндүк мөөнөткө жылдырууга, ал эми башталган иш таштоону ошол эле мөөнөткө токтото турууга укуктуу.

260-берене. Иш таштоону өткөрүүгө байланыштуу кызматкерлердин кепилдиктери жана укуктук абалы

1. Ушул Кодекстин 259-беренесинин 4-бөлүгүнө ылайык иш таштоону токтотуу милдеттери аткарылбаган учурларды кошпогондо, кызматкердин иш таштоого катышуусу эмгек тартибин бузуу жана эмгек келишимин бузуу үчүн негиз катары каралыш мүмкүн эмес.

2. Ушул Кодекстин 259-беренесинин 4-бөлүгүндө каралган учурларды кошпогондо, иш таштоого катышкан кызматкерге карата тартиптик жоопкерчилик чараларын колдонууга тыюу салынат.

3. Иш таштоо учурунда ага катышкан кызматкерлердин жумуш орду жана кызмат орду сакталат.

4. Иш берүүчү жумуштардын (кызмат көрсөтүүлөрдүн) милдеттүү минимумун аткарган кызматкерлерден тышкары, кызматкерлер иш таштоого катышкан убагы үчүн аларга эмгек акы төлөбөөгө укуктуу.

5. Жамааттык келишимде, макулдашууда же жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашууларда иш таштоого катышкан кызматкерлерге компенсациялык төлөмдөр каралышы мүмкүн.

6. Иш таштоого катышпаган кызматкерлерге, бирок анын өткөрүлүшүнө байланыштуу өзүнүн ишин аткарууга мүмкүн болбогон жана ага байланыштуу жумуштун токтоп калышы жөнүндө жазуу жүзүндө билдирген кызматкерлерге кызматкердин күнөөсү боюнча эмес жумуштун токтоп калышы үчүн төлөм ушул Кодексте каралган тартипте жана өлчөмдөрдө жүргүзүлөт. Иш берүүчү ушул Кодексте каралган тартипте аталган кызматкерлерди башка ишке которууга укуктуу.

7. Жамааттык келишим, макулдашуу же жамааттык эмгек талаш-тартыштарын чечүүнүн жүрүшүндө жетишилген макулдашууларда иш таштоого катышкан кызматкерлерге төлөмдөрдүн ушул Кодексте каралгандагыга караганда кыйла жеңилдетилген тартиби каралышы мүмкүн.

261-берене. Локаутка тыюу салуу

Жамааттык эмгек талаш-тартышын жөнгө салуу процессинде иш таштоону өткөрүүнү кошуп алганда, кызматкерлерди жамааттык эмгек талаш-тартышына же иш таштоого катышкандыгына байланыштуу иш берүүчүнүн демилгеси боюнча локаутка - аларды иштен бошотууга тыюу салынат.

262-берене. Жараштыруу жол-жоболоруна катышуудан баш тартуу жана жараштыруу жол-жобосунун натыйжасында жетишилген макулдашууну аткарбагандык үчүн жоопкерчилик

1. Кызматкерлердин талаптарын алуудан жана жараштыруу жол-жоболоруна катышуудан баш тарткан, анын ичинде талаптарды коюу, иш таштоону жарыялоо боюнча чогулуштарды өткөрүү үчүн орун жайларды бербеген же аны өткөрүүгө тоскоолдук кылган иш берүүчүнүн өкүлдөрү ушул Кодекске ылайык тартип жоопкерчилигине же Кыргыз Республикасынын укук бузуулар жөнүндө мыйзамдарында белгиленген тартипте жоопкерчиликке тартылат.

2. Жараштыруу жол-жобосунун натыйжасында жетишилген макулдашуу боюнча милдеттенмелерди аткарбагандыгына күнөөлүү иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин өкүлдөрү укук бузуулар жөнүндө мыйзамдарда каралган тартипте жоопкерчиликке тартылат.

263-берене. Мыйзамсыз иш таштоолору үчүн кызматкерлердин жоопкерчилиги

1. Иш таштоону мыйзамсыз деп таануу же болбосо иш таштоону кийинкиге калтыруу же токтотуп туруу жөнүндө соттун мыйзамдуу күчүнө кирген чечими иш таштоого башчылык кылган органга жеткирилгенден кийинки күнү иш таштоону өткөрүүгө киришкен же аны токтотпогон кызматкерлер эмгек тартибин бузгандыгы үчүн тартиптик жазага тартылышы мүмкүн.

2. Иш таштоо мыйзамсыз деп таанылгандан кийин иш таштоону жарыялаган жана аны токтотпогон кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы мыйзамсыз иш таштоо өткөрүлгөн бүткүл мезгилде иш берүүчүгө келтирилген чыгымдын ордун сот тарабынан аныкталган өлчөмдө өз каражаттарынын эсебинен толтурууга милдеттүү.

264-берене. Жамааттык эмгек талаш-тартышын чечүүдө документтерди жүргүзүү

Жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын иш-аракеттери, ушул талаш-тартышты чечүүгө байланыштуу кабыл алынуучу макулдашуулар жана сунуштоолор жамааттык эмгек талаш-тартышынын тараптарынын өкүлдөрү, жараштыруу органдары, иш таштоого башчылык кылган орган тарабынан протоколдор менен тариздfestelet.

265-берене. Эмгек укугунун ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарын жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн жоопкерчиликтин түрлөрү

Эмгек укугунун ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдарын жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн күнөөлүү адамдар ушул Кодексте, башка мыйзамдарда белгиленген тартипте тартиптик жоопкерчиликке тартылат, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте жарандык-укуктук, кылмыш-жаза жоопкерчилигине жана укук бузуулар үчүн жоопкерчиликке тартылат.

“Эркин-Тоо” мамлекеттик расмий гезитинин 2024-жылдын 14-январындагы № 2 (3658) саны менен жарыяланды.

Кыргыз Республикасынын
Президенти **С.Н. Жапаров**

2024-жылдын 18-декабрында **Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши кабыл алган**