

УТРАТИЛ СИЛУ

в соответствии с Законом КР от 4 августа 2004 года № 107

г.Бишкек

от 4 октября 1997 года N 70

ТРУДОВОЙ КОДЕКС КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

(В редакции Законов КР от 25 июня 1998года № 82 ,  
31 октября 1998 года, 14 ноября 2001 года № 90,  
5 января 2002 года № 2, 8 января 2002 года № 3  
22 июня 2002 года №109, 16 октября 2002 года № 144,  
19 февраля 2003 года №42

(Введен в действие Законом КР от 4 октября 1997 года N 71)

Принят Законодательным собранием

Жогорку Кенеша Кыргызской Республики

18 сентября 1997 года

РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

Глава I. Общие положения

Глава II. Коллективные трудовые отношения в сфере труда

1. Профессиональные союзы
2. Объединения нанимателей

Глава III. Представительство работников и нанимателей. Трудовой коллектив

Глава IV. Коллективный договор

Глава V. Коллективное соглашение

Глава VI. Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов)

РАЗДЕЛ II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Глава VII. Возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений

1. Трудовой договор
2. Изменение условий трудового договора
3. Прекращение трудовых отношений

Глава VIII. Рабочее время

Глава IX. Перерывы в течение рабочего дня. Выходные и праздничные дни

Глава X. Трудовые и социальные отпуска

1. Трудовые отпуска
2. Социальные отпуска работникам

Глава XI. Оплата труда

Глава XII. Гарантийные и компенсационные выплаты

1. Гарантии и компенсации при служебных командировках
2. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность
3. Гарантии и компенсации в связи с особым характером работы
4. Иные виды гарантий и компенсаций

Глава XIII. Трудовая дисциплина

Глава XIV. Охрана труда

Глава XV. Труд женщин

Глава XVI. Труд молодежи

Глава XVII. Профессиональное обучение работников. Повышение квалификации и переподготовка

1. Профессиональное обучение работников
2. Повышение квалификации и переподготовка
3. Совмещение работы с обучением

Глава XVIII. Индивидуальные трудовые споры

1. Разрешение трудовых споров
2. Разрешение трудовых споров некоторых категорий

работников

- Глава XIX. Ответственность работников и нанимателей. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде
1. Материальная ответственность сторон трудового договора
  2. Ответственность нанимателя за вред, причиненный повреждением здоровья, увечьем или гибелью работника при исполнении им трудовых обязанностей
  3. Ответственность нанимателя за несоблюдение законодательства о труде
  4. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

### РАЗДЕЛ III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Глава XX. Регулирование труда работников в отдельных отраслях

Глава XXI. Правовое регулирование научной деятельности работников

Глава XXII. Регулирование труда работников, заключивших специальные трудовые договоры (контракты)

1. Труд временных работников
2. Труд сезонных работников
3. Труд инвалидов
4. Труд работников с неполным рабочим временем
5. Иные формы правового регулирования труда работников

Глава XXIII. Регулирование труда работников предприятий (организаций, хозяйств), основанных на различных формах негосударственной собственности

Глава XXIV. Регулирование трудовых и связанных с ними отношений на совместных и иностранных предприятиях и в дипломатических учреждениях иностранных государств

Глава XXV. Правовое обеспечение занятости и безработицы

1. Занятость
2. Социальные гарантии безработным
3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка безработных
4. Дополнительные (особые) гарантии отдельным категориям работников

Настоящий Трудовой кодекс Кыргызской Республики в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики определяет основы государственной политики в сфере трудовых отношений, направленной на создание работнику условий, позволяющих ему своим трудом обеспечить достойную жизнь себе и своей семье, устанавливает государственные гарантии трудовых прав граждан и направлен на обеспечение соблюдения интересов работников, нанимателей и государства.

## РАЗДЕЛ I ОБЩАЯ ЧАСТЬ

### Глава I Общие положения

Статья 1. Основные термины, применяемые в настоящем Кодексе

1. Применяемые в настоящем Трудовом кодексе термины означают:  
законодательство о труде (трудовое законодательство, акты законодательства) – законодательные и иные нормативно-правовые акты, принятые органами государственной власти и управления в пределах их компетенции;

работник – лицо, которое должно на основании договора или на основании добровольного присоединения к производственной организации своим личным трудом выполнять зависимую от указаний работу;

наниматель – предприятие, учреждение, организация, общество, товарищество, кооператив независимо от наименования и форм

собственности (их объединение и обособленное подразделение), предприниматель, осуществляющий свою деятельность, не являясь юридическим лицом; граждане, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками;

уполномоченное должностное лицо нанимателя - руководитель предприятия, учреждения, организации (его заместители), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений;

предприятие - экономическая единица, которая независимо от форм собственности производит или продает товары или услуги; группа предприятий - если по крайней мере одно предприятие находится в зависимости от другого предприятия ("возглавляющее предприятие");

профсоюзы или иной представительный орган работников - объединение работников, которое базируется на добровольном участии, имеет демократические структуры и является независимым от нанимателей и их объединений, а также от государства, представляющее профессиональные интересы своих членов;

союз нанимателей - объединение нанимателей, которое основывается на добровольном членстве, имеет демократические структуры и является независимым от профсоюзов или иных представительных органов работников и их объединений, а также от государства; его целью является представление интересов нанимателей перед профсоюзами или иными представительными органами работников.

2. Иные термины определяются в соответствующих главах настоящего Кодекса.

## Статья 2. Задачи Трудового кодекса

Задачами Трудового кодекса являются:

- 1) установление и защита законных трудовых прав работника в его материальных и нематериальных интересах;
- 2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями) и работниками (их объединениями) и государственными органами;
- 3) предотвращение безработицы и создание условий для вовлечения безработных в трудовой процесс.

## Статья 3. Законы и иные правовые акты о труде

1. К законам и иным правовым актам о труде относятся:

- 1) Конституция Кыргызской Республики;
- 2) настоящий Трудовой кодекс;
- 3) законы Кыргызской Республики и издаваемые в соответствии с ними иные правовые акты.

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

3. Если межгосударственными договорами Кыргызской Республики и пактами Организации Объединенных Наций (ООН) о правах человека и конвенциями Международной организации труда (МОТ), ратифицированными Кыргызской Республикой, установлены нормы и правила, улучшающие положение работников по сравнению с настоящим Трудовым кодексом и иными законами о труде Кыргызской Республики, то применяются нормы и правила соответствующих межгосударственных договоров (пактов ООН о правах человека и конвенций МОТ).

## Статья 4. Договоры о труде

1. Договоры о труде - правовые акты, принимаемые по соглашению сторон трудовых отношений или их представительных органов.

2. К договорам о труде относятся:

- 1) акты - соглашения: генеральные, отраслевые (тарифные), региональные;
- 2) коллективные договоры;
- 3) трудовые договоры (контракты).

Статья 5. Отношения, регулируемые законами, иными правовыми актами и договорами о труде

1. Законы и иные правовые акты, договоры о труде регулируют трудовые отношения всех работников, работающих на основании заключенного трудового договора.

2. Минимальный уровень трудовых прав и гарантий для работников устанавливается законодательными актами.

3. Дополнительные по сравнению с законодательными актами трудовые права и гарантии могут быть установлены локальными правовыми актами о труде (коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков, а также приказы, распоряжения и другие нормативные акты, принятые в установленном порядке и регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя).

4. Условия соглашений и договоров о труде не могут быть изменены в одностороннем порядке, если иное не предусмотрено законом. Вопросы, не урегулированные законодательными и иными нормативными актами о труде, решаются по соглашению сторон договоров о труде, а при недостижении соглашений между ними - в порядке, установленном для разрешения трудовых споров.

5. Условия договоров о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

Статья 6. Применение законов и иных правовых актов о труде, договоров о труде к иностранным гражданам и лицам без гражданства, а также к гражданам Кыргызской Республики, работающим на предприятиях, принадлежащих иностранным юридическим лицам

1. Законы и иные правовые акты, договоры о труде распространяются на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих на предприятиях, расположенных на территории Кыргызской Республики, если иное не установлено законом Кыргызской Республики или международным договором с участием Кыргызской Республики.

2. На граждан Кыргызской Республики, которые работают на предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным юридическим или физическим лицам и расположенных на территории Кыргызской Республики, распространяются законы и иные правовые акты, действующие на территории Кыргызской Республики, если иное не предусмотрено законом Кыргызской Республики.

Статья 7. Сфера действия Трудового кодекса

1. Трудовой кодекс регламентирует отношения по применению наемного труда.

2. Действие Трудового кодекса распространяется на всех работников и нанимателей, осуществляющих свою деятельность на территории Кыргызской Республики.

3. При применении норм гражданского законодательства, затрагивающих сферу действия Трудового кодекса по защите интересов работников, приоритет отдается нормам трудового законодательства.

4. Особенности применения Трудового кодекса к иностранным гражданам и лицам без гражданства определяются правилами статьи 6 настоящего Кодекса.

Статья 8. Отношения, регулируемые Трудовым кодексом

1. Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные:

- 1) с профессиональной подготовкой работников на производстве и повышением квалификации за счет предприятия;
- 2) с деятельностью профсоюзов или иных представительных органов работников предприятий и объединений нанимателей;
- 3) с ведением коллективных переговоров и заключением коллективных договоров и соглашений;
- 4) с взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями на уровне предприятий;
- 5) с обеспечением занятости;
- 6) с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде;
- 7) с рассмотрением трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

2. Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве в кооперативах, предприятиях и товариществах, регулируются Трудовым кодексом. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение членов кооперативов, предприятий и товариществ по сравнению с законодательством об охране труда, о гарантиях женщинам, инвалидам и несовершеннолетним, а также о платежах и взносах по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться в учредительных актах этих кооперативов, предприятий и товариществ.

#### Статья 9. Особенности применения настоящего Кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий граждан

Настоящий Кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям с военнослужащими в случаях, предусмотренных в специальных законодательных актах, регулирующих соответствующие отношения.

#### Статья 9-1. Особенности применения настоящего Кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям при проведении процесса банкротства

1. Настоящий Кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям при проведении процесса банкротства, если иное не установлено Законом Кыргызской Республики "О банкротстве (несостоятельности)".

2. В случае если в отношении нанимателя проводится процесс банкротства, то все работники, включая руководителей и лиц, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, или другие специально защищенные от увольнения лица считаются уволенными с момента начала процесса банкротства, если назначенный в установленном порядке специальный администратор не решит нанять их на временной основе и не информирует их об этом в письменной форме.

Если специальный администратор наймет работников на временной основе, то заработная плата, выплачиваемая работникам на период их временной работы, считается расходами специального администратора.

3. В случае если какой-либо работник уволен по причине банкротства его работодателя как до, так и после продолжения его найма, такой работник будет иметь право на получение задолженности по заработной плате, возникшей до начала процесса банкротства, в размере, не превышающем заработную плату работника за 3 последних месяца.

Данная выплата осуществляется из ликвидационной массы в соответствии с Законом Кыргызской Республики "О банкротстве (несостоятельности)" во вторую очередь за период, не превышающий 3 месяцев. Другие невыплаченные суммы работнику выплачиваются в третью очередь вместе с другими необеспеченными залогом кредиторами.

4. В случае если специальный администратор применяет процедуру реструктуризации согласно статье 55 Закона Кыргызской Республики "О банкротстве (несостоятельности)", то он вправе, при согласии работников, перевести их во вновь созданное предприятие. В этом случае вновь созданное предприятие не является правопреемником старого

предприятия в отношении его долгов и не имеет обязательства выплачивать работникам долги по заработной плате.  
(В редакции Закона КР от 19 февраля 2003 года №42)

#### Статья 10. Отношения, не подпадающие под действие настоящего Кодекса

Не подпадают под действие Трудового кодекса отношения по поводу осуществления:

1) предпринимательской деятельности руководителем предприятия между ним и собственником (уполномоченным им органом), если руководитель на основе контракта с собственником имущества или уполномоченным им лицом (органом) наделен правами и обязанностями и несет ответственность, установленную для предпринимателя в соответствии с законодательством о предпринимательстве;

2) обязанности членов наблюдательных и иных советов (правлений), а также органов контроля предприятий, обществ и товариществ, если эта деятельность не выходит за рамки исполнения соответствующих поручений;

3) обязательств, возникающих на основе договора подряда и иных договоров, регулируемых Гражданским кодексом Кыргызской Республики.

#### Статья 11. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый гражданин согласно Конституции Кыргызской Республики имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в их реализации в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

2. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться с соответствующим заявлением в суд. Суд, признав факт дискриминации доказанным, выносит решение об устранении дискриминации, а также о возмещении нанесенного материального и морального вреда.

#### Статья 12. Запрещение принудительного труда

Принудительный труд, т.е. принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо наказания, кроме случаев войны, при ликвидации последствий стихийных бедствий, эпидемий или в других чрезвычайных обстоятельствах, а также в порядке исполнения наказания по приговору суда, запрещается.

#### Статья 13. Основные права нанимателей

1. Право собственности нанимателя, а также свободная хозяйственная деятельность гарантированы статьями 16 и 19 Конституции Кыргызской Республики.

2. Наниматель организует рабочий процесс в рамках действующего законодательства о труде.

3. Наниматель имеет право на результаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иным законодательством Кыргызской Республики.

4. Наниматель имеет право объединяться с другими нанимателями в объединения, чтобы совместно представлять свои интересы перед профсоюзом или иным представительным органом работников предприятия и государством.

5. Наниматель имеет право на предприятии свободно выражать свое мнение и исполнять другие названные в статье 16 Конституции Кыргызской Республики основные права. При этом он не имеет права

нарушать законы Кыргызской Республики и препятствовать исполнению работниками их основных прав или ущемлять их интересы.

#### Статья 14. Основные права работников

1. Каждый гражданин Кыргызской Республики имеет право на самостоятельную или несамостоятельную трудовую деятельность. Каждая разрешенная трудовая деятельность может быть выбрана в качестве профессии.

2. Самостоятельная трудовая деятельность работника включает в себя право на создание новых предприятий, участие в уже существующем предприятии и на организацию совместно с другими лицами кооперативов или аналогичных организаций для получения взаимной выгоды.

3. Несамостоятельная трудовая деятельность работника включает в себя право на свободный выбор места работы, подавать заявление об устройстве на работу в случае наличия свободного места, а также право при выборе между несколькими претендентами не быть поставленным в невыгодное положение по несущественным причинам. Посреднические услуги по трудоустройству со стороны государства являются бесплатными.

4. Работники имеют право реализовывать в работе свои возможности. Организация труда должна ориентироваться на расширение свободы действий работников, облегчение им проявления творческих способностей и избежание предъявления к ним чрезмерных требований.

5. Работники имеют право совместно участвовать в обсуждении решений, которые принимаются на предприятии, высказывать свое мнение как внутри предприятия, так и за его пределами. По этой причине они не могут ущемляться в своих интересах, однако, это не распространяется на уголовно наказуемые действия и разглашение производственных секретов.

6. Ученые, работающие в качестве наемных работников, имеют право в пределах границ, определенных им нанимателем, определять предмет своих исследований и самостоятельно принимать решения по поводу применяемых в работе методов. Право на публикацию результатов исследований может ограничиваться договором только по вынужденным причинам, связанным с соблюдением общественного интереса или из-за возникновения угрозы существенным интересам предприятия.

7. Никто не может быть косвенно или непосредственно ущемлен в своих правах, а также иметь привилегии из-за социального происхождения, национальности, расы, пола, исповедуемой религии, убеждений, политической или профсоюзной деятельности, личного образа жизни или из-за прочих личных или социальных обстоятельств. Владение каким-либо определенным языком должно приниматься во внимание только в том случае, если это является обязательным для выполнения определенных функций.

8. Работники имеют право для соблюдения и поддержки своих интересов объединяться в профсоюзы или иные представительные органы работников предприятия и вступать в уже существующие организации.

Соглашения, которые пытаются ограничить это право или препятствовать ему, являются недействительными, а меры, направленные на это, являются противозаконными.

9. Каждый работник имеет право в соответствии с настоящим Кодексом выбирать производственное представительство интересов. Его правовой статус определяется в соответствии с настоящим Кодексом.

10. Профсоюзы или иные представительные органы работников предприятия имеют право на проведение коллективных переговоров с отдельными нанимателями, группами предприятий и объединениями нанимателей. Коллективные договоры являются, согласно настоящему Трудовому кодексу, обязывающими.

11. Работникам предоставлено право на коллективные меры воздействия, включая действенное право на забастовки, в случае конфликтов интересов, если это не противоречит обязательствам, вытекающим из текущего договора.

## Статья 15. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом

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

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

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

## Глава II

### Коллективные трудовые отношения в сфере труда

#### Статья 16. Право на объединение

1. Работники и наниматели имеют право объединяться и создавать объединения без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие объединения при условии подчинения уставам последних.

2. При реализации права на объединение работники, наниматели (их объединения), а также иные лица и организованные коллективы обязаны соблюдать законодательство Кыргызской Республики.

#### Статья 17. Объединения работников и нанимателей

1. Объединения работников и нанимателей имеют право:

1) выработать уставы и другие документы, регламентирующие их внутреннюю деятельность;

2) свободно выбирать представителей;

3) организовывать аппарат управления;

4) формулировать программу действий;

5) создавать, а также присоединяться к федерациям, конфедерациям или иным подобным объединениям, вступать в международные объединения работников и нанимателей;

6) на соответствующую защиту против любого вмешательства друг друга (их представителей или членов) в создание, деятельность и управление объединений работников и нанимателей, а также незаконного вмешательства государственных, общественных и иных органов.

2. Объединения работников и нанимателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

3. Для приобретения прав юридического лица организации работников и нанимателей (их объединения) должны быть зарегистрированы в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

#### 1. Профессиональные союзы

#### Статья 18. Право на объединение в профессиональные союзы

1. Профессиональные союзы (профсоюзы) являются добровольными общественными организациями, объединяющими работников на основе общности интересов по роду их деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.

2. Работники без какого бы то ни было различия имеют право добровольно создавать по своему выбору и без предварительного разрешения профсоюзы, а также право вступать в профсоюзы при условии соблюдения уставов.

3. Работники вправе создавать профсоюзы на предприятиях, учреждениях, организациях и на других местах работы, независимо от формы собственности.

4. Профсоюзы независимы в своей деятельности и подчиняются только

законодательству Кыргызской Республики. Они не подотчетны и не подконтрольны органам государственной власти и управления, нанимателям, политическим партиям и другим общественным организациям. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить права профсоюзов или воспрепятствовать их осуществлению, если иное не предусмотрено законом.

5. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Кыргызской Республики. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение работника по причине принадлежности к профсоюзу, вступления или выхода из него.

6. Порядок создания, деятельности и ликвидации профсоюза регулируется законом.

#### Статья 19. Объединение профсоюза

1. Профсоюзы могут объединяться в федерации, которые в свою очередь могут объединяться в головные организации (союзы).

2. Федерации и головные союзы обладают правами профсоюзов.

3. Профсоюзы могут вступать в международные организации профсоюзов.

#### Статья 20. Права профсоюзов по защите трудовых прав работников

1. Профсоюзы защищают права своих членов на труд, принимают участие в разработке государственной политики занятости, осуществляют общественный контроль за состоянием занятости граждан и соблюдением законодательства Кыргызской Республики о труде и занятости, предлагают меры по социальной защите лиц, высвобождаемых с предприятий, определяемые коллективным договором, соглашением на основе законодательства.

2. Изменение формы собственности, ликвидация, реорганизация предприятия и его структурных подразделений, полная или частичная приостановка производства по инициативе нанимателя, собственника или уполномоченного им органа управления, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться лишь при условии предварительного уведомления, не менее чем за три месяца, соответствующих профсоюзов и проведения с ними переговоров по соблюдению прав и интересов работников.

Представители профсоюза вправе беспрепятственно посещать предприятия и рабочие места, где работают члены профсоюза, для выполнения уставных задач и осуществления своих прав.

3. Профсоюзы и их органы имеют право на ведение переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях.

4. Профсоюзы осуществляют защиту трудовых, социально-экономических прав и законных интересов своих членов путем заключения:

генеральных соглашений между Федерацией профсоюзов Кыргызстана, Правительством Кыргызской Республики и объединениями нанимателей;

соглашений между республиканскими отраслевыми профсоюзами и министерствами, ведомствами;

соглашений территориальных объединений профсоюзов, нанимателей и местных органов исполнительной власти;

коллективных договоров с нанимателями.

Соглашения и договоры имеют обязательную юридическую силу для предприятий, организаций и учреждений независимо от формы собственности на соответствующей территории или отрасли.

5. Профсоюзы имеют право на проведение переговоров с иными представительными органами работников предприятий, распространение своих пропагандистских материалов.

6. Профсоюзы имеют право в соответствии с законодательством организовывать мероприятия по участию своих членов в забастовках.

## Статья 21. Представительство интересов работников в суде

Профсоюзы имеют право представлять в суде законные права и интересы своих членов на любой стадии судопроизводства.

## 2. Объединения нанимателей

### Статья 22. Создание объединений нанимателей

1. Объединения нанимателей создаются для защиты при использовании наемного труда экономических интересов своих членов и развития социального партнерства с работниками (их представителями) и государственными органами.

2. Объединения нанимателей могут быть общегосударственными, отраслевыми, территориальными.

### Статья 23. Права объединений нанимателей

Объединения нанимателей имеют право:

1) представлять перед государственными органами общие и индивидуальные интересы и интересы своих членов, возникающие при использовании наемного труда;

2) вести коллективные переговоры и заключать генеральные, отраслевые или местные соглашения в порядке, определенном настоящим Кодексом;

3) назначать или избирать представителей для участия в решении вопросов, затрагивающих их интересы;

4) устанавливать порядок и размер финансовых взносов для своих членов;

5) создавать специальные фонды для финансирования своей деятельности.

### Статья 24. Обязанности объединений нанимателей

Объединения нанимателей обязаны:

1) сотрудничать с государственными органами и представительными органами работников в целях развития социального партнерства;

2) вести коллективные переговоры в соответствии с законодательством, если с такой инициативой выступает профсоюз или иной представительный орган работников;

3) оказывать юридическую помощь своим членам;

4) содействовать примирению в коллективных спорах.

### Статья 25. Условия признания объединений нанимателей

Объединения нанимателей признаются в качестве таковых, если они отвечают следующим требованиям:

1) состоят не менее чем из трех нанимателей;

2) руководители объединения и других его органов являются гражданами Кыргызской Республики;

3) зарегистрированы в установленном законодательством порядке.

### Статья 26. Требования к уставам объединений нанимателей

1. Уставы объединений нанимателей должны содержать следующие обязательные сведения:

1) вид объединения;

2) местонахождение объединения и его адрес;

3) положение о принятии обязанностей, предусмотренных в статье 24 настоящего Кодекса;

4) полномочия и обязанности должностных лиц объединений, правила их избрания и голосования, основания для освобождения от должности;

5) порядок образования и управления имуществом;

6) основания и порядок прекращения деятельности объединения.

2. К уставу должен прилагаться перечень состава членов, заверенный их подписями или подписями их полномочных представителей и печатями.

#### Статья 27. Дополнительные требования к деятельности объединений нанимателей

Деятельность объединений нанимателей должна отвечать, помимо предусмотренных в других статьях настоящей главы, следующим условиям:

- 1) не заниматься политической деятельностью и деятельностью, не связанной с трудовыми отношениями и занятостью;
- 2) выборные должностные лица не должны выполнять оплачиваемую работу в других объединениях нанимателей, в том числе более высокого уровня.

#### Статья 28. Органы управления объединениями нанимателей

1. Управление объединениями нанимателей осуществляется общим собранием представителей членов, исполнительным комитетом и ревизионной комиссией.

2. Разграничение компетенции между органами управления производится общими собраниями представителей членов объединений нанимателей с учетом требований статей 24-30 настоящего Кодекса.

#### Статья 29. Общее собрание представителей членов объединения нанимателей

1. Общее собрание представителей членов объединения нанимателей является высшим органом управления.

2. Общее собрание является правомочным, если на нем присутствует более 50 процентов представителей членов. При решении отдельных вопросов общим собранием может быть установлено требование о квалифицированном большинстве.

3. Решение общего собрания считается принятым, если за него проголосовало более 50 процентов представителей членов, присутствующих на общем собрании. Иное может быть предусмотрено специальным решением общего собрания.

4. Решения общего собрания принимаются открытым или тайным голосованием с учетом требований части пятой настоящей статьи.

5. К исключительной компетенции общего собрания относятся следующие вопросы, принимаемые тайным голосованием:

- 1) выборы членов исполнительного комитета и ревизионной комиссии и досрочное их освобождение от должностей в любое время;
- 2) заслушивание и утверждение отчетов исполнительного комитета и ревизионной комиссии;
- 3) распределение средств объединения;
- 4) пересмотр решений исполнительного комитета о наложении наказания на членов объединения;
- 5) решения, касающиеся коллективных трудовых споров.

#### Статья 30. Исполнительный комитет

1. Исполнительный комитет осуществляет непосредственное руководство деятельностью объединения нанимателей.

2. Исполнительный комитет должен состоять не менее чем из трех и не более чем из семи представителей членов объединения.

3. Президент исполнительного комитета избирается из состава его членов.

4. Президент исполнительного комитета является одновременно президентом объединения.

5. Решения исполнительного комитета принимаются большинством голосов его членов, если иное не предусмотрено решением общего собрания представителей членов объединения.

6. Президент исполнительного комитета:

- 1) утверждает штаты обслуживающего персонала;

- 2) осуществляет прием и увольнение работников;
- 3) представляет без доверенности интересы объединения и его членов;
- 4) распределяет полномочия между членами комитета;
- 5) решает другие вопросы, не отнесенные к компетенции общего собрания представителей членов объединения или ревизионной комиссии.

Глава III  
Представительство работников и нанимателей.  
Трудовой коллектив

Статья 31. Представительство интересов работников и нанимателей

1. Представительство интересов работников осуществляют профсоюзы или другие представительные органы работников предприятия.
2. Представительство интересов нанимателей осуществляют объединения нанимателей.

Статья 32. Организационные формы взаимоотношений между работниками (их представителями) и нанимателями на уровне предприятий, учреждений, организаций

Взаимоотношения между работниками (их представителями) и нанимателями на уровне предприятий, учреждений, организаций осуществляются через общие собрания или конференции работников, профсоюзы, советы предприятий, учреждений, организаций и другие представительные органы работников, предусмотренные в коллективных договорах.

Статья 33. Совет предприятия, учреждения, организации

Совет предприятия, учреждения, организации (в дальнейшем - совет) - коллегиальный орган, представляющий интересы работников не членов профсоюза перед нанимателем.

Статья 34. Создание совета

1. Совет создается на всех предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности, на которых работает, как правило, не менее пяти постоянных работников, не состоящих в профсоюзах.
2. В совет включаются представители работников, избранные на общем собрании или конференции работников.
3. На малых предприятиях функции совета может выполнять представитель работников, избранный на общем собрании работников, не являющихся членами профсоюза.

Статья 35. Создание совета с участием представителей профсоюзов

1. На предприятиях, в учреждениях, организациях, на которых работают и члены, и не члены профсоюзов, могут создаваться советы с участием представителей профсоюзов.
2. Порядок создания и деятельности совета с участием представителей профсоюзов определяется по соглашению между профсоюзами и представителями работников - не членов профсоюзов.

Статья 36. Срок полномочий и численность состава совета

1. Срок полномочий совета определяется собранием.
2. Срок полномочий совета исчисляется со дня избрания представителей работников общим собранием или конференцией работников.
3. Численность состава совета определяется общим собранием (конференцией).

#### Статья 37. Участие представителей нанимателя в работе совета

1. Представитель нанимателя вправе участвовать в работе совета только по приглашению совета.
2. Представитель нанимателя не может голосовать при принятии советом решения.

#### Статья 38. Выборы председателя совета и его заместителя

1. Председатель совета избирается на первом организационном заседании совета тайным голосованием из числа его членов.
2. Одновременно с выборами председателя совета проводятся и выборы его заместителя и секретаря.

#### Статья 39. Препятствие к членству в совете

Членом совета не может быть лицо:

- 1) судимое за умышленное преступление, если судимость не погашена или не снята в порядке, установленном законом;
- 2) состоящее в близком родстве или свойстве с руководителем предприятия, согласно статье 102 настоящего Кодекса.

#### Статья 40. Права и обязанности председателя совета

1. Председатель совета обязан:
  - 1) осуществлять подготовку и ведение заседаний совета, координировать работу членов совета;
  - 2) вести прием работников предприятия по вопросам, отнесенным к компетенции совета, в установленное время;
  - 3) своевременно приглашать на заседания членов совета и заранее сообщать им повестку дня заседания совета;
  - 4) обеспечивать участие в работе совета приглашенного им представителя нанимателя;
  - 5) созвать заседание совета и внести на повестку дня вопрос, обусловивший созыв заседания, если этого потребует одна четвертая часть членов совета или работников, избравших совет.
2. Председатель совета вправе требовать от нанимателя необходимую информацию, статистические и аналитические материалы, необходимые для подготовки вопросов, вносимых на рассмотрение совета.

#### Статья 41. Заседания совета

1. Заседания совета проводятся не реже одного раза в месяц.
2. По решению совета его заседания могут быть закрытыми.
3. Заседание совета является правомочным, если на нем присутствует более половины его членов.
4. Решение совета считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов совета.
5. По решению совета отдельные решения могут приниматься квалифицированным большинством.

#### Статья 42. Регламент совета

Иные вопросы деятельности совета могут быть предусмотрены в утвержденном им регламенте.

#### Статья 43. Гарантии работникам, избранным в совет

Работникам, избранным в состав совета, в период осуществления их полномочий, а также в течение года после их прекращения предоставляются гарантии, предусмотренные для избранных руководителей и членов представительных органов работников.

#### Статья 44. Полномочия совета

Совет предприятия:

- 1) представляет интересы работников - не членов профсоюзов перед нанимателем;
- 2) выделяет представителя или создает комиссии для ведения коллективных переговоров с нанимателем;
- 3) избирает председателя совета, его заместителя и секретаря;
- 4) утверждает регламент работы совета;
- 5) решает другие вопросы, связанные с представлением интересов работников.

Статья 45. Обязанность нанимателя представлять информацию совету

1. Наниматель обязан представлять совету информацию:

- 1) о производственном и социальном развитии предприятия, учреждения, организации;
- 2) о предполагаемых изменениях в штатном расписании, сокращении количества рабочих мест и иных обстоятельствах, которые могут вызвать высвобождение работников;
- 3) о сокращении продолжительности рабочего времени;
- 4) о повышении квалификации, подготовке и переподготовке работников;
- 5) о введении новой и изменении действующей системы организации труда;
- 6) о заключении и прекращении трудовых договоров;
- 7) о состоянии трудовой дисциплины;
- 8) о непредвиденных убытках;
- 9) о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и принимаемых мерах по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- 10) о других вопросах, затрагивающих коллективные интересы работников, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашениях.

2. Совет обязан обеспечить сохранность коммерческой и иной охраняемой законом тайны.

Статья 46. Представительство интересов работников на предприятии

1. Представительные органы работников предприятия имеют право:

- 1) вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры и соглашения с нанимателем от имени представляемых ими членов профсоюза или работников, контролировать их выполнение;
- 2) участвовать в решении вопросов социального и экономического развития предприятия;
- 3) согласовывать применение на предприятии норм труда (норм выработки, обслуживания), а также порядок их пересмотра;
- 4) беспрепятственно посещать рабочие места на предприятии, получать от нанимателя необходимые сведения для осуществления общественного контроля за соблюдением норм, установленных настоящим Кодексом, законами и иными правовыми актами о труде;
- 5) совместно с нанимателем определять условия и специальные меры по защите работников при массовых увольнениях;
- 6) защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- 7) обжаловать в суде решения нанимателя и уполномоченных им лиц, если они противоречат законам или другим правовым актам либо иным образом нарушают права работников;
- 8) объявлять и прекращать забастовку в порядке, предусмотренном статьями 78-82 настоящего Кодекса;
- 9) совершать иные законные действия при осуществлении представительства.

Статья 47. Запрещение воспрепятствования законной деятельности представительных органов работников предприятия

1. Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности профсоюзов и иных представительных органов работников предприятия запрещается.

2. Запрещается прекращение деятельности профсоюзов и иных представительных органов работников предприятия по инициативе нанимателя.

#### Статья 48. Дополнительные трудовые гарантии для членов представительных органов работников

1. Членам выборных органов профсоюзов и иных представительных органов работников, не освобожденным от производственной работы, предоставляется на условиях, предусмотренных коллективным договором, свободное от работы время с сохранением средней оплаты труда для выполнения общественных обязанностей.

2. Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в органы профсоюзов и представительные органы работников, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) на том же предприятии. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы наниматель сохраняет за работником его средний размер оплаты труда на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

3. Увольнение по инициативе администрации (кроме случаев ликвидации предприятия согласно пункта первой части первой статьи 119 настоящего Кодекса) членов представительных органов работников допускается лишь с предварительного согласия соответствующего представительного органа работников.

#### Статья 49. Трудовой коллектив

1. Трудовой коллектив предприятия составляют все его работники.

2. Права трудового коллектива, порядок и формы их осуществления определяются законами и иными нормативными актами, договорами о труде и уставом (положением) предприятия.

### Глава IV Коллективный договор

#### Статья 50. Коллективные переговоры

1. Каждая из сторон не ранее чем за четыре месяца до окончания срока действия коллективного договора или в определенный в договоре срок имеет право направить письменное требование о начале переговоров другой стороне, которая обязана их начать в семидневный срок.

2. Для ведения коллективных переговоров стороны на равноправной основе создают комиссию из уполномоченных представителей.

3. Состав комиссии, сроки и место проведения переговоров определяются сторонами.

4. Представители сторон должны иметь документ, в котором подтверждены их полномочия.

5. Стороны не имеют права прекратить переговоры в одностороннем порядке, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

6. Представители сторон имеют право на гарантии, предусмотренные законодательством и коллективным договором.

7. Наниматели, их объединения, соответствующие государственные органы управления обязаны предоставлять информацию, необходимую для ведения переговоров.

8. Участники переговоров не имеют права разглашать сведения, являющиеся государственной или коммерческой тайной. Лица,

разглашающие такие сведения, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством.

9. Иные вопросы ведения переговоров определяются сторонами.

#### Статья 51. Коллективный договор

1. Коллективный договор - локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками, а также взаимоотношения нанимателя с профсоюзами и иными представительными органами работников.

2. Коллективные договоры должны заключаться на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности и хозяйствования, в их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений), а также у предпринимателей, осуществляющих свою деятельность, не являясь юридическим лицом.

#### Статья 52. Основные принципы заключения коллективного договора

Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- 1) социальное партнерство;
- 2) равноправие сторон;
- 3) обязательность ведения коллективных переговоров, если одна из сторон выступает с таким предложением;
- 4) учет реальных возможностей материального, производственного и финансового обеспечения принимаемых обязательств.

#### Статья 53. Соотношение между законодательством и коллективным договором

1. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, тарифными и генеральными соглашениями, являются недействительными.

2. Коллективный договор по сравнению с соглашениями, местное соглашение - с тарифным и генеральным, тарифные соглашения - с генеральными могут содержать более льготные трудовые и социально-экономические условия для работников.

#### Статья 54. Стороны коллективного договора

1. Сторонами коллективного договора являются профсоюз в лице его выборного органа или иные представительные органы работников предприятия и наниматель или уполномоченный им представитель.

2. Если интересы работников, работающих у нанимателя, представляют несколько профсоюзов или иных представительных органов, стороной коллективного договора может быть:

- 1) каждый из них - от имени объединенных в нем работников;
- 2) профсоюз или иной представительный орган, объединяющий большинство работающих у данного нанимателя работников или имеющий наибольшее число членов и которому это право добровольно предоставлено остальными профсоюзами или иными представительными органами;
- 3) совместный орган, добровольно созданный этими профсоюзами или иными представительными органами.

3. Не допускается заключение коллективных договоров от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми нанимателями, органами государственной власти и управления, политическими партиями, а также общественными объединениями.

#### Статья 55. Содержание коллективного договора

1. Содержание коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции, а также настоящим Кодексом в предусмотренных им случаях.

2. Коллективный договор может содержать положения:

- 1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
  - 2) о нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
  - 3) о размерах тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок к ним;
  - 4) об индексации оплаты труда (доходов);
  - 5) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
  - 6) о создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях медицинского страхования работников и их семей, охране окружающей среды;
  - 7) о заключении и расторжении трудовых договоров;
  - 8) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
  - 9) о регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
  - 10) о строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;
  - 11) об организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;
  - 12) о предоставлении дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
  - 13) об улучшении условий жизни участников Великой Отечественной войны, ветеранов, инвалидов и пенсионеров, работающих или работавших у нанимателя;
  - 14) о создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
  - 15) о предотвращении условий трудовых конфликтов, забастовок, массовых увольнений;
  - 16) об ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;
  - 17) о гарантиях социально-экономических прав работников при разгосударствлении и приватизации;
  - 18) об ответственности нанимателя за вред, причиненный здоровью работников;
  - 19) об иных трудовых и социально-экономических условиях.
3. Коллективный договор может иметь приложения, являющиеся его неотъемлемой составной частью.

#### Статья 56. Обязательные положения коллективного договора

1. Коллективный договор должен содержать следующие обязательные положения:

- 1) наименование сторон;
- 2) дату заключения и срок действия;
- 3) категории работников, от имени которых он заключен;
- 4) согласованные условия по вопросам, предусмотренным статьей 55 настоящего Кодекса;
- 5) правила разрешения конфликтных трудовых споров, в том числе касающихся примирения, посредничества и арбитража по вопросам, входящим в компетенцию сторон;
- 6) условия продления или пересмотра всех или отдельных положений коллективного договора, соглашений или отдельных прав и обязанностей нанимателей и работников;
- 7) санкции в случае неисполнения коллективного договора, соглашения в пределах компетенции сторон;
- 8) подписи сторон, заверенные печатями (при их наличии).

#### Статья 57. Сфера действия коллективного договора

1. Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работников, от имени которых он заключен.

2. Действие коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов

профсоюза и других), при условии, если они выразят согласие на это в письменной форме.

3. При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления предприятием, прекращения трудового договора нанимателем.

5. При смене собственника имущества предприятия действие коллективного договора сохраняется в течение шести месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнении других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

6. При ликвидации предприятия в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

#### Статья 58. Форма коллективного договора

1. Коллективный договор заключается в письменной форме.

2. В тексте не должно быть исправлений и ошибок, искажающих его смысл.

3. Коллективный договор составляется в трех экземплярах и один экземпляр – для регистрации.

#### Статья 59. Срок действия коллективного договора

1. Коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее чем на один год.

2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания или со дня, который устанавливается сторонами, и действует до заключения нового, если в нем не предусмотрено иное.

#### Статья 60. Изменения и дополнения коллективного договора

Изменения и дополнения коллективного договора вносятся в определенном сторонами порядке.

#### Статья 61. Информирование об исполнении коллективного договора

1. Об исполнении коллективного договора в сроки, определенные в нем, но не реже одного раза в полугодие информируются работники, от имени которых он заключен.

2. Способы и порядок информирования определяются сторонами.

#### Статья 62. Контроль за исполнением коллективного договора

Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами в определенном ими порядке.

#### Статья 63. Ответственность сторон за неисполнение коллективного договора

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом, иным законодательством, а также коллективным договором.

### Глава V Коллективное соглашение

#### Статья 64. Коллективное соглашение

1. Коллективное соглашение - нормативный акт, содержащий обязательства по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников определенной профессии, отрасли, территории.

2. Коллективное соглашение направлено на расширение участия работников и нанимателей в разработке и осуществлении экономической и социальной политики.

3. Коллективные соглашения по договоренности сторон могут быть двусторонними и многосторонними.

#### Статья 65. Цели и социальное назначение коллективного соглашения

1. Основными целями коллективного соглашения являются содействие решению актуальных экономических и социально-трудовых проблем, достижение согласия между сторонами в отношении взаимных экономических и социальных интересов.

2. Коллективное соглашение обеспечивается на основе:

1) проведения регулярных консультаций, принятия совместных обязательств, а также заключения договоров о согласовании позиций и о сотрудничестве;

2) соблюдения принципов свободы объединения и участия заинтересованных лиц в процессе принятия решений, затрагивающих их интересы;

3) надлежащего выполнения каждой стороной своих функций;

4) взаимного уважения и взаимопонимания.

#### Статья 66. Порядок разработки и заключения коллективного соглашения

1. Порядок, сроки разработки и заключения соглашения, состав комиссии определяются сторонами и оформляются протоколом.

2. Проект соглашения разрабатывается комиссией, публикуется в печати, обсуждается с использованием средств массовой информации, после обсуждения дорабатывается комиссией и подписывается соответствующим органом исполнительной власти, объединениями нанимателей, профсоюзными объединениями, иными представительными органами соответствующих объединений работников.

#### Статья 67. Содержание коллективных соглашений

1. Содержание коллективных соглашений определяется сторонами в пределах их компетенции.

2. Генеральное соглашение может содержать положения:

1) о развитии социального партнерства и сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предупреждению трудовых конфликтов и забастовок, запрещении массовых увольнений;

2) об основных критериях жизненного уровня работников и членов их семей, в том числе установлении размеров минимальной оплаты труда, пенсий, денежных пособий, стипендий;

3) об оплате труда работников предприятий, учреждений и организаций, финансируемых из бюджета, денежных пособиях, стипендиях, пенсиях, компенсационных выплатах в зависимости от роста цен по сравнению с установленным минимумом;

4) об обеспечении занятости;

5) об улучшении бытового обслуживания, условий для отдыха, занятий самодеятельным творчеством, физической культурой и спортом работников и членов их семей;

6) об охране труда и окружающей среды;

7) об иных трудовых и социально-экономических условиях.

3. Тарифные и местные соглашения могут содержать социальные гарантии работникам в зависимости от особенностей отрасли или региона по вопросам организации, условий, оплаты труда, заключения и расторжения трудовых договоров при проведении приватизации и другое.

## Статья 68. Действие коллективного соглашения

1. Соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашении.

2. Период действия соглашения, порядок контроля за его выполнением и сроки заключения нового соглашения определяются сторонами в соглашении.

## Статья 69. Регистрация генеральных, отраслевых (тарифных) и местных коллективных соглашений

1. Регистрацию генеральных, отраслевых (тарифных) и местных соглашений осуществляют соответственно Правительство Кыргызской Республики, Министерство труда и социальной защиты и кенешы Кыргызской Республики по месту нахождения одной из сторон соглашения.

2. Регистрация соглашений осуществляется по совместной инициативе договаривающихся сторон. В регистрации может быть отказано, если не соблюдены процедурные требования.

## Статья 70. Изменения и дополнения коллективного соглашения

Изменения и дополнения соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

## Статья 71. Контроль за выполнением коллективных соглашений

Контроль за выполнением соглашений производится комиссиями. Состав комиссии и необходимые условия для осуществления ее деятельности определяются сторонами соглашения. В состав комиссии включаются представители органов по труду и социальной защите.

## Глава VI

### Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов)

## Статья 72. Сфера действия главы

1. Действие настоящей главы распространяется на отношения, связанные с разрешением коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения условий коллективных договоров и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта между работниками (трудовыми коллективами) и нанимателем или отраслевыми (межотраслевыми) органами управления.

2. Отношения, связанные со спорами об изменении и прекращении коллективного договора, подпадают под действие настоящей главы по истечении одного месяца (или иного срока, определенного сторонами) с начатыми коллективными переговорами в соответствии с главой IV настоящего Кодекса.

## Статья 73. Стороны спора

Сторонами спора являются наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и профсоюз или иные представительные органы работников предприятия (их объединения).

## Статья 74. Порядок предъявления требований

1. Требования нанимателю утверждаются на общем собрании (конференции) большинством голосов присутствующих членов представительных органов работников или работников - не членов представительных органов работников (делегатов конференции).

2. Общее собрание считается правомочным, если на нем присутствуют более половины членов профсоюза или работников - не членов профсоюза,

а конференция – не менее двух третей делегатов.

3. Утвержденные требования излагаются в письменной форме, подписываются председателем и секретарем общего собрания (конференции) и направляются нанимателю.

#### Статья 75. Рассмотрение требований

1. Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме сообщить профсоюзу или иному представительному органу работников о своем решении в трехдневный срок со дня их получения.

2. В случае, если удовлетворение требований (части требований) выходит за пределы компетенции нанимателя, он обязан направить их в тот же срок для рассмотрения собственнику или уполномоченному им органу, сообщив об этом в письменной форме профсоюзу или иному представительному органу работников.

3. Собственник – наниматель или уполномоченный им орган должен принять решение по требованиям и в письменной форме сообщить профсоюзу или иному представительному органу работников о нем также в трехдневный срок со дня их получения.

#### Статья 76. Примирительная комиссия

1. При несогласии с решением нанимателя по выдвинутым требованиям профсоюз или иной представительный орган работников направляет нанимателю не позднее чем в двухдневный срок письменное предложение о создании примирительной комиссии с указанием фамилий не более пяти своих представителей в ней.

2. Наниматель не позднее чем в двухдневный срок после получения предложения назначает в примирительную комиссию своих представителей в том же количестве, которое предложено профсоюзом или иным представительным органом работников, и в тот же срок письменно информирует об этом профсоюз или иной представительный орган работников.

3. В течение двух дней или в иной срок, определенный сторонами, после извещения нанимателя представители сторон должны провести заседание для выборов большинством голосов нейтрального члена, который не входит в этот профсоюз или иной представительный орган работников и не работает у данного нанимателя.

4. Члены примирительных комиссий могут быть определены предварительно в коллективном договоре.

#### Статья 77. Трудовой арбитраж

1. При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться в трудовой арбитраж.

2. Трудовые арбитражи могут создаваться сторонами, государственными органами, объединениями нанимателей и профсоюзами или иными представительными органами работников, другими субъектами хозяйственной деятельности.

3. Численный и персональный состав арбитража, создаваемого сторонами, порядок рассмотрения в нем споров, правила принятия решений и иные вопросы деятельности арбитража определяются в коллективном договоре либо по соглашению сторон.

#### Статья 78. Забастовка

1. Забастовка – полное или частичное добровольное прекращение работы (невыход на работу, неисполнение трудовых обязанностей) группой работников с целью защиты экономических и социальных интересов.

2. Забастовка может проводиться после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обратились к посреднику или в арбитраж – после отклонения предложений посредника или несогласия с

решением арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу.

3. Прекращение работы не допускается, если это создает угрозу жизни и здоровью людей, а также на предприятиях и в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта, гражданской авиации, связи, энергетики, в государственных органах, на предприятиях и в организациях, на которые возложено выполнение задач по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности государства, в непрерывно действующих производствах, приостановка которых связана с тяжелыми и опасными последствиями.

4. Работники (трудовые коллективы) указанных предприятий и организаций (независимо от формы собственности) после соблюдения предусмотренной статьями 74-77 настоящего Кодекса примирительной процедуры имеют право обратиться за защитой своих законных прав и интересов в Правительство Кыргызской Республики, которое должно рассмотреть их требования и дать ответ не позднее двухнедельного срока.

5. Признаются незаконными и не допускаются забастовки:

1) по мотивам, связанным с выдвижением требований об отставке должностных лиц государства, о насильственном свержении и изменении конституционного строя и иными политическими требованиями, а также требований, влекущих нарушения национального и расового равноправия;

2) объявленные без соблюдения положений статей 74-77 настоящего Кодекса, начавшиеся или продолжающиеся в нарушение требований статей 78-79 настоящего Кодекса.

6. Решение о признании забастовки незаконной при наличии указанных в настоящей статье оснований принимается Верховным судом Кыргызской Республики по заявлению нанимателя, отраслевого (межотраслевого) органа управления, местных органов исполнительной власти и доводится до сведения участников забастовки через орган, руководящий забастовкой, и средства массовой информации.

7. Решение о признании забастовки незаконной обязывает работников (трудовые коллективы) прекратить ее и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения органу, возглавляющему забастовку.

#### Статья 79. Решение о проведении забастовки

1. Решение о проведении забастовки принимается на общем собрании (конференции) тайным голосованием.

2. Общее собрание считается правомочным, если на нем присутствовало более половины членов профсоюза или работников - не членов профсоюза, а конференция - если на ней присутствовало не менее двух третей делегатов.

3. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих членов профсоюза или работников - не членов профсоюза (делегатов конференции).

#### Статья 80. Обязанности сторон во время забастовки

Во время забастовки стороны обязаны принять необходимые меры по обеспечению законности, сохранению государственной и иной собственности, общественного порядка.

#### Статья 81. Трудовые права работников во время забастовки

1. Участие в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями настоящей главы, не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет за собой мер дисциплинарного, административного и иного воздействия, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. За работниками, участвовавшими в незаконной забастовке, оплата труда на весь период забастовки не сохраняется. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе

разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в законной забастовке.

3. Период участия в незаконной забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

4. Работники, которые отказались от участия в забастовке, но в связи с ней не имели возможности продолжать работу, имеют право на пособие по безработице в размере и на условиях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 82. Материальная помощь участникам забастовки

1. Профсоюз имеет право с целью оказания материальной помощи участникам забастовки создавать фонд за счет собственных средств, добровольных взносов и пожертвований.

2. Не допускается финансирование этого фонда и оказание материальной помощи непосредственно участникам забастовки за счет средств политических партий, движений, иных общественных объединений, преследующих политические цели, а также иностранных юридических и физических лиц.

#### Статья 83. Ответственность нанимателя и должностных лиц

За неисполнение предписаний, предусмотренных настоящей главой, наниматель и должностные лица несут ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и коллективным договором (соглашением).

#### Статья 84. Ответственность работников за участие в незаконной забастовке

Участники забастовки, признанной судом незаконной за нарушение статей 78 и 79 настоящего Кодекса, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с главами XIII и XIX настоящего Кодекса.

#### Статья 85. Ответственность за принуждение к участию в забастовке или создание препятствий работникам, не желающим участвовать в ней

Лица, которые путем насилия или угрозой применения насилия принуждают к участию в забастовке, а также участвующие в забастовке лица, которые создают не желающим участвовать в забастовке работникам препятствия к продолжению работы, привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством.

## РАЗДЕЛ II ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

### Глава VII Возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений

#### 1. Трудовой договор

#### Статья 86. Понятие трудового договора

1. Трудовой договор - соглашение между работником и нанимателем, по которому работник обязуется на предприятии, в учреждении, организации выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а наниматель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

2. Особым видом трудового договора является контракт, которым

дополнительно может определяться повышенная ответственность сторон контракта, связанная с невыполнением сторонами взятых обязательств.

#### Статья 87. Стороны трудового договора

1. Работником как субъектом трудового договора может быть лицо, достигшее 16, а в исключительных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, - 14 лет и обладающее реальной способностью трудиться.

2. Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу обучающихся в образовательных учреждениях при условии выполнения ими легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, в свободное от учебы время - по достижении ими 14-летнего возраста с письменного согласия обоих родителей или заменяющих их лиц.

3. Профессии, виды работ и рабочие места, на которых может применяться труд обучающихся, определяются предприятием, организацией по согласованию с местными органами службы занятости.

4. Нанимателем как субъектом трудового договора могут выступать: предприятия (независимо от формы собственности, на которой они основаны), общественные объединения, религиозные организации, отдельные граждане.

5. Стороной трудового договора могут быть объединения граждан, коллективные предприниматели (партнеры), объединившие свое имущество на праве общей долевой собственности. Особой разновидностью таких объединений являются крестьянские (фермерские) хозяйства с правами юридического лица.

6. Стороной трудового договора могут быть иностранные граждане, инвестирующие свой капитал в создание совместных предприятий и фирм.

#### Статья 88. Запрещение дискриминации при приеме на работу

1. Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного положения, политических, религиозных убеждений, принадлежности к общественным объединениям, местожительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается.

2. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

3. Наниматели, виновные в дискриминации граждан при приеме на работу по основаниям, предусмотренным в части первой настоящей статьи, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 89. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора

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

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

2) письменно приглашенными на работу в порядке перевода с другого предприятия по согласованию между нанимателями;

3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным с ним договором после окончания учебных заведений;

4) имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора (соглашения).

2. В случаях, предусмотренных в части первой настоящей статьи, по требованию гражданина или заинтересованного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения. Необоснованный отказ может быть

обжалован в судебном порядке.

#### Статья 90. Срок трудового договора (контракта)

1. Трудовые договоры заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не свыше 5 лет;
- 3) на время выполнения определенной работы.

2. Не допускается заключение срочного трудового договора (пункты второй и третий части первой настоящей статьи) для выполнения работы, которая по своему содержанию имеет постоянный характер, за исключением случаев, прямо предусмотренных настоящим Кодексом, а также если инициатива в заключении такого договора исходит от работника.

3. Если в трудовом договоре не указан срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

#### Статья 91. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

Если по истечении срока трудового договора (пункты второй и третий части первой статьи 90 настоящего Кодекса) трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

#### Статья 92. Содержание трудового договора

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

2. Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных сведения и условия:

- 1) дату и место заключения договора;
- 2) фамилию, имя и отчество работника и наименование нанимателя;
- 3) место расположения (регистрации, жительства) нанимателя;
- 4) место (места), на котором должна выполняться работа;
- 5) трудовую функцию (одна или несколько профессий, специальностей, должностей соответствующей квалификации);
- 6) день начала работы, срок действия и вид трудового договора;
- 7) режим работы;
- 8) размер и формы оплаты труда, место и время ее выплаты;
- 9) подписи сторон.

3. По соглашению сторон в трудовом договоре могут содержаться дополнительные по сравнению с частью второй настоящей статьи условия, не противоречащие действующему законодательству о труде.

#### Статья 93. Недействительность трудового договора

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

- 1) под влиянием обмана, угрозы, а также на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;
- 2) для вида, без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);
- 3) лицом, не способным понимать значение своих действий;
- 4) гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия.

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

#### Статья 94. Недействительность отдельных условий трудового договора

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

1) ухудшают положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством о труде, коллективным договором или иными локальными актами;

2) дискриминационны.

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

#### Статья 95. Форма трудового договора

1. Трудовой договор заключается в письменной форме.

2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

3. Примерная форма трудового договора утверждается в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 96. Документы, необходимые для заключения трудового договора

1. Для заключения трудового договора гражданин должен предъявить нанимателю:

1) документ, удостоверяющий личность (паспорт, военный билет, свидетельство о рождении для лиц в возрасте от 14 до 16 лет, справка об освобождении для лиц, отбывших наказание, связанное с лишением свободы);

2) трудовую книжку (за исключением случаев поступления на работу впервые);

3) диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний.

2. Наниматель не вправе требовать при заключении трудового договора других документов, если иное не предусмотрено законодательством о труде Кыргызской Республики.

#### Статья 97. Обязанности нанимателей при приеме на работу

При приеме работника на работу наниматель обязан:

1) ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

2) ознакомить работника с коллективными договорами, соглашениями и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;

3) проинструктировать работника по технике безопасности, гигиене труда, пожарной безопасности и другим требованиям по охране труда;

4) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

#### Статья 98. Начало действия трудового договора

1. Действие трудового договора начинается со дня фактического начала работы, если в нем не оговорено иное.

2. Фактическое допущение нанимателем, уполномоченным должностным лицом к работе является началом действия трудового договора, который должен быть письменно оформлен не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза или уполномоченного представительного органа работников, исходя из фактически сложившихся условий труда.

#### Статья 99. Заключение трудового договора при определенных условиях

1. Заключение трудового договора может осуществляться при определенных условиях (проведение конкурса, избрание на должность) в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

2. Работник может заключать трудовые договоры с несколькими

нанимателями на условиях совместительства, если это не запрещено законом Кыргызской Республики.

#### Статья 100. Заключение трудового договора (контракта) с руководителем предприятия

1. Прием (назначение, избрание) руководителя предприятия является правом собственника имущества либо уполномоченного им органа, которому делегированы права по управлению предприятием.

2. На государственных предприятиях, а также на предприятии, в имуществе которого вклад государства или местного самоуправления составляет более 50 процентов, право заключения трудовых договоров (контрактов) при приеме руководителя предприятия реализуется учредителем предприятия или по его поручению советом предприятия.

3. При приеме (назначении, избрании) руководителя предприятия с ним заключается трудовой договор (контракт), в котором определяются права, обязанности и ответственность руководителя предприятия перед собственником имущества, условия оплаты труда, срок действия трудового договора (контракта), условия освобождения от занимаемой должности.

4. Контракты заключаются непосредственно собственником предприятия (на государственных предприятиях – органами, которым делегированы права собственника) при приеме руководителя предприятия и работников, осуществляющих общие управленческие функции на предприятии (заместители руководителя, главный бухгалтер, руководители основных подразделений и служб).

5. Руководитель предприятия может быть освобожден от занимаемой должности до истечения срока трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным договором или законодательством Кыргызской Республики.

6. Правительство Кыргызской Республики может определять иные категории работников в отдельных отраслях (наука, культура, образование, здравоохранение, спорт и др.), с которыми заключаются контракты.

#### Статья 101. Порядок занятия должности на государственной службе

1. Занятие должностей на государственной службе осуществляется путем назначения, избрания или утверждения.

2. С лицами, занимающими должности на государственной службе путем назначения, наниматель, исходя из принципа несменяемости государственных служащих и по соглашению с нанимаемым работником, заключает контракт на срок до 15 лет, если иное не предусмотрено законодательством Кыргызской Республики.

3. Порядок и условия заключения контракта с государственными служащими определяются законом Кыргызской Республики.

#### Статья 102. Ограничение совместной работы родственников на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях

1. Запрещается совместная работа на одном и том же государственном предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

2. Под действие части первой настоящей статьи Кодекса не подпадают работники:

1) занимающие непосредственно подчиненные или подконтрольные должности по выборам;

2) специалисты сельского хозяйства, работающие в государственных сельскохозяйственных предприятиях, организациях или расположенных

в сельской местности научно-исследовательских организациях по сельскому хозяйству;

3) линейных предприятий железнодорожного транспорта, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий;

4) эксплуатационных предприятий, организаций связи;

5) врачи лечебно- и санитарно-профилактических учреждений здравоохранения;

6) педагогические работники, преподаватели, библиографы и библиотекари во всех учебных и воспитательных учреждениях;

7) артисты, художники и музыканты государственных театров, художественных коллективов и студий;

8) сетевых организаций гидрометеослужбы;

9) полевых геологических экспедиций, партий, отрядов и участков;

10) органов Госстандарта, на местах осуществляющих государственный надзор за стандартами и измерительной техникой;

11) специалисты лесного и водного хозяйства;

12) просвещения, медицинские работники и работники культурно-просветительных учреждений, работающие в сельской местности;

13) дорожных организаций, осуществляющих эксплуатацию дорог общего пользования кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций;

14) плавсостава судов пароходства и эксплуатационных предприятий и организаций водного транспорта (за исключением управлений пароходства), кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий, организаций;

15) прудовых, озерных, рыбоводных товарных хозяйств, рыбозаводов, нерестово-выростных хозяйств и рыбопитомников, селекционно-племенных рыбхозов и баз, других предприятий, учреждений и организаций рыбного хозяйства, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий, учреждений и организаций;

16) других предприятий, учреждений, организаций в случаях, определяемых постановлениями Правительства Кыргызской Республики.

#### Статья 103. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора

1. Обязательное предварительное медицинское освидетельствование при заключении трудового договора проходят:

1) лица моложе 18 лет;

2) принимаемые на работу с вредными или тяжелыми условиями труда;

3) принимаемые на предприятия пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводные сооружения, в лечебно-профилактические, детские учреждения и на другие предприятия, где это требуется по мотивам охраны здоровья и профилактики заболеваний населения;

4) принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспорта.

2. Перечень должностей, требующих при заключении трудового договора обязательного предварительного медицинского освидетельствования, утверждается в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 104. Трудовой договор с предварительным испытанием

1. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть назначено предварительное испытание, в течение которого наниматель проверяет деловые качества работников, а работник знакомится с условиями труда и трудовым коллективом, где ему предстоит работать.

2. В период испытания на работников распространяется законодательство о труде, а также условия коллективного договора, заключенного на данном предприятии, в учреждении, организации.

3. Срок предварительного испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, не считая временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник

отсутствовал на работе по уважительным причинам.

4. Условие о предварительном испытании должно быть указано в трудовом договоре, приказе (распоряжении) о приеме на работу. При отсутствии в трудовом договоре и приказе (распоряжении) такого указания считается, что работник принят без предварительного испытания.

5. Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших 18 лет; окончивших профессиональные учебные заведения; инвалидов, направленных на работу органами государственной службы занятости на предназначенные для них места; беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-летнего возраста. Испытание не устанавливается при переводе на другую работу, другое предприятие.

#### Статья 105. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием

1. Каждая из сторон вправе расторгнуть договор с предварительным испытанием до истечения срока испытания, предупредив письменно об этом другую сторону за три календарных дня.

2. При неудовлетворительном результате испытания наниматель вправе прекратить трудовой договор с работником, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за три календарных дня до расторжения договора. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

3. Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не прекращен в соответствии с частью первой настоящей статьи, то работник считается выдержавшим испытание, а последующее прекращение с ним трудового договора производится на общих основаниях.

#### 2. Изменение условий трудового договора

##### Статья 106. Перевод на другую работу

1. Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, должности, квалификации по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности.

2. Перевод на другую работу на том же предприятии, т.е. изменение должности или других условий труда, определенных трудовым договором, а также перевод на другую работу, на другое предприятие либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 110 настоящего Кодекса.

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

##### Статья 107. Перемещение

1. Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного.

2. Рабочим местом является место (места), на котором работник непосредственно выполняет свои обязанности (определенный участок производственной (служебной) площади, оснащенный необходимым оборудованием, управляющими и информационными устройствами, средствами оргтехники).

3. Перемещение производится без согласия работника.

4. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

5. Не допускается перемещение работника к другому нанимателю, а также в другую местность либо на рабочее место, выполнение работы на котором противопоказано работнику по состоянию здоровья.

6. Если перемещение связано с изменением существенных условий труда, то при его производстве применяются правила статьи 109 настоящего Кодекса.

#### Статья 108. Изменение условий труда

1. В связи с изменениями в организации производства труда, сокращением объемов работ допускается изменение условий труда при продолжении работы по той же профессии (специальности), квалификации, должности. Об изменении условий труда: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за один месяц.

2. В случае, если изменения в организации производства и труда, объемов работ могут повлечь за собой массовое увольнение работников, наниматель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представительным органом работников предприятия изменить условия труда работников без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи Кодекса. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда - меньше установленного законом Кыргызской Республики минимального размера.

3. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается.

#### Статья 109. Изменение существенных условий труда

1. В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 108 настоящего Кодекса, изменить существенные условия труда работника, определенные в трудовом договоре, за исключением указанных в статье 106.

2. Существенными признаются условия труда, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, при которых он выполняет работу (уменьшение льгот, размера оплаты труда, изменение наименования должности, установление или отмена неполного рабочего времени).

#### Статья 110. Временный перевод в связи с производственной необходимостью

1. В связи с производственной необходимостью для предприятия временный перевод допускается для предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2. Временный перевод в связи с производственной аварией или ликвидацией последствий стихийного бедствия может производиться на работу по другой профессии, специальности, должности, квалификации по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также к другому нанимателю только с согласия работника и по согласованию руководителей предприятия.

3. Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок не более одного месяца в течение календарного года. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

4. Временный перевод в связи с производственной необходимостью в

другую местность допускается только с согласия работника.

5. При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего размера оплаты труда по прежней работе.

#### Статья 111. Временный перевод в связи с простоем

1. Простоем признается временная (сроком не более 6 месяцев) приостановка работы по причинам организационного, экономического, природного характера или приостановка работы по вине работника.

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

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

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

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

#### Статья 112. Перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, наниматель обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

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

3. Работникам, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается на все время перевода пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с оплатой труда по новой работе оно не превышало полного фактического размера оплаты труда по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена нанимателем в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

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

5. До решения вопроса о переводе работника по состоянию здоровья на другую работу в соответствии с медицинским заключением он освобождается от работы с сохранением среднего размера оплаты труда за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

#### Статья 113. Временная приостановка производства

1. Наниматель с согласия представительных органов работников предприятия может временно приостановить работу отдельных подразделений предприятия (цехов, участков, бригад) без проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

2. Временная приостановка производства на отдельном рабочем месте оформляется как простой не по вине работника, если работник предупредил нанимателя или другого руководителя (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, и при невозможности перевода работника на другую работу оплата производится из расчета

среднего размера оплаты труда.

3. Запрещается временная приостановка работы без оплаты простоя, если у нанимателя нет возможности для перевода работников на другую работу.

#### Статья 114. Обязанности нанимателя по предотвращению массовых увольнений работников

При угрозе массовых увольнений работников наниматель обязан по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников предприятия и соответствующим органом по труду и социальной защите населения принять специальные меры, предусматривающие:

- 1) ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
- 2) ограничение применения сверхурочной работы;
- 3) изменение условий труда в соответствии с частью второй статьи 108 настоящего Кодекса;
- 4) временную приостановку производства в соответствии со статьей 113 настоящего Кодекса;
- 5) поэтапное освобождение работников;
- 6) иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным договором.

#### Статья 115. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации предприятия

1. Смена собственника предприятия (его приватизация, осуществленная в любой форме), а также передача предприятия в аренду, а равно его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, изменение подчиненности или наименования) при отсутствии возражений со стороны работника не прекращают действия трудового договора. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя возможно в указанных случаях только при сокращении численности штата работников с обязательным соблюдением гарантий, установленных настоящим Кодексом.

2. Приобретение активов ликвидированного предприятия, признание предприятия банкротом не влечет для покупателя никаких обязательств, связанных с ранее существовавшими на данном предприятии трудовыми отношениями.

3. Новый собственник в течение 6 месяцев со дня приобретения права собственности вправе перезаключить контракты, заключенные прежним собственником с руководителем предприятия и работниками, осуществляющими общие управленческие функции на предприятии, или расторгнуть их.

### 3. Прекращение трудовых отношений

#### Статья 116. Прекращение трудового договора

1. Трудовой договор может быть прекращен:

- 1) по собственному желанию работника (статья 117 настоящего Кодекса);
- 2) по требованию работника (статья 118 настоящего Кодекса);
- 3) по соглашению сторон;
- 4) по инициативе нанимателя (статья 119 настоящего Кодекса);
- 5) по истечении срока его действия (статья 124 настоящего Кодекса);
- 6) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 125 настоящего Кодекса);
- 7) по основаниям, предусмотренным в контракте.

2. Трудовой договор может быть прекращен и в других случаях, установленных законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 117. Прекращение трудового договора, заключенного на

неопределенный срок, по собственному желанию работника

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменным заявлением за две недели (14 календарных дней). По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет.

2. По соглашению сторон, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

3. Работник вправе до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

4. При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие), расторжение трудового договора производится в срок, указанный в заявлении работника.

#### Статья 118. Прекращение срочного трудового договора по требованию работника

1. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или установлении инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам. Расторжение срочного трудового договора производится в срок, указанный работником.

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

3. При прекращении работы по срочному трудовому договору без уважительных причин, указанных в части первой настоящей статьи, наниматель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем шестикратного установленного законодательством Кыргызской Республики размера минимальной месячной оплаты труда.

4. Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается органом государственного надзора за соблюдением законодательства о труде или судом.

#### Статья 119. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть прекращены нанимателем лишь в случаях:

1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией предприятия или изменениями в организации производства труда, а также отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также работникам, владеющим акциями акционерного общества. При равной производительности и квалификации в пользу работника учитываются его возраст, число иждивенцев и стаж работы на предприятии;

2) обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) при наличии производственной потребности в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной

нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся: прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин); появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; совершение по месту работы умышленной порчи или хищения имущества предприятия; нарушение работником правил техники безопасности, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии; разглашение сведений, составляющих государственную или коммерческую тайну. Законами Кыргызской Республики, правилами, уставами и положениями о дисциплине могут предусматриваться иные грубые нарушения работником трудовых обязанностей;

5) систематического нарушения работником трудовых обязанностей.

Прекращение трудового договора за систематическое нарушение трудовых обязанностей допускается, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

#### Статья 120. Порядок прекращения трудового договора по инициативе нанимателя

1. При увольнении по основаниям, указанным в пунктах первом, втором и третьем статьи 119 настоящего Кодекса, наниматель обязан перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением).

2. Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту третьему статьи 119 настоящего Кодекса) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя.

3. При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом первым статьи 119 настоящего Кодекса (кроме увольнения в связи с отказом работника от продолжения работы с измененными условиями труда) наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, провести консультацию с представительным органом работников предприятия, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

4. В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками; работнику предоставляется не менее одного свободного от работы дня в неделю с сохранением оплаты труда.

#### Статья 121. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного согласия представительного органа работников

1. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя не допускается без предварительного согласия профкома или соответствующего представительного органа работников, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

2. Ходатайство нанимателя о даче согласия на прекращение трудового договора по его инициативе должно быть рассмотрено профкомом или представительным органом работников не позднее семи дней со дня

обращения нанимателя.

#### Статья 122. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников

1. Помимо оснований, предусмотренных в других статьях настоящего Кодекса, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

2) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2. Законодательством Кыргызской Республики могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий работников при нарушении установленных правил приема на работу и в других случаях.

#### Статья 123. Гарантии при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников

1. В случае прекращения индивидуального трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников (пункт первый статьи 119 настоящего Кодекса) работнику выплачивается выходное пособие (статья 126 настоящего Кодекса).

2. Законами Кыргызской Республики и иными актами, договорами о труде могут предусматриваться более длительные сроки сохранения среднего размера оплаты труда за увольняемыми работниками на период их трудоустройства.

#### Статья 124. Прекращение трудового договора, заключенного на определенный срок или на время выполнения определенной работы

1. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается по истечении этого срока.

2. О своем нежелании продолжить трудовой договор, заключенный на определенный срок, или перезаключить его на новый срок каждая из сторон обязана предупредить другую письменно не позднее чем за три дня до окончания срока договора.

3. Трудовой договор, заключенный на время отсутствия работника, за которым сохраняется место работы (должность), прекращается со дня возвращения этого работника на работу.

4. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается со дня ее выполнения.

#### Статья 125. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) при призыве работника на военную или заменяющую ее альтернативную службу, а также в связи с переводом мужа (жены) на службу в другую местность;

2) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

3) при нарушении установленных правил приема на работу;

4) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы;

5) при отказе работника от продолжения работы в новых условиях труда.

#### Статья 126. Выходное пособие

1. Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или коллективным договором.

2. При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах первом и втором части первой статьи 119 и пунктах первом, втором, третьем статьи 125 настоящего Кодекса, а также вследствие нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 114 настоящего Кодекса) работникам выплачивается выходное пособие.

3. Размер выходного пособия определяется путем умножения одной четвертой среднего месячного размера оплаты труда работника на количество полных лет работы на предприятии, в учреждении, организации, но не может быть ниже среднего месячного размера оплаты труда работника.

4. Размер выходного пособия увеличивается в зависимости от стажа работы у данного нанимателя в период и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

#### Статья 127. Отстранение от работы

1. По требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, наниматель обязан отстранить работника от работы.

2. Помимо случаев, предусмотренных в части первой настоящей статьи Кодекса, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2) не сдавшего экзамены по правилам охраны труда и техники безопасности;

3) не использующего требуемые средства индивидуальной защиты;

4) не прошедшего медицинский осмотр, если он является обязательным по закону и правилам по охране труда;

5) задержанного в момент совершения кражи по месту работы, до вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

3. На период отстранения от работы оплата труда не начисляется, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

#### Статья 128. Трудовые книжки

1. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника.

2. Порядок ведения трудовых книжек определяется Правительством Кыргызской Республики.

3. Наниматель, включая и физическое лицо, обязан завести трудовые книжки на всех работников, работающих у него свыше 5 дней.

4. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, повышении квалификации и переподготовке.

5. Взыскания в трудовую книжку не вносятся.

6. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса и ссылкой на соответствующую статью, пункт.

7. При прекращении трудового договора в связи с болезнью, установлением инвалидности, уходом на пенсию по возрасту, зачислением в дневное учебное заведение, либо в аспирантуру (докторантуру) и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

8. При прекращении трудового договора трудовая книжка выдается работнику в последний день работы. При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний размер дневной оплаты труда за каждый день задержки.

## Статья 129. Выдача документов о работе и о размере оплаты труда

Наниматель обязан выдать не позднее чем в пятидневный срок по просьбе работника, в том числе бывшего, справку с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера оплаты труда; характеристику, содержащую сведения о квалификации работника и его отношении к работе, а также другие документы о работе, предусмотренные настоящим Кодексом.

## Глава VIII Рабочее время

### Статья 130. Рабочее время и его нормирование

1. Рабочим считается время, в течение которого работник должен находиться в подчинении нанимателя для выполнения своих трудовых обязанностей.

2. Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

3. Нормирование продолжительности рабочего времени осуществляется с учетом ограничений, установленных настоящим Кодексом и коллективным договором.

### Статья 131. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Нормальной признается продолжительность рабочего времени равная полной (статья 132 настоящего Кодекса) или сокращенной (статьи 133, 134 настоящего Кодекса) его норме, установленной в соответствии с настоящей главой.

2. Если наниматель не установил или в коллективном договоре не определена продолжительность рабочей недели, установленной ее нормой считается предельная продолжительность, предусмотренная статьями 132, 134 настоящего Кодекса.

### Статья 132. Полная продолжительность рабочего времени

Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

### Статья 133. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников на работах с вредными или опасными условиями труда и на тяжелых работах

1. Для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда и на тяжелых работах, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

2. Общая продолжительность рабочего времени при включении в него времени доставки работников к месту работы под землю и обратно на ее поверхность не может превышать 38 часов 45 минут в неделю.

3. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными или опасными условиями труда и тяжелых работ, дающих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики.

### Статья 134. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

1. Для работников моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 14 до 16 лет не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю.

2. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в

течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в части первой настоящей статьи или для лиц соответствующего возраста.

3. Инвалидам I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

4. Продолжительность рабочего времени лиц, работающих в зоне эвакуации населения (отселения) в связи с повышением радиоактивности, загрязнением территории, в том числе временно направленных или командированных в эти зоны, не может превышать 36 часов в неделю и 6 часов в день.

5. Для отдельных категорий работников (помимо перечисленных в настоящей статье) может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 135. Нормирование продолжительности ежедневной работы (смены)

1. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы (сменности) с соблюдением норм продолжительности рабочей недели, установленной нанимателем в соответствии со статьями 132-136 настоящего Кодекса.

2. Для работников в возрасте от 14 до 16 и от 16 до 18 лет норма продолжительности ежедневной работы (смены) не может превышать соответственно 5 и 7 часов.

3. Для учащихся общеобразовательных учреждений и профессиональных учебных заведений в возрасте от 14 до 16 лет, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа.

4. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов - при недельной норме 36 часов и 4 часов - при недельной норме 24 часа.

#### Статья 136. Продолжительность работы накануне праздничных дней

1. Накануне праздничных дней продолжительность работы работников, кроме работников, указанных в статьях 133-134 настоящего Кодекса, сокращается на один час.

2. Если по условиям производства невозможно сократить рабочую смену накануне праздничных дней, работникам должен предоставляться по мере накопления ими часов переработки дополнительный день отдыха, который с согласия работника оплачивается как сверхурочная работа.

#### Статья 137. Работа в ночное время

1. При работе в ночное время продолжительность работы (смены) сокращается на один час с соответствующим сокращением рабочей недели.

Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 133 и 134 настоящего Кодекса); когда такое сокращение невозможно по условиям производства, в том числе при непрерывных производствах; если работник принят для выполнения работы только в ночное время.

2. К работе в ночное время, даже если она приходится на часть рабочего дня или смены, не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) женщины, кормящие ребенка грудью;
- 3) работники моложе восемнадцати лет.

3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.

4. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их

согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинским заключением.

5. Ночным считается время с 22.00 вечера до 6.00 утра.

#### Статья 138. Неполное рабочее время

1. По соглашению между работником и нанимателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

2. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений в продолжительности ежегодного отпуска, исчислении трудового стажа и других трудовых прав.

4. При неполном рабочем дне уменьшается норма продолжительности ежедневной работы, установленная правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы нанимателя. При неполной рабочей неделе сокращается число рабочих дней в неделе. Неполное рабочее время может также состоять в одновременном уменьшении норм продолжительности ежедневной работы и числа рабочих дней в неделе.

5. Соглашение о неполном рабочем времени может быть заключено на определенный или неопределенный срок.

6. По просьбе беременной женщины, имеющей ребенка в возрасте до 8 лет (ребенка-инвалида до 14 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, наниматель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

#### Статья 139. Сверхурочные работы

1. Сверхурочными считаются работы, выполненные по предложению, распоряжению или с ведома полномочного руководителя, нанимателя сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени (статья 131 настоящего Кодекса), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности.

2. Если работа сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени выполнена работником по своей инициативе без предложения, распоряжения или без ведома соответствующего руководителя, она сверхурочной не считается.

3. Не признается сверхурочной также работа сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени, выполненная:

1) врачами и средним медицинским персоналом в связи с заменой временно отсутствующих работников (вследствие болезни, командировки и т.п.);

2) по совместительству у того же или другого нанимателя сверх времени основной работы.

#### Статья 140. Ограничение сверхурочных работ

1. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с согласия работника и с разрешения соответствующего выборного профсоюзного или иного представительного органа работников предприятия, учреждения, организации, за исключением случаев, предусмотренных статьей 141 настоящего Кодекса, а также коллективным договором.

2. К сверхурочным работам не допускаются работники:

1) беременные женщины;

2) моложе восемнадцати лет;

3) больные туберкулезом в активной форме;

4) освобожденные от сверхурочных работ по медицинскому заключению;

5) другие категории работников в соответствии с настоящим Кодексом.

3. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до шестнадцати лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным

работам только с их согласия, причем, инвалиды - лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинским заключением.

#### Статья 141. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы без согласия работника

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ для немедленного устранения последствий общественного или стихийного бедствия, производственной аварии, предотвращения несчастных случаев, оказания экстренной медицинской помощи работниками учреждений здравоохранения;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование.

#### Статья 142. Предельное количество сверхурочных работ

1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

2. В предельное количество не включаются сверхурочные работы, выполненные в случаях, предусмотренных статьей 141 настоящего Кодекса.

3. Правительство Кыргызской Республики вправе сокращать на неопределенный срок предельное количество сверхурочных работ в целом по республике либо по отраслям или отдельным территориям с тем, чтобы расширить возможности трудоустройства незанятого населения.

4. Наниматель обязан вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию.

#### Статья 143. Режим рабочего времени

1. Режим рабочего времени - это установленный у нанимателя порядок распределения норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени работников на протяжении суток, недели и других календарных периодов.

2. Режим рабочего времени определяет время начала и окончания рабочего дня (смены), время обеденного и других перерывов, последовательность чередования работников по сменам, рабочие и выходные дни.

3. Режим рабочего времени работников разрабатывается исходя из режима работы, применяемого у нанимателя.

4. Режим рабочего времени работников закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка или графиках работ (сменности).

5. График работ (сменности) утверждается нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников.

6. Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее чем за две недели до введения его в действие.

#### Статья 144. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя

1. Пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным днем рабочая неделя устанавливается нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников.

2. Если при пятидневной рабочей неделе сумма часов пяти рабочих дней за календарную неделю меньше недельной нормы, недоработка возмещается по мере ее образования в отдельные недели за счет одного или двух (за исключением воскресенья) выходных дней, которые в распорядке работы (графике) планируются как рабочие дни.

3. Сумма часов работы по графику работ (сменности) при пятидневной и шестидневной рабочей неделе должна соответствовать расчетной

норме рабочего времени каждого календарного года, которая устанавливается в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 145. Режим рабочего времени при сменной работе

1. Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности (статья 143 настоящего Кодекса).

2. Работники чередуются по сменам равномерно.

3. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть вместе с временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

4. Если продолжительность смены по графику больше 8 часов, уменьшение продолжительности ежедневного отдыха между сменами компенсируется за счет увеличения еженедельного непрерывного отдыха.

#### Статья 146. Суммированный учет рабочего времени

1. На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также там, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдать установленную для данной категории работников норму ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, может применяться суммированный учет рабочего времени.

2. Ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени при суммированном учете может быть больше или меньше нормы часов рабочего дня или рабочей недели.

3. Сумма часов рабочего времени за учетный период должна быть равной норме часов за этот период, рассчитанной в соответствии со статьями 132-137 настоящего Кодекса.

4. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

5. Учетный период может определяться календарными периодами или периодом выполнения определенной работы.

6. Норма часов рабочего времени за учетный период рассчитывается путем умножения норм часов рабочего дня (смены) согласно графику или распорядку работы с учетом сокращения рабочего времени в праздничные дни и ночное время (статьи 136 и 137 настоящего Кодекса) на число рабочих часов в учетном периоде.

7. Суммированный учет рабочего времени вводится нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников.

#### Статья 147. Разделение рабочего дня на части

1. На тех работах, где это необходимо вследствие производственных или иных условий, рабочий день может быть разделен на части с перерывом между ними. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы. Число перерывов должно быть не более двух, включая перерыв для приема пищи и отдыха, а общая длительность перерывов - не более четырех часов.

2. Решение о разделении рабочего дня на части принимается нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников предприятия.

3. Время перерывов в течение рабочего дня в рабочее время не включается.

#### Статья 148. Режим гибкого рабочего времени

1. Режим гибкого рабочего времени устанавливает время

обязательного присутствия на работе (фиксированное время) и гибкое (переменное) время, в течение которого работник вправе по своему усмотрению приходить на работу и уходить с работы.

2. Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется нанимателем с учетом мнения работников.

3. Максимальная продолжительность гибкого времени на протяжении рабочего дня не должна превышать десяти часов, за учетный период сумма часов рабочего времени должна быть равной норме часов за этот период.

4. Режим гибкого рабочего времени может вводиться нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников.

#### Статья 149. Использование рабочего времени

1. Работники должны вовремя приходить на работу, отрабатывать установленную норму рабочего времени и полностью использовать его для выполнения своих обязанностей.

2. Наниматель обязан создавать условия для производительного использования рабочего времени, в частности:

1) своевременно, до начала работы, знакомить работников с заданием, обеспечивать работой, обусловленной трудовым договором, в течение всего установленного рабочего времени;

2) поддерживать исправное состояние машин, станков, инструментов и другого оборудования, обеспечивать необходимыми средствами связи, вычислительной и управляющей техникой, запасами сырья, материалов для бесперебойной и ритмичной работы.

3. В рабочее время запрещено отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать с работы для выполнения общественных обязанностей и проводить мероприятия, не связанные с производственной деятельностью, за исключением случаев, определенных настоящим Кодексом.

#### Статья 150. Обязанность нанимателя по организации учета рабочего времени

1. Наниматель обязан организовать учет явки работников на работу и ухода их с работы.

2. До начала работы каждый работник должен в порядке, установленном нанимателем, отметить свой приход, по ее окончании - уход.

3. Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, в годовых табельных карточках и других документах.

4. Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное время.

5. В состав отработанного отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сельщиков, командировок.

6. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени, как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

7. Фактическое время учитывается с момента явки работника на место выполнения работы согласно распорядку, графику сменности или особому указанию нанимателя и до момента фактического освобождения от работы в этот день (смену).

8. Как фактическое отработанное должно учитываться время выполнения основных и подготовительно-заключительных операций (получение наряда, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другое), перерывов, предусмотренных технологией, организацией труда, правилами его технического нормирования и охраны, а при их отсутствии - нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников.

9. В фактическое время не входит и не учитывается время: проезда

от места жительства до места постоянной работы (постоянного сбора) и обратно; время, необходимое на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания работы; на регистрацию при уходе.

10. Время простоев учитывается на основании листков о простое, накопительных ведомостей и других документов.

11. Внутрисменные простои учитываются начиная с пяти минут.

12. Использование работников в период простоя на других работах в листок простоя не включается и оформляется выдачей разовых нарядов.

## Глава IX

### Перерывы в течение рабочего дня.

#### Выходные и праздничные дни

#### Статья 151. Перерыв в течение рабочего дня для отдыха и питания

1. Работнику предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, если иное не предусмотрено коллективным договором.

2. Перерыв для отдыха и питания должен устанавливаться, как правило, не позднее чем через четыре часа после начала работы.

Более позднее предоставление перерыва допускается при суммированном учете рабочего времени с продолжительностью ежедневной работы свыше восьми часов.

3. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ, если иное не определено по соглашению сторон.

4. Допускается разделение перерыва на две части.

5. Время обеденного перерыва может устанавливаться в целом для всех работников или отдельно для структурных подразделений, бригад и отдельных групп работников.

6. На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

#### Статья 152. Использование перерывов для отдыха и питания

1. Работник имеет право использовать перерыв по своему усмотрению.

2. Во время перерывов работник может отлучаться с места выполнения работы.

3. Право выхода за пределы предприятия, учреждения, организации может быть ограничено правилами внутреннего трудового распорядка.

#### Статья 153. Включение перерывов для отдыха и питания в рабочее время

1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается.

2. Время, необходимое для приема пищи на рабочем месте в течение рабочего дня, предусмотренное частью шестой статьи 151 настоящего Кодекса, включается в рабочее время.

#### Статья 154. Дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня

Дополнительные специальные перерывы в течение рабочего дня, предоставляемые сверх перерывов для отдыха и питания, регулируются статьей 336 настоящего Кодекса.

#### Статья 155. Продолжительность ежедневного отдыха

Продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием

работы и ее началом на следующий день (смену) не может быть менее 16 часов.

#### Статья 156. Выходные дни

1. Выходными признаются дни еженедельного отдыха.

2. При пятидневной рабочей неделе предоставляются два выходных дня каждую календарную неделю, кроме тех недель, когда в одну из суббот графиком предусмотрено возмещение недоработки до недельной нормы рабочего времени.

В такую неделю предоставляется один выходной день.

3. При шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день.

4. Общим выходным днем является воскресенье, за исключением случаев, предусмотренных статьей 159 настоящего Кодекса.

5. Воскресенье может быть объявлено общим рабочим днем только Правительством Кыргызской Республики.

6. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ, если иное не определено по соглашению сторон.

7. Для работников органов государственного управления второй выходной день устанавливается в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

8. Коллективным либо трудовым договором (договором о труде) может предусматриваться обязанность нанимателя предоставлять два выходных дня подряд при пятидневной рабочей неделе.

9. Перенос нанимателем на другое время выходного дня, предусмотренного правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ, признается их изменением и допускается в порядке, установленном статьями 161 и 162 настоящего Кодекса.

10. Выходные дни предоставляются не позднее чем через шесть рабочих дней подряд.

#### Статья 157. Право на выходные дни

1. Право на выходные дни имеют все работники, в том числе с ненормированным рабочим днем, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

2. Выходные дни работник может использовать по своему усмотрению.

3. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с графиком (распорядком) работы, установленным у нанимателя, к которому работник направлен. Если работник специально командирован для выполнения работы в свой выходной день или обязывается нанимателем в этот день выезжать в командировку, то по возвращении из командировки работнику предоставляется отгул.

#### Статья 158. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 часов.

2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется согласно графику (распорядку) работы с момента окончания рабочего дня (смены) накануне выходного (выходных) дня по рабочий день, включая перерыв для отдыха и питания в предвыходной день.

3. При многосменном режиме работы у нанимателя, а также суммированном учете рабочего времени минимальная продолжительность еженедельного отдыха может исчисляться в среднем за учетный период.

#### Статья 159. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях

На предприятиях, в учреждениях, организациях с непрерывным производственно-технологическим циклом (на металлургическом, химическом производстве, в сельском хозяйстве и других), а также

обеспечивающих постоянное непрерывное обслуживание населения, предприятий, учреждений, организаций (на электростанциях, телеграфе, почте, скорой помощи, транспорте, обслуживании основного производства и других), выходные дни предоставляются в различные дни календарной недели поочередно каждой группе работников согласно графику работ.

Статья 160. Выходные дни на предприятиях, в учреждениях, организациях, постоянно обслуживающих население в субботы и воскресенья

На предприятиях, в учреждениях, организациях, которые постоянно обслуживают население в субботы и воскресенья (предприятия торговли, бытового обслуживания, театры, кинотеатры, музеи и др.), выходные дни (выходной день) устанавливаются в другие дни недели в порядке, предусмотренном статьями 157 и 158 настоящего Кодекса, и с учетом рекомендаций органов местного самоуправления.

Статья 161. Работа в выходные дни с согласия или по инициативе работника

1. Работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя с согласия работника или по его инициативе с согласия нанимателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 162 настоящего Кодекса.

2. Если к работе в выходной день привлекаются несколько работников или их группы, то наниматель должен получить согласие от каждого из них.

3. Необходимость выполнения работы в выходной день с согласия или по инициативе работника определяет наниматель.

Статья 162. Исключительные случаи привлечения к работе в выходной день без согласия работника

Наниматель вправе привлекать работника к работе в его выходной день по распорядку (графику) без согласия работника в следующих исключительных случаях:

1) для выполнения работ, необходимых для немедленного устранения последствий общественного или стихийного бедствия, а также предотвращения или устранения последствий аварий;

2) предотвращения несчастных случаев;

3) устранения случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушать или нарушили нормальное водо- и газоснабжение, отопление, освещение, канализацию, работу транспорта, связи;

4) для оказания медицинским персоналом экстренной медицинской помощи.

Статья 163. Предельное количество выходных дней, которые могут использоваться для привлечения работников к работе

1. Допускается использование для привлечения работника к работе не более 12 выходных дней в году.

2. В предельное количество выходных дней не включаются выходные дни, когда работник привлекался к работе в соответствии с пунктом первым статьи 162 настоящего Кодекса.

Статья 164. Оформление привлечения к работе в выходной день

Привлечение к работе в выходной день оформляется письменным приказом (распоряжением) нанимателя.

Статья 165. Компенсация за работу в выходной день

1. Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или присоединением к

ежегодному отпуску.

2. Суббота может быть объявлена рабочим днем для всех работников только Правительством Кыргызской Республики.

3. Если привлечение к работе обязательно для работника (статья 162 настоящего Кодекса), но стороны не смогли договориться о форме компенсации, компенсация за работу в выходной день предоставляется в виде другого дня отдыха, если иное не предусмотрено в коллективном договоре.

#### Статья 166. Праздничные дни

1. Работа не производится в следующие праздничные дни:

1 января - Новый год;

8 марта - День женщин;

21 марта - народный праздник Нооруз;

1 мая - Праздник труда;

5 мая - День Конституции Кыргызской Республики;

9 мая - День Победы;

31 августа - День независимости Кыргызской Республики.

Мусульманские праздники "Орозо айт" и "Курман айт", определяемые по лунному календарю, а также православный праздник - Рождество Христово (7 января) являются нерабочими днями.

7 ноября - День Великой Октябрьской социалистической революции.

2. В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации); работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, предприятий, учреждений, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3. Работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного, непрерывного обслуживания населения, предприятий, учреждений, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

4. Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть.

5. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздника рабочий день.

(В редакции Законов КР от 5 января 2002 года N 2, 8 января 2002 года N 3),

### Глава X

#### Трудовые и социальные отпуска

#### Статья 167. Право на трудовые и социальные отпуска

Работники имеют право на трудовые и социальные отпуска при наличии оснований, предусмотренных настоящим Кодексом.

#### Статья 168. Понятие и виды отпусков

1. Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и оплаты труда в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

2. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) трудовые отпуска:

основной минимальный отпуск;

основной удлиненный отпуск (за особый характер работы, за работу в зонах радиационного загрязнения);

дополнительные отпуска (за особые условия труда, поощрительные);

2) социальные отпуска:

по уходу за детьми;  
в связи с учебой без отрыва от производства (учебные);  
творческие отпуска;  
отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера;  
отпуска по беременности и родам.

#### Статья 169. Исчисление продолжительности отпуска

1. Продолжительность отпуска работников по общему правилу исчисляется в рабочих неделях или рабочем месяце.

2. В тех случаях, когда законодательством или коллективным договором предусмотрена продолжительность части отпуска меньше одной рабочей недели, эта часть отпуска исчисляется в рабочих днях.

3. Суммарная продолжительность основного и дополнительного отпусков в таком случае исчисляется в рабочих неделях с добавлением к ним рабочих дней.

#### Статья 170. Оформление и учет отпусков

1. Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным руководителем.

2. Примерная форма записки об отпуске устанавливается в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

3. Наниматель обязан обеспечить учет отпусков.

#### 1. Трудовые отпуска

#### Статья 171. Цель и общие условия предоставления трудового отпуска

1. Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника.

2. Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего размера оплаты труда.

3. Под прежней работой понимается выполнявшаяся до отпуска работа у того же нанимателя, по той же специальности, должности и квалификации, на том же рабочем месте.

#### Статья 172. Право на основной отпуск

Работники, независимо от того, кто является нанимателем, каковы вид заключенного ими трудового договора, форма организации и оплаты труда, имеют право на основной минимальный или удлиненный отпуск.

#### Статья 173. Продолжительность основного минимального отпуска

1. Продолжительность основного минимального отпуска не может быть менее четырех рабочих недель.

2. Предоставление основного минимального отпуска обязательно для всех работников.

3. Предприятия и предприниматели, осуществляющие свою деятельность, не являясь юридическим лицом, самостоятельно определяют условия и порядок увеличения работникам продолжительности основного отпуска сверх четырех рабочих недель.

4. Условия и порядок увеличения продолжительности основного отпуска сверх минимальной устанавливаются коллективным договором, а если он не заключен - трудовым договором.

#### Статья 174. Основной удлиненный отпуск продолжительностью более четырех рабочих недель

Основной удлиненный отпуск продолжительностью более четырех рабочих недель устанавливается:

1) государственным служащим продолжительностью тридцать календарных дней. При стаже работы на государственной службе более пяти, десяти, пятнадцати лет оплачиваемый отпуск увеличивается соответственно на два, четыре и шесть календарных дней;

2) медицинским и фармацевтическим работникам, если они не имеют права на основной удлиненный отпуск по другим причинам, предусмотренным настоящим Кодексом;

3) научным сотрудникам и другим специалистам, ведущим научно-исследовательскую работу в научных, научно-исследовательских и других приравненных к ним учреждениях, если эти работники не имеют права на основной удлиненный отпуск по другим причинам, предусмотренным настоящим Кодексом;

4) работникам предприятий лесной промышленности и лесного хозяйства - по перечню профессий и должностей, установленному коллективным договором.

Статья 175. Основной удлиненный отпуск продолжительностью один рабочий месяц

1. Основной удлиненный отпуск продолжительностью тридцать календарных дней устанавливается:

1) работникам в возрасте до 18 лет, в том числе принятым для прохождения производственного обучения;

2) работникам, признанным инвалидами.

2. Если работнику исполнилось 18 лет или его инвалидность снята в течение рабочего года, за который предоставлен основной удлиненный льготный отпуск, продолжительность последнего не уменьшается.

Статья 176. Основной удлиненный отпуск за особый характер работы

1. Основной удлиненный отпуск за особый характер работы устанавливается:

1) преподавателям (учителям), воспитателям всех видов учебных заведений, в том числе по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, а также приравненных к ним иных учреждений (детские дома, учреждения здравоохранения и другие), осуществляющих обучение, воспитание, - до восьми, но не менее шести рабочих недель;

2) руководителям и другим руководящим работникам учебных заведений, а также приравненных к ним иных учреждений (пункт первый настоящей статьи) - до восьми, но не менее пяти рабочих недель;

3) руководителям, а также педагогическим работникам, воспитателям, методистам и другим специалистам, осуществляющим учебно-методическую работу, детских дошкольных и внешкольных учреждений - до шести, но не менее пяти рабочих недель;

4) научным сотрудникам и другим специалистам, выполняющим научно-исследовательскую работу; ведущих научных, научно-исследовательских и других приравненных к ним учреждений - до восьми, но не менее пяти рабочих недель;

5) руководителям и другим руководящим работникам учреждений, указанных в пункте четвертом настоящей статьи, при условии непосредственного выполнения научно-исследовательской работы - до восьми, но не менее шести рабочих недель;

6) государственным служащим, в том числе работающим на постоянной основе депутатам Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, продолжительностью тридцать календарных дней. При стаже работы на государственной службе более пяти, десяти, пятнадцати лет оплачиваемый отпуск увеличивается соответственно на два, четыре и шесть календарных дней;

7) артистическому и художественному персоналу театрально-зрелищных предприятий, телевидения, радиовещания и кино - до шести рабочих недель, но не менее тридцати календарных дней;

8) работникам летного и летно-испытательного состава - до восьми,

но не менее шести рабочих недель, а другим работникам, выполняющим работу на борту воздушного судна, - до шести рабочих недель, но не менее тридцати календарных дней;

9) диспетчерам, управляющим воздушным движением, - до шести, но не менее пяти рабочих недель;

10) водителям городского пассажирского транспорта, отдельным категориям работников железнодорожного и других видов транспорта, непосредственно связанных с движением транспортных средств, - до пяти рабочих недель, но не менее тридцати календарных дней;

11) чабанам (яководам, табунщикам) и другим работникам отгонного животноводства и иных государственных сельскохозяйственных предприятий, работникам, занятым на выращивании, уборке и послеуборочной доработке табака, - до восьми, но не менее шести рабочих недель;

12) работникам, выполняющим работы на высоте над уровнем моря: свыше 2000 метров - до шести, но не менее пяти рабочих недель; свыше 3000 метров - до двенадцати, но не менее десяти рабочих недель; свыше 3500 метров - до восемнадцати, но не менее пятнадцати рабочих недель; свыше 4000 метров - до тридцати, но не менее двадцати рабочих недель;

13) другим категориям работников в соответствии с настоящим Кодексом.

2. Перечень учреждений и заведений, профессий и должностей, условия предоставления и продолжительность отпуска работников, перечисленных в части первой настоящей статьи, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 177. Основной удлиненный отпуск за работу в зонах радиационного загрязнения

1. За работу в зонах радиационного загрязнения основной удлиненный отпуск предоставляется работникам, работающим:

1) в зонах первоочередного отселения и последующего отселения шесть рабочих недель и два рабочих дня;

2) в зоне с правом отселения - пять рабочих недель и два рабочих дня;

3) в зоне проживания с периодическим радиационным контролем - четыре рабочих недели и два рабочих дня.

#### Статья 178. Дополнительные отпуска за работу с вредными и особыми условиями труда

1. Дополнительные отпуска за работу с вредными и особыми условиями труда могут устанавливаться:

1) работникам с вредными условиями труда (список работ, производств, профессий (должностей) с вредными условиями труда и показатели вредности устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики);

2) работникам экспедиций, партий, отрядов, участков, полевых баз, занятым на геологоразведочных, поисковых и топографических работах;

3) работникам, непосредственно занятым в технологическом процессе лесной промышленности и лесного хозяйства;

4) участковым терапевтам и педиатрам;

5) врачам и среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций и отделений скорой и неотложной медицинской помощи, станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

6) женщинам, работающим в качестве трактористов-машинистов, машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин;

7) рабочим, непосредственно занятым на текстильных станках и машинах;

8) инженерно-техническим работникам, осуществляющим техническое обслуживание воздушных судов.

2. Продолжительность и условия предоставления дополнительных

отпусков за работу с вредными и особыми условиями труда определяются коллективным договором (соглашением), а если он не заключен – непосредственно нанимателем по собственной инициативе или по предложению работников или органа, их представляющего.

#### Статья 179. Дополнительные поощрительные отпуска

1. Цель дополнительных поощрительных отпусков – стимулировать длительную непрерывную работу у одного нанимателя, работу с менее благоприятным режимом рабочего времени, по непрестижным специальностям; достижение высших результатов в труде, выполнение важных, сложных или срочных работ и т.д.

2. Дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться коллективным договором (соглашением) или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по видам специальностей, производств, работ, подразделений), а персонально – трудовым договором.

3. Поощрительные отпуска могут вводиться на срок неопределенный, определенный или на время выполнения определенной работы.

4. Условия предоставления и продолжительность дополнительных поощрительных отпусков определяются коллективным договором (соглашением), положением, утверждаемым нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников, а также трудовым или иным индивидуальным договором о труде.

5. Дополнительные поощрительные отпуска на государственных предприятиях не должны превышать одной рабочей недели.

#### Статья 180. Недействительность соглашения между нанимателем и работником об отказе работника от права на трудовой отпуск

Соглашение между нанимателем и работником об отказе работника от права на основной и дополнительный трудовые отпуска (кроме поощрительного) признается недействительным.

#### Статья 181. Замена отпуска денежной компенсацией

1. По соглашению между работником и нанимателем допускается замена денежной компенсацией основного и дополнительного трудовых отпусков, за исключением трех рабочих недель.

2. Замена отпусков, предоставляемых авансом, денежной компенсацией не допускается.

3. Замена части отпуска денежной компенсацией производится по письменному заявлению работника.

#### Статья 182. Суммирование трудовых отпусков

Дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или коллективным договором.

#### Статья 183. Рабочий год

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, – это промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу.

#### Статья 184. Периоды, включаемые в рабочий год

1. В рабочий год, за который предоставляется основной трудовой отпуск, включается фактически проработанное время.

2. К фактически проработанному времени приравнивается:

1) время, которое работник не работал, но за ним, согласно законодательству или коллективному договору, сохранялись прежние работа и оплата труда, либо выплачивалось пособие по государственному

социальному страхованию, за исключением времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения оплаты труда и выплаты пособия по государственному социальному страхованию, если эти отпуска не превышают двух рабочих недель в течение рабочего года;

3) время оплаченного вынужденного прогула;

4) другие периоды, не отвечающие условиям пунктов первого-третьего настоящей статьи, но в отношении которых законодательством или коллективным договором предусмотрено включение их в рабочий год.

#### Статья 185. Особенности исчисления рабочего года для дополнительных отпусков

Особенности исчисления рабочего года для дополнительных отпусков за работу с вредными и иными особыми условиями труда, а также поощрительных отпусков определяются коллективным договором или положением, утверждаемым нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников, если они не установлены законодательством.

#### Статья 186. Право нанимателя сдвигать рабочий год

Если сумма периодов, включаемых согласно статье 185 настоящего Кодекса в рабочий год, меньше 12 полных месяцев, наниматель сдвигает рабочий год работника на недостающее время.

#### Статья 187. Условия предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год

1. Трудовые отпуска (основной и дополнительные) за первый рабочий год могут предоставляться, а на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях - предоставляются, как правило, не ранее чем через шесть месяцев работы у одного и того же нанимателя.

2. До истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или после него;

2) лицам моложе 18 лет;

3) работникам, которым законодательством предоставлено право использовать трудовой отпуск в удобное для них время (участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним по льготам лица, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, лица, пострадавшие от репрессий в 20-80-е годы и другие);

4) работникам, которым на основании медицинского заключения предоставляется путевка для санаторно-курортного лечения;

5) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;

6) в других случаях, предусмотренных коллективным или трудовым договором.

3. При авансировании за первый рабочий год до истечения шести месяцев работы отпуск может предоставляться в минимальном размере. Неиспользованная его часть по соглашению сторон предоставляется после истечения шести месяцев в текущем рабочем году или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

4. Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах первом-пятом части первой настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее двух рабочих недель.

5. При авансировании основного отпуска до истечения шести месяцев в первом рабочем году дополнительные трудовые отпуска, на которые имеет право работник, предоставляются пропорционально отработанной части рабочего года, если иное не предусмотрено коллективным договором или соглашением нанимателя и работника.

Статья 188. Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы

1. Трудовые отпуска (основной и дополнительные) за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время, в том числе авансом, на протяжении рабочего года в полном размере и с сохранением среднего размера оплаты труда за все время отпуска, если иное не предусмотрено законодательством или коллективным договором.

2. Не допускается предоставление отпуска в счет рабочего года, который не наступил.

Статья 189. Очередность предоставления трудовых отпусков

1. Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается нанимателем после консультаций с представительным органом работников либо персонально - нанимателем по согласованию с работником.

2. График отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором либо согласованного нанимателем с профсоюзом или иным представительным органом работников.

3. Дополнительные отпуска предоставляются по желанию работника вместе с основным отпуском или отдельно от него.

4. Дата начала трудового отпуска по графику или персонально определяется по договоренности между работником и нанимателем.

5. Женам (мужьям) военнослужащих трудовые отпуска предоставляются (по их желанию) в период отпуска мужа (жены).

Статья 190. Обязанность нанимателя уведомлять работников о времени их отпуска

1. Наниматель обязан уведомлять работников о времени их отпуска не менее чем за две недели до начала отпуска.

2. Работник, которому отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно.

Статья 191. Право отдельных категорий работников на использование трудового отпуска в любое удобное для них время или в определенный период

1. Право на использование трудового отпуска в любое удобное для работника время предоставляется:

1) работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет;

2) работникам - участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам;

3) работникам, которым это право предоставлено Законом о социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС;

4) инвалидам первой и второй групп.

2. Право на внеочередное использование трудового отпуска в определенный период предоставляется в любое удобное для них время года:

1) работникам в возрасте до 18 лет - в летнее время (июнь-август);

2) работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных, средних профессиональных и высших учебных заведениях, перед проведением или во время проведения установочных занятий, выполнения учебных работ, сдачи экзаменов и зачетов;

3) работникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, - в период этого отпуска;

4) работающим по совместительству - одновременно с отпуском по основной работе.

5) беременным женщинам;

б) одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет.

Статья 192. Ежегодное предоставление трудового отпуска.

Исключительные случаи переноса отпуска на следующий год

1. Наниматель обязан предоставлять работнику, как правило, весь трудовой отпуск в течение каждого рабочего года (ежегодно).

2. В исключительных случаях, когда предоставление всего отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности предприятия, допускается, с согласия работника, перенесение части отпуска на следующий рабочий год. Другая часть отпуска продолжительностью не менее двух рабочих недель должна быть предоставлена до окончания текущего рабочего года. Переносимая часть отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

3. Не допускается перенос на следующий год основного отпуска работникам, не достигшим 18 лет.

4. В случае непредоставления по вине нанимателя трудовых отпусков за предыдущие рабочие годы работник не теряет право на их использование.

Отпуска за предыдущие рабочие годы предоставляются в натуре и могут быть по просьбе работника заменены денежной компенсацией, за исключением неиспользованных отпусков за последние два рабочих года.

Трудовые отпуска за последние два рабочих года предоставляются с применением норм, предусмотренных статьей 181 настоящего Кодекса.

Статья 193. Право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года

1. Трудовой отпуск должен быть перенесен или продлен:

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- 3) в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
- 4) при совпадении трудового отпуска с учебным, если работник оформил учебный отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учебного заведения;
- 5) в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором;
- 6) при уведомлении работника в установленный срок о времени начала отпуска;
- 7) по соглашению между работником и нанимателем.

2. Если причины, перечисленные в части первой настоящей статьи, наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число рабочих недель или рабочих дней, либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года.

3. Если причины, перечисленные в части первой настоящей статьи, наступили до начала отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по соглашению между работником и нанимателем.

4. Работник обязан уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию отпуска в запланированный срок, и о продлении отпуска.

Статья 194. Право нанимателя на досрочное предоставление трудового отпуска работникам

1. Наниматель имеет право досрочно предоставить отпуск всем или некоторым группам работников в случае неожиданной приостановки работы всего предприятия (организации) или отдельных его подразделений в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее непредвиденным причинам.

2. Работник, а также профсоюз или другой представительный орган работников должны быть уведомлены о причинах досрочного предоставления отпусков не менее чем за три дня до их начала.

#### Статья 195. Последствия отказа работника от использования очередного трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя

Если очередной трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник без законных оснований и согласия нанимателя отказывается использовать отпуск в определенный для него срок, отпуск не переносится, денежная компенсация за неиспользованный отпуск не выплачивается, право на него теряется с окончанием рабочего года.

#### Статья 196. Разделение трудового отпуска на части. Отзыв из отпуска

1. По соглашению между работником и нанимателем основной и дополнительные отпуска могут быть разделены на части. При этом одна часть в любом случае должна быть не менее двух рабочих недель.

2. Трудовой отпуск может быть прерван по предложению нанимателя и с согласия работника (отзыв из отпуска). Неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем предоставляется в течение текущего рабочего года или по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, либо компенсируется в денежной форме, если иное не предусмотрено коллективным договором.

3. Коллективным договором могут определяться обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв из отпуска.

#### Статья 197. Сохранение размера оплаты труда на время трудового отпуска

На время трудового отпуска за работником сохраняется не менее среднего размера оплаты труда, подсчитываемого по правилам, определенным Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 198. Срок выплаты среднего размера оплаты труда за время отпуска

1. Наниматель обязан выплатить средний размер оплаты труда за время отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

2. При несвоевременной выплате отпускных наниматель должен возместить ущерб. Выплата задержанных отпускных производится в полуторном размере.

#### Статья 199. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени

1. Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на один месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году.

2. В общей продолжительности дней отпуска, пропорциональной доле отработанного времени, десятые доли, равные 0,5 и больше, округляются до одного дня, а меньше 0,5 исключаются из подсчета.

3. Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

- 1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;
- 2) полученная сумма делится на среднемесячное число рабочих дней за год;
- 3) остаток дней, составляющий 13 и больше рабочих дней, округляется до полного месяца, а составляющий меньше 13 рабочих дней

из подсчета исключается.

Статья 200. Права работников на получение отпуска с последующим увольнением

1. Работник, увольняемый по независящим от него причинам (ликвидация предприятия, сокращение численности или штатов и другие) и не использовавший полностью или частично трудовой отпуск (основной и дополнительный) имеет право не получать денежную компенсацию, а использовать отпуск с последующим увольнением.

2. Датой увольнения в этом случае считается последний день отпуска.

3. Действие срочного трудового договора продлевается до окончания отпуска, если отпуск с последующим увольнением заканчивается после даты окончания срочного трудового договора.

Статья 201. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении

1. При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал неполностью свое право на трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация.

2. Денежная компенсация за полный трудовой отпуск выплачивается, если ко дню увольнения работник проработал весь рабочий год (12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на которую работник имеет право).

3. Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

4. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается в день увольнения.

Статья 202. Удержание из оплаты труда за неотработанную часть предоставленного авансом трудового отпуска при увольнении работника

1. Если работник увольняется до окончания рабочего года, в счет которого использован предоставленный авансом трудовой отпуск, наниматель имеет право, кроме случаев, предусмотренных частью второй настоящей статьи, удержать из оплаты труда денежную сумму, равную выплатам за неотработанные дни отпуска.

2. Удержание не допускается:

1) при увольнении по независящим от работника причинам, предусмотренным пунктами первым, вторым и пятым статьи 125 и пунктами первым, вторым и третьим части первой статьи 119 настоящего Кодекса, а также по собственному желанию в связи с направлением на учебу или уходом на пенсию;

2) если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты;

3) если наниматель, имея право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.

Статья 203. Единовременная выплата на оздоровление при предоставлении трудового отпуска

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным или трудовым договором, наниматель обязан при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении наибольшей части отпуска) производить единовременную выплату работнику на оздоровление в размере, определяемом настоящим Кодексом, коллективным или трудовым договором.

2. Социальные отпуска работникам

#### Статья 204. Общие положения

1. Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей.

2. Право на социальный отпуск работника не зависит от продолжительности, места и вида работы, формы собственности нанимателя.

3. На время социальных отпусков сохраняется прежняя работа и в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или коллективным договором, оплата труда.

4. Социальные отпуска предоставляются сверх трудового отпуска.

5. Социальные отпуска предоставляются за тот календарный год, в котором работник имеет право на них.

6. В случае неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий год и не заменяется денежной компенсацией, в том числе при увольнении.

#### Статья 205. Отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

1. Работающим женщинам, по их желанию, наниматель обязан предоставить отпуск по уходу за ребенком после перерыва в работе, вызванного родами, до достижения ребенком возраста трех лет.

2. Условия выплаты и размер пособия на время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет определяются законодательством Кыргызской Республики.

3. Отпуск, предусмотренный настоящей статьей, предоставляется по письменному заявлению матери ребенка и может быть ею использован полностью либо по частям любой продолжительности.

4. Отпуск, указанный в части первой настоящей статьи, вместо матери ребенка может быть предоставлен работающему отцу ребенка, другому родственнику или иному лицу, фактически осуществляющему уход за ребенком, по решению семьи ребенка в случае смерти матери, лишения ее родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнской опеки. При назначении опеки отпуск предоставляется работающему опекуну ребенка, согласно главе XV настоящего Кодекса.

5. По желанию лиц, названных в частях первой и четвертой настоящей статьи, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им полутора лет они могут работать по своему или другому месту работы на условиях неполного рабочего времени (не более половины месячной нормы часов) и на дому с сохранением ежемесячного пособия.

6. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет включается в общий, непрерывный стаж и стаж работы по профессии, но не засчитывается в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск.

#### Статья 206. Учебные отпуска

Работникам, обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных, высших и средних профессиональных учебных заведениях, предоставляются учебные отпуска на условиях и в размере, установленных в главе XVII настоящего Кодекса.

#### Статья 207. Льготный социальный отпуск с сохранением оплаты труда для лечения и иных личных потребностей работника

1. В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, работнику предоставляется льготный социальный отпуск с сохранением оплаты труда для лечения и иных личных потребностей.

2. Этот отпуск работник вправе использовать в любое время на протяжении календарного года полностью или по частям, одновременно с

трудовым отпуском или отдельно от него.

#### Статья 208. Творческие отпуска

1. Творческие отпуска с сохранением оплаты труда предоставляются работникам для завершения диссертационных работ, написания учебников и в других случаях.

2. Порядок и условия продолжительности творческих отпусков устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 209. Кратковременные отпуска без сохранения оплаты труда, которые наниматель обязан предоставить работникам

1. Наниматель обязан предоставлять кратковременные отпуска без сохранения оплаты труда следующим работникам по их желанию:

1) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или хотя бы одного ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, - продолжительностью не менее двух рабочих недель;

2) участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним по льготам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС - не менее двух рабочих недель;

3) пенсионерам по возрасту и инвалидам - не менее двух рабочих недель;

4) обязанным осуществлять уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением (без выдачи больничного листка или заменяющего его документа) - до двух рабочих недель;

5) получившим по медицинскому заключению путевку для санаторно-курортного лечения, срок которого превышает продолжительность трудового отпуска, - на недостающее время (с добавлением времени на проезд), а если трудовой отпуск использован - на весь срок путевки (с добавлением времени на проезд);

6) в других случаях, предусмотренных коллективным договором (соглашением).

2. Отпуска, предусмотренные пунктами первым-третьим части первой настоящей статьи, предоставляются в период, согласованный работником с нанимателем.

3. Коллективным договором может быть предусмотрено полное или частичное сохранение оплаты труда на время отдельных видов отпусков.

#### Статья 210. Отпуск без сохранения оплаты труда по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем

1. Отпуск без сохранения оплаты труда, если иное не установлено коллективным договором (соглашением), может предоставляться по договоренности между работником и нанимателем по семейно-бытовым и другим уважительным причинам.

2. Уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором (соглашением).

#### Статья 211. Отпуск без сохранения или с частичным сохранением оплаты труда, предоставляемый по инициативе нанимателя

1. При необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема наниматель с целью предотвращения увольнения по сокращению численности (штатов) вправе с согласия работников предоставить им отпуска без сохранения или с частичным сохранением оплаты труда, если иное не предусмотрено коллективным договором (соглашением).

2. Размер сохраняемой оплаты труда определяется соглашением между нанимателем и работниками либо их представителем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

#### Статья 212. Отработка отпусков без сохранения оплаты труда

1. В случаях, предусмотренных коллективным договором или соглашением между работником и нанимателем, отпуска без сохранения оплаты труда могут быть отработаны в последующий период.

2. Отработка допускается не позднее 6 месяцев после окончания отпуска и возможна в свободное от работы время из расчета час за час, день за день.

3. За время отработки отпуска до начала или после окончания рабочего дня (смены), в выходные и праздничные дни оплата производится по фактически выполненной работе в одинарном размере.

4. Не допускается отработка отпуска без сохранения оплаты труда в период трудового отпуска.

5. Работник имеет право вместо отпуска без сохранения оплаты труда с последующей отработкой получить в установленном порядке часть трудового отпуска.

6. Отпуск без сохранения оплаты труда может быть отработан с согласия работника и на работах, не обусловленных трудовым договором.

## Глава XI Оплата труда

### Статья 213. Оплата труда

1. Оплата труда - это денежное вознаграждение, которое наниматель обязан уплачивать работнику за труд, в установленном сторонами трудового договора размере, в пределах, определяемых законодательством, коллективным договором, коллективным соглашением и трудовым договором.

2. Перечень вознаграждений, относящихся к оплате труда, определяется Правительством Кыргызской Республики.

### Статья 214. Индексация оплаты труда

1. Индексация оплаты труда, выплачиваемой из бюджетных источников, производится, если индекс потребительских цен, исчисленный нарастающим итогом с момента предыдущей индексации, превысит пятипроцентную величину роста цен (порога).

2. Индекс потребительских цен исчисляется в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики, ежемесячно (не позднее 20 числа следующего месяца), публикуется в государственных средствах массовой информации, в том числе нарастающим итогом с начала года и с момента предыдущей индексации.

3. Индексация оплаты труда осуществляется на величину индекса потребительских цен с корректировкой для различных частей дохода по шкале нормативов, устанавливаемой законом Кыргызской Республики.

4. Индексация оплаты труда, выплачиваемой из небюджетных источников, осуществляется за счет средств нанимателя по основаниям, предусмотренным коллективными договорами (соглашениями).

5. Индексация оплаты труда может осуществляться в виде единовременного пересмотра размеров оплаты труда (ставок, окладов).

6. Иные вопросы индексации оплаты труда регулируются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

### Статья 215. Минимальная оплата труда

1. Минимальная заработная плата - минимальный обязательный размер денежных выплат работнику нанимателем в течение месяца за выполнение неквалифицированных работ в нормальных условиях при соблюдении установленной настоящим Кодексом продолжительности рабочего времени и обеспечивающий ему приобретение минимально необходимого набора различных товаров и услуг для воспроизводства рабочей силы.

2. Минимальный размер заработной платы устанавливается Правительством Кыргызской Республики один раз в полугодие одновременно на всей территории Кыргызской Республики и используется в качестве

меры защиты в отношении минимально допустимых уровней оплаты труда. В районах и местностях, где установлены районные коэффициенты к оплате труда и коэффициенты за работу в безводных местностях и высокогорных районах, минимальный размер оплаты труда увеличивается с учетом этих коэффициентов.

3. При определении минимальной ставки (оклада) работников предприятия наниматель обязан учитывать:

1) потребности работников и их семей, принимая во внимание общий уровень оплаты труда в Кыргызской Республике, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;

2) экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

4. В коллективных договорах, соглашениях может предусматриваться более высокий размер минимальной оплаты труда.

5. Минимальная оплата труда является основой для определения размеров государственных тарифов оплаты труда, пенсий, стипендий, пособий и других социальных выплат.

#### Статья 216. Государственные тарифы оплаты труда

1. Государственными тарифами оплаты труда являются месячные тарифные ставки и должностные оклады, определяющие минимальные уровни оплаты труда для конкретных профессионально-квалификационных групп работников бюджетных учреждений и организаций.

2. Государственные тарифы понижению не подлежат и являются основой для установления конкретных размеров ставок и окладов в бюджетных учреждениях, организациях.

3. Иные наниматели, если это предусмотрено коллективными договорами, соглашениями, могут использовать государственные тарифы для дифференциации оплаты труда работников.

4. Государственные тарифы оплаты труда в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики, устанавливаются после консультаций с отраслевыми объединениями профсоюзов или иными представительными органами работников.

5. Правительство Кыргызской Республики в течение календарного года имеет право повышать государственные тарифы оплаты труда.

#### Статья 217. Права местных кенешей Кыргызской Республики в области оплаты труда

Местные кенешы Кыргызской Республики в пределах средств своих бюджетов могут повышать минимальные размеры государственных тарифов работникам учреждений и организаций, финансируемых из государственного и местных бюджетов, на территории соответствующих административно-территориальных образований, сохраняя при этом профессионально-квалификационную дифференциацию групп работников бюджетных учреждений и организаций.

#### Статья 218. Оплата труда работников

1. Оплата труда работников производится, как правило, на основе тарифных ставок (должностных окладов), определяемых в коллективном договоре или нанимателем, а также постановлением Правительства Кыргызской Республики для бюджетных организаций.

Единая система оплаты труда государственным служащим утверждается Президентом Кыргызской Республики.

2. Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляется нанимателем в порядке, определяемом коллективным договором. При этом в качестве ориентира могут использоваться квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке.

3. Работникам, выполняющим нормы труда, присвоение более высокой квалификации производится в первую очередь.

4. Если работник успешно выполнял не менее трех месяцев в течение года работу более высокой квалификации, он имеет право требовать от нанимателя присвоения в установленном порядке более высокой квалификации.

5. Для усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, другие формы материального поощрения. Доплаты, надбавки, поощрительные выплаты не включаются в месячный размер ставки (оклада).

6. Конкретные размеры поощрительных выплат определяются нанимателем по результатам труда работника.

#### Статья 219. Оплата труда, применяемая в особых условиях

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах на территориях радиоактивного заражения устанавливается повышенная оплата труда в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики, а также коллективными договорами, соглашениями.

#### Статья 220. Оплата труда в высокогорных и отдаленных местностях

1. Оплата труда в высокогорных и отдаленных районах Кыргызской Республики, а также в местностях с тяжелыми климатическими условиями производится с учетом суммарного коэффициента (за высокогорье и районный коэффициент) за неблагоприятные условия работы.

2. Суммарный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы.

#### Статья 221. Районный коэффициент к оплате труда работникам, работающим в районах высокогорья

1. Районный коэффициент к оплате труда и порядок его выплаты работникам, работающим в районах высокогорья, устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

2. Работникам, работающим в районах высокогорья, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент без ограничения его максимального размера.

3. Районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы, без ограничения ее максимальными размерами.

#### Статья 222. Процентная надбавка к оплате труда работникам предприятий, учреждений, организаций, расположенных в районах высокогорья

1. Работникам предприятий, учреждений, организаций, расположенных в районах высокогорья и приравненных к ним местностях, выплачивается процентная надбавка к месячной оплате труда. Размер и порядок выплаты процентной надбавки устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

2. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к оплате труда выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах высокогорья.

#### Статья 223. Трудовой стаж для получения процентной надбавки к оплате труда работникам, работающим в районах высокогорья

1. Порядок установления и начисления трудового стажа для получения процентной надбавки к оплате труда определяется Правительством Кыргызской Республики.

2. Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к месячной оплате труда работникам, работающим в районах высокогорья и приравненных к ним местностях, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к оплате труда, суммируется независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

3. При переводе на работу в другой район или местность (из числа указанных) работника, имеющего необходимый для получения этой надбавки стаж работы, перерасчет процентной надбавки к оплате труда производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах высокогорья, приравненных к ним местностях, в порядке, установленном по новому месту работы.

#### Статья 224. Формы, системы и размеры оплаты труда

1. Формы, системы и размеры оплаты труда работников устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора (соглашения) и трудового договора (контракта).

2. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным формам оплаты труда. Оплата может производиться по индивидуальным и коллективным результатам работы.

3. Формы оплаты труда, размеры ставок (окладов), соотношение их в размерах между отдельными категориями работников предприятия, системы премирования, порядок и условия выплаты вознаграждения за выслугу лет, другие формы материального поощрения определяются в коллективном договоре (если коллективный договор не заключен – нанимателем после согласования с представительным органом работников предприятия).

В трудовом договоре могут устанавливаться более высокие размеры оплаты труда, чем предусмотренные в коллективном договоре.

4. Формы, системы и размеры оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений и организаций устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики.

5. Оплата труда работников максимальными размерами не ограничивается.

#### Статья 225. Извещение работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда

1. Наниматель обязан известить работников о введении новых или изменении действующих условий оплаты труда не позднее чем за один месяц.

2. Изменение индивидуальных условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, допускается только с его согласия.

Такое изменение допускается:

1) при изменениях в технологии, организации производства и труда, когда прежние условия оплаты труда не могут быть сохранены;

2) в других случаях, предусмотренных законами и иными правовыми актами.

3. О предстоящем изменении условий оплаты труда в сторону, неблагоприятную для работника, он должен быть предупрежден не позднее чем за один месяц, кроме случаев, предусмотренных частью второй статьи 106 настоящего Кодекса.

#### Статья 226. Оплата труда руководителя предприятия и работников, осуществляющих общие управленческие функции на предприятии

1. Условия оплаты труда руководителя предприятия и работников, осуществляющих общие управленческие функции на предприятии, определяются по соглашению сторон при заключении контракта (часть вторая статьи 87 настоящего Кодекса).

2. Условия оплаты труда руководителя и работников, осуществляющих

общие управленческие функции на предприятиях, относящихся к государственной собственности, определяются Правительством Кыргызской Республики.

3. Условия оплаты труда руководителя и работников, осуществляющих управленческие функции на предприятиях, относящихся к муниципальной собственности, определяются соответственно органами местного самоуправления Кыргызской Республики.

#### Статья 227. Оплата труда за работу во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах

1. Оплата труда во вредных или опасных условиях и на тяжелых работах производится нанимателем в повышенном размере, но не ниже, чем на 25 процентов тарифной ставки (оклада).

2. Перечень рабочих мест с вредными или опасными условиями труда и на тяжелых работах, а также конкретные размеры и порядок установления повышенной оплаты на предприятиях определяются коллективным договором по согласованию с соответствующим государственным органом охраны труда (если коллективный договор не заключен - нанимателем после согласования с профсоюзом или иным представительным органом работников предприятия).

#### Статья 228. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

1. Работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (рабочей смены), производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются нанимателем по соглашению с работником в пределах полученной экономии оплаты труда.

#### Статья 229. Оплата труда в выходные и праздничные дни

1. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере от начисленной за этот день оплаты труда.

2. Работникам, работающим по скользящему графику с суммированным учетом рабочего времени, оплата в двойном размере производится только за праздничные дни.

3. По договоренности с нанимателем работнику за работу в выходные и праздничные дни может предоставляться другой день отдыха.

4. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не ниже чем в двойном размере по правилам части первой настоящей статьи. При этом для работников, получающих месячный оклад, оплата производится в размере не ниже одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не ниже двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

#### Статья 230. Оплата труда в ночное и сверхурочное время

1. За каждый час работы в ночное и сверхурочное время оплата производится не ниже, чем в полуторном размере часовой ставки.

2. Время работы в ночной смене должно быть сокращено на 1 час. За сокращенный час работы работникам выплачивается доплата в размере одной часовой ставки.

3. Повышенные размеры оплаты за работу в ночное и сверхурочное

время устанавливаются в коллективных договорах и соглашениях.

4. Оплата за работу в ночное и сверхурочное время не включается в ставки (оклады).

Статья 231. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке и простое, а также при освоении новых производств (продукции)

1. При невыполнении норм выработки и браке не по вине работника оплата труда не может быть ниже установленной ему тарифной ставки (оклада).

2. При невыполнении норм выработки по вине работника оплата производится за фактически выполненную работу.

3. Полный брак и простой по вине работника оплате не подлежит, частичный брак по вине работника оплачивается по заниженным в зависимости от степени годности продукции расценкам.

4. Брак изделий вследствие скрытого дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается наравне с годными изделиями.

5. Время простоя не по вине работника, включая время вынужденных отпусков в связи с временной приостановкой производства, оплачивается не ниже размера тарифной ставки (оклада). Повышенные размеры оплаты времени простоя могут оговариваться в коллективных договорах, соглашениях и трудовых договорах.

6. Размер оплаты труда работников в период освоения нового производства (продукции) определяется в коллективном договоре.

Статья 232. Сохранение оплаты труда при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу и перемещении

1. При переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний размер оплаты труда в течение не менее двух недель со дня перевода.

2. В тех случаях, когда в результате перемещения работника уменьшается оплата труда по независящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего размера оплаты труда в течение не менее двух месяцев со дня перемещения.

3. За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников, и переведенным на работу как внутри данного предприятия, учреждения, организации, так и в другие, сохраняются должностные оклады, которые они получали по прежнему месту работы (если оклады по новому месту работы ниже прежних) на период работы в новой должности.

4. В случае приостановки полномочными органами в установленном порядке работы предприятий, их подразделений или оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда, до устранения нарушений за работником сохраняются место работы (должность) и средняя оплата труда.

Статья 233. Сроки и периодичность оплаты труда

1. Оплата труда производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или в трудовом договоре, но не реже чем один раз в месяц.

2. Оплата труда за все время отпуска выплачивается не позднее чем за два дня до начала отпуска.

3. При совпадении сроков оплаты труда с выходными или праздничными днями она должна производиться накануне их.

4. Работник вправе прекратить работу, если задержка оплаты труда составила свыше 10 дней по истечении месяца, за который должна производиться оплата.

#### Статья 234. Формы оплаты труда

1. Оплата труда производится в денежных единицах Кыргызской Республики.

2. Запрещается оплата труда в форме долговых обязательств, расписок, продовольственных или промтоварных карточек и иных подобных заменителей денежных средств.

#### Статья 235. Место оплаты труда

1. Оплата труда работникам должна производиться только в рабочие дни и по месту работы или в месте, расположенном недалеко от нее, если законодательство Кыргызской Республики, коллективные договоры или соглашения не предусматривают иного.

2. Если работник выполняет поручения нанимателя вне места работы (на предприятиях заказчика, в командировке, на курсах повышения квалификации и т.д.), то по просьбе работника наниматель должен за свой счет выслать ему причитающуюся оплату труда.

3. По просьбе работника оплата труда может перечисляться на указанный им лицевой счет в банке.

#### Статья 236. Резервный фонд оплаты труда

1. Для обеспечения оплаты труда, причитающейся работникам, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договором гарантийных и компенсационных выплат в случае банкротства или неплатежеспособности нанимателя, ликвидации предприятия, прекращения деятельности предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд оплаты труда на основаниях, в размерах и порядке, предусмотренных законодательным актом, коллективными договорами, соглашениями. Использование этого фонда на другие цели разрешается только по согласованию с представительным органом работников предприятия.

2. Конкретный размер резервного фонда, основания и порядок его создания определяются в коллективных договорах, соглашениях.

3. Изъятие кредиторами резервного фонда по оплате труда запрещается.

#### Статья 237. Бронирование средств на оплату труда работникам

1. Предприятия и организации по договорам с банками по расчетно-кассовому обслуживанию имеют право предусматривать бронирование средств на оплату труда.

2. Бронированные средства на оплату труда могут быть использованы только по целевому назначению и не подлежат изъятию в бесспорном порядке никакими органами, кроме решения суда.

#### Статья 238. Сроки расчета при увольнении

1. При увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от нанимателя, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требований о расчете.

При увольнении работника в случае банкротства нанимателя выплата всех сумм, причитающихся ему от нанимателя, производится в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о банкротстве.

2. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, наниматель во всяком случае обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить оспариваемую им сумму.

#### Статья 239. Ответственность за задержку расчета при увольнении

За задержку расчета при увольнении сверх сроков, установленных в статье 238 настоящего Кодекса, наниматель уплачивает работнику за каждый день просрочки средний однодневный размер оплаты труда, с учетом официально установленного уровня инфляции за период задержки, а также пени за каждый день просрочки в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Сроки исковой давности на взыскание недоплаченной суммы заработной платы не применяются.

#### Статья 240. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний размер оплаты труда за все время вынужденного прогула, с учетом официально установленного уровня инфляции за период задержки, а также пени за каждый день просрочки в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 241. Расчетные книжки

1. Всем работникам, труд которых оплачивается сдельно, наниматель обязан выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки.

2. В расчетные книжки записываются условия труда и расчеты по оплате труда.

3. Расходы по изготовлению расчетных книжек и их выдаче несет наниматель.

4. Правила ведения расчетных книжек устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 242. Ограничение удержаний из оплаты труда

1. Обеспечение работнику неприкосновенности оплаты труда достигается путем ограничения удержания из нее.

2. Удержания из оплаты труда могут производиться только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Удержания из оплаты труда работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя:

1) для возвращения аванса, выданного в счет оплаты труда; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержания.

В этих случаях наниматель вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты. При пропуске указанного месячного срока удержание может быть произведено только в судебном порядке;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах первом, втором и третьем части первой статьи 119 и пунктах первом, втором и пятом статьи 125 настоящего Кодекса; при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника нанимателю в размере, не превышающем его среднего месячного размера оплаты труда.

4. Оплата труда, излишне выплаченная работнику нанимателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

5. Наниматель обязан производить удержания из размера оплаты труда работнику по его письменному заявлению для производства безналичных расчетов.

#### Статья 243. Ограничение размера удержания из оплаты труда

1. Общий размер всех удержаний не может превышать 20 процентов причитающейся работнику оплаты труда, если иное не предусмотрено законом Кыргызской Республики. Размер оплаты труда после удержаний не может быть меньше установленного законом ее минимального размера.

2. Ограничения, установленные частью первой настоящей статьи, не распространяются на удержания из оплаты труда при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

#### Статья 244. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате работникам

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

### Глава XII

#### Гарантийные и компенсационные выплаты

##### 1. Гарантии и компенсации при служебных командировках

#### Статья 245. Служебная командировка

1. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания.

2. Не считаются командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути или носит разъездной либо подвижной характер.

3. За командированными работниками сохраняется в течение всего срока командировки место работы (должность).

4. Направление в служебную командировку на срок свыше 30 календарных дней допускается только с согласия работника.

#### Статья 246. Режим рабочего времени и времени отдыха в командировке

На лиц, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный в месте командировки, но средний размер оплаты труда сохраняется за все рабочие дни недели по графику постоянного места работы.

#### Статья 247. Направление в командировку и ее оформление

1. Направление в командировку производится нанимателем и оформляется выдачей командировочных удостоверений установленной формы.

2. Командировочное удостоверение может не выписываться, если работник должен возвратиться из командировки в место постоянной работы в день выезда в командировку.

3. Самовольный выезд в командировку является нарушением трудовой дисциплины. Понесенные в этом случае расходы не возмещаются, если наниматель не примет иного решения.

#### Статья 248. Срок пребывания в командировке

1. Срок фактического пребывания в командировке определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия и выезда из места пребывания. При командировании в несколько населенных пунктов отметки делаются в каждом из них.

2. Днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда - день прибытия указанного транспорта к месту постоянной работы. При отправлении транспорта до 24 часов включительно днем отъезда считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки.

3. Если станция или аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до пункта отправления. В том же порядке определяется день приезда работника в место постоянной работы.

4. Время окончания работы в день выезда в командировку определяется по договоренности с нанимателем. В случае возвращения работника к месту постоянной работы до окончания рабочего дня вопрос о времени явки на работу в этот день решается в том же порядке.

#### Статья 249. Виды выплат командированному работнику

1. Командированному работнику возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно, по найму жилого помещения, а также выплачиваются суточные.

2. Проезд командированного работника оплачивается в размере стоимости проезда на воздушном, железнодорожном, водном и автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), включая платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, согласно представленным билетам. Кроме того, возмещаются расходы за пользование в поездках постельными принадлежностями.

3. Стоимость проезда в мягком вагоне, в каютах 1-2 категорий на судах речного флота, а также воздушном транспорте по билету 1 класса возмещается в каждом отдельном случае с разрешения соответствующего нанимателя при представлении проездных документов.

4. Расходы по найму жилого помещения, исключая время нахождения в пути, оплачиваются в размере, указанном в представленных счетах (квитанциях), а при их отсутствии - в размерах и порядке, установленных Правительством Кыргызской Республики.

5. За время нахождения в командировке работнику выплачиваются суточные в размере, установленном Правительством Кыргызской Республики, на основании отметок в командировочном удостоверении о дне выезда в командировку и дне прибытия из нее, включая дни отдыха и праздничные дни.

6. При однодневных командировках и командировках в такую местность, откуда имеется возможность ежедневно возвращаться к месту постоянной работы, суточные в размере, устанавливаемом Правительством Кыргызской Республики, выплачиваются по решению нанимателя.

7. Иные вопросы гарантий и компенсаций при командировках регулируются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 250. Гарантии и компенсации при служебных командировках за границу

Гарантии и компенсации при служебных командировках за границу устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### 2. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность

#### Статья 251. Лица, имеющие право на гарантии и компенсации

1. Работникам (лицам, завершившим обучение), переезжающим на работу в другую местность в связи с переводом, в соответствии с предварительной договоренностью о трудоустройстве, заключенными договорами или заявками, предоставляются гарантии и выплачиваются

компенсации.

2. Порядок производства выплат, минимальные размеры возмещения расходов, единовременного пособия, а также минимальное количество дней, предоставляемых для сбора в дорогу и обустройства на новом месте жительства, определяются Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 252. Расходы, возмещаемые в связи с переводом

1. Указанным в статье 251 настоящего Кодекса лицам возмещаются расходы, связанные с их переводом и переездом членов их семьи:

1) оплата расходов по провозу багажа и имущества железнодорожным и автомобильным транспортом (общего пользования) до 500 килограммов на самого работника и до 150 килограммов на каждого переезжающего члена семьи (по соглашению сторон могут быть оплачены расходы по провозу большего веса багажа и имущества);

2) за каждый день нахождения в пути должны выплачиваться суточные, предусмотренные законодательством о служебных командировках;

3) единовременное пособие на самого работника (лицо, завершившее обучение) в размере его месячного должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия, определенного на самого работника (лицо, завершившее обучение).

2. Переезжающим выплачивается заработная плата, исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы, за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более чем за 6 дней, а также за время нахождения в пути.

3. Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсаций, то ему выдается аванс.

#### Статья 253. Члены семьи работника

1. К членам семьи работника, на которых выплачиваются компенсации, относятся жена (муж), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на их иждивении и проживающие вместе с ними.

2. Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на них выплачиваются в том случае, если они переезжают на новое место жительства работника до истечения одного года со дня фактического предоставления жилого помещения.

#### Статья 254. Виды компенсаций, выплачиваемых работнику при переезде в другую местность по предварительной договоренности

1. При переезде работника в другую местность не в порядке перевода, а по предварительной договоренности, ему выплачиваются все компенсации, которые предусмотрены для лиц, поступающих на работу в порядке перевода, за исключением единовременного пособия, выплата которого производится лишь при наличии соглашения сторон.

2. Если работник переводится или принимается на работу на срок не свыше года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон ему могут возмещаться расходы, связанные с временным проживанием в новом месте, при этом размер возмещения расходов не должен превышать половины размера суточных.

#### Статья 255. Случаи возвращения компенсаций

1. Средства, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, должны быть возвращены полностью, если работник:

1) не явился на работу или отказался приступить к ней без уважительной причины;

2) до окончания срока работы, предусмотренного законодательством о труде или обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока, до истечения одного года, работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с

настоящим Кодексом явились основанием для прекращения трудового договора.

2. При неявке на работу или отказе приступить к работе по уважительной причине работник обязан вернуть полученные средства, за исключением понесенных путевых расходов.

### 3. Гарантии и компенсации в связи с особым характером работы

#### Статья 256. Компенсации в связи с подвижным характером работ в строительстве

1. Отдельным категориям работников строительных предприятий и организаций выплачиваются надбавки за подвижной характер работы.

2. Порядок и условия выплаты надбавки за подвижной характер работы в строительстве определяются Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 257. Компенсации за разъездной характер работы

1. Отдельным категориям работников транспортных и некоторых других предприятий и организаций выплачивается надбавка за разъездной характер работы.

2. Порядок и условия выплаты надбавки за разъездной характер работы определяются Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 258. Полевое довольствие

1. Отдельным категориям работников геологоразведочных и некоторых других предприятий и организаций выплачивается полевое довольствие.

2. Порядок и условия выплаты полевого довольствия определяются Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 259. Компенсации за работу вахтовым методом

1. Отдельным категориям работников предприятий и организаций, использующих вахтовый метод организации работ, выплачивается надбавка за работу вахтовым методом.

2. Порядок и условия выплаты надбавки за работу вахтовым методом определяются Правительством Кыргызской Республики.

### 4. Иные виды гарантий и компенсаций

#### Статья 260. Гарантии и компенсации в связи с выполнением гражданами воинских обязанностей

Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к подготовке на военную службу, к прохождению службы в запасе, а также в связи с призывом или приемом на военную службу, и членам семей военнослужащих определяются Законом Кыргызской Республики "О всеобщей воинской обязанности" и другими законами Кыргызской Республики.

#### Статья 261. Гарантии для работников, избранных на выборные должности в государственных органах

Работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственных органах, предоставляется после окончания полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации.

#### Статья 262. Гарантии для работников на время выполнения государственных или общественных обязанностей

1. На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с законодательством эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, работникам гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего размера оплаты труда за счет учреждений, предприятий организаций независимо от формы собственности, если иное не предусмотрено коллективными договорами, соглашениями.

2. Работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, предоставляются гарантии и льготы в соответствии с законодательством за счет Министерства обороны Кыргызской Республики.

3. Средний размер оплаты труда сохраняется в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

- 1) осуществления избирательного права;
- 2) участия депутатов в сессиях Собрания народных представителей Жогорку Кенеша, в случаях, установленных законодательством, и при выполнении ими других депутатских обязанностей;
- 3) участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых государственными органами, и в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, профсоюзами и другими общественными объединениями;
- 4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных объединений и трудовых коллективов;
- 5) участия в коллективных переговорах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, а при их отсутствии – по соглашению между сторонами коллективных переговоров;
- 6) явки по вызову в комиссии по назначению пенсий в качестве свидетелей для дачи показаний о трудовом стаже;
- 7) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;
- 8) выполнения других государственных или общественных обязанностей – в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

#### Статья 263. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации и переподготовки

При направлении работников для повышения квалификации и переподготовки с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, установленные в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 264. Гарантии для работников, направляемых на обследование или осмотр в медицинские учреждения

За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании или осмотре за работниками, обязанными проходить такое обследование сохраняется средний размер оплаты труда по месту работы.

#### Статья 265. Гарантии для работников, являющихся донорами

1. По договоренности с медицинским учреждением наниматель в согласованные сроки обязан освобождать работников от работы для обследования и сдачи крови, а также предоставлять после этого день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску.

2. В случае сдачи крови в выходной или праздничный день, донору по его желанию предоставляется другой день отдыха или день сдачи крови оплачивается не менее чем в двойном размере.

3. Сохранение среднего размера оплаты труда за указанные в частях первой и второй настоящей статьи дни производится за счет

медицинского учреждения.

Статья 266. Льготы и преимущества для работников, являющихся донорами

1. Работники, систематически дающие кровь или ее компоненты для переливания, в первоочередном порядке обеспечиваются путевками (в том числе бесплатными или частично оплачиваемыми) в дома отдыха, санатории, санатории-профилактории, пансионаты и курсовками на санаторнокурортное лечение.

2. Работники, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор Кыргызской Республики", также имеют право на очередной отпуск в удобное для них время.

Статья 267. Гарантии для работников-изобретателей и рационализаторов

1. Работа по внедрению изобретений или рационализаторских предложений, осуществляемая работником-автором у того же нанимателя, оплачивается в размере не менее среднего размера оплаты труда.

2. При внедрении изобретения или рационализаторского предложения у другого нанимателя освобождение от работы с сохранением должности и оплата этой работы в размере не менее среднего размера оплаты труда производятся по договоренности между нанимателями и работником.

Статья 268. Компенсация за износ транспортных средств, оборудования, инструментов и приспособлений, принадлежащих работнику

Работники, использующие свои транспортные средства, оборудование, инструменты и приспособления для нужд нанимателя, имеют право на получение за их износ (амортизацию) компенсации, размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем.

Глава XIII  
Трудовая дисциплина

Статья 269. Трудовой распорядок на предприятии. Уставы и положения о дисциплине

1. Трудовой распорядок на предприятии, в учреждении, организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми нанимателем по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников.

2. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Кыргызской Республики.

Статья 270. Обеспечение трудовой дисциплины

1. Трудовая дисциплина на предприятии, в учреждении, организации обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы, воспитанием сознательного отношения к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд.

2. В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины, строгой требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного воздействия.

Статья 271. Поощрения за труд

1. Виды поощрений работника за труд определяются в правилах

внутреннего трудового распорядка, утверждаемых нанимателем по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников предприятия.

2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к почетным званиям или государственным наградам.

#### Статья 272. Дисциплинарная ответственность работников

1. Дисциплинарная ответственность работника - это применение нанимателем к работнику мер дисциплинарного воздействия (взыскания) за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей (совершение дисциплинарного проступка).

2. Устанавливаются общая дисциплинарная ответственность работников (статьи 273-275 настоящего Кодекса) и специальная дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников с особым характером труда (статья 280).

#### Статья 273. Дисциплинарные взыскания

1. За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, наниматель вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение (статья 119 настоящего Кодекса).

2. Законами Кыргызской Республики, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников также и другие дисциплинарные взыскания.

3. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю.

4. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на работе.

5. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законами Кыргызской Республики, соответствующими уставами и положениями о дисциплине, запрещается.

#### Статья 274. Порядок применения дисциплинарных взысканий

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

2. Отказ работника от дачи объяснений не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих свидетелей.

3. За каждый проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ (распоряжение) или постановление нанимателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов объявляется работнику под роспись.

5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

#### Статья 275. Сроки применения дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

2. Днем обнаружения проступка считается день, когда о проступке стало известно нанимателю, которому работник непосредственно подчинен.

3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершенного проступка, а по результатам ревизии

или проверки финансово-хозяйственной деятельности, проведенной компетентными органами или организациями, - не позднее двух лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращении уголовного дела.

#### Статья 276. Органы (наниматели), правомочные применять дисциплинарные взыскания

1. Дисциплинарное взыскание применяется органом (нанимателем), которому предоставлено право приема (избрания, утверждения и назначения на должность) данного работника, либо по его поручению иным органом (нанимателем).

2. Передача полномочий по применению дисциплинарных взысканий оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

3. Дисциплинарные взыскания на работников с особым характером труда могут налагаться также органами (нанимателями), вышестоящими по отношению к органам (нанимателям), указанным в части первой настоящей статьи.

4. Работники, занимающие выборные должности, могут быть уволены с работы только по решению органа, которым они избраны, и лишь по основаниям, предусмотренным законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 277. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий

1. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

2. Орган, рассматривающий трудовой спор, вправе учитывать тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду, а также соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

3. Наниматель может применить к работнику более мягкое взыскание, если не истекли сроки, предусмотренные статьей 275 настоящего Кодекса, в которые не включаются сроки рассмотрения трудового спора в органах по рассмотрению трудовых споров.

4. Усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении взыскания рассматривается по жалобе работника.

#### Статья 278. Срок действия дисциплинарного взыскания

1. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать одного года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. При этом дисциплинарное взыскание погашается автоматически без издания приказа (распоряжения).

2. Наниматель, применивший взыскание, имеет право снять его досрочно, до истечения года, по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя, представительного органа работников предприятия, а также по просьбе работника.

3. Досрочное снятие дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением).

#### Статья 279. Особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих

Особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих устанавливаются законом Кыргызской Республики.

#### Статья 280. Особенности дисциплинарной ответственности других категорий работников с особым характером труда

Особенности дисциплинарной ответственности других категорий работников с особым характером труда устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

[@14]

#### Глава XIV Охрана труда

##### Статья 281. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

Наниматель обязан создавать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять средства и технологии, обеспечивающие соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований стандартов по охране труда.

##### Статья 282. Соблюдение требований охраны труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования

1. Производственные здания, сооружения, оборудование, технологические процессы должны отвечать требованиям, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда.

2. Эти требования включают рациональное использование территории и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических процессов, защиту работающих от воздействия вредных условий труда, содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, устройство санитарно-бытовых помещений.

3. При проектировании, строительстве и эксплуатации производственных зданий и сооружений должны соблюдаться правила и нормы по охране труда.

4. Проекты машин, станков и другого производственного оборудования должны соответствовать требованиям техники безопасности и производственной санитарии.

##### Статья 283. Запрещение передачи в производство образцов новых машин и другого оборудования, не отвечающих требованиям охраны труда

Ни один образец новой машины, механизма и другого производственного оборудования не может быть передан в производство, если он не отвечает требованиям охраны труда.

##### Статья 284. Правила по охране труда, обязательные для нанимателя

1. Наниматель обязан обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.).

2. Правила по охране труда утверждаются после консультаций с отраслевыми объединениями профсоюзов или иными представительными органами работников в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

3. При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, наниматель принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

##### Статья 285. Ограничения на тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда

1. На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда женщин и лиц в возрасте до 21 года, а также тех лиц, кому эти работы противопоказаны по состоянию здоровья.

2. При обнаружении у работника признаков профессионального заболевания или ухудшения состояния здоровья вследствие воздействия вредных или опасных производственных факторов наниматель на основании медицинского заключения должен перевести его на другую работу в установленном порядке.

3. Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда утверждаются Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 286. Гарантии права работника на охрану труда

1. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям по охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

2. На время приостановки работ на предприятии (его подразделении) или рабочем месте вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняются место работы, должность и средний размер оплаты труда.

3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы, явно угрожающей его жизни и здоровью в связи с нарушением законодательства о труде, одновременно сообщив об этом соответствующему руководителю нанимателя. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной защиты не влечет для работника каких-либо последствий.

4. Другие гарантии прав работников на охрану труда, виды компенсаций и льгот за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, а также порядок и условия их предоставления устанавливаются настоящим Кодексом, законами и иными нормативными актами, договорами о труде.

#### Статья 287. Обучение и инструктирование работников по охране труда

1. Для вновь поступающих, а также переводимых на другую работу работников наниматель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.

2. Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью или на работу, где требуется профессиональный отбор, проводится предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и с последующей периодической переаттестацией.

3. Все работники предприятий, включая нанимателей, обязаны проходить обучение, инструктирование, проверку знаний и переаттестацию в порядке, установленном государственным стандартом по безопасности труда и органами государственного надзора.

4. Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, не допускается.

#### Статья 288. Инструкции по охране труда, обязательные для работников

1. Работники обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных (служебных) помещениях и на строительных площадках.

2. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются нанимателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом работников предприятия.

3. Министерствами и ведомствами после консультаций с отраслевыми республиканскими объединениями профсоюзов или иными представительными органами, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора могут утверждаться

типовые инструкции по охране труда для работников основных профессий.

4. Работники обязаны также соблюдать установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

#### Статья 289. Контроль за соблюдением требований инструкций по охране труда

Постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда возлагается на нанимателя.

#### Статья 290. Обязанности нанимателя по расследованию и учету несчастных случаев на производстве

1. Наниматель с участием представителей профсоюза или других представительных органов работников предприятия, учреждения, организации независимо от формы собственности обязан своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

2. Наниматель обязан по требованию пострадавшего выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования по нему.

3. При отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в профсоюз или иной представительный орган работников предприятия, учреждения, организации, постановление которого по поводу составления содержания акта является обязательным для нанимателя.

4. На основе материалов рассмотрения и учета несчастных случаев наниматель обязан своевременно принимать необходимые меры по устранению причин, вызывающих несчастные случаи.

#### Статья 291. Средства на мероприятия по охране труда

1. Наниматель ежегодно выделяет на охрану труда необходимые средства в объеме, определяемом коллективным договором. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается. Работники предприятий, учреждений, организаций не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели.

2. Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах или в соглашениях по охране труда.

#### Статья 292. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

1. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

2. Наниматель обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

3. Нормы и правила выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 293. Выдача мыла и обезвреживающих средств

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло.

2. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

3. Нормы и правила выдачи мыла и обезвреживающих средств устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 294. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

1. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

2. На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

3. Нормы и правила выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 295. Обеспечение работников горячих цехов газированной соленой водой

1. Наниматель обязан бесплатно обеспечивать работников горячих цехов газированной соленой водой.

2. Цехи и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются органами санитарного надзора.

3. Правила обеспечения работников газированной соленой водой устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 296. Перерывы, включаемые в рабочее время

1. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

2. Наниматель обязан оборудовать помещения для обогрева и отдыха работников.

#### Статья 297. Медицинские осмотры работников некоторых категорий

1. Работники, занятые на тяжелых работах, высокогорных работах (на высоте 2500 м) и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта и выполняемых вахтовым методом, государственные служащие аппарата проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

2. Работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других предприятий, учреждений, организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения.

3. Обязательные периодические медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением среднего размера оплаты труда.

4. Правила проведения медицинских осмотров устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 298. Право работника требовать устранения опасных обстоятельств

Работник имеет право отказаться от выполнения работы, создающей угрозу его жизни или здоровья. При подтверждении этих обстоятельств органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением охраны труда, наниматель принимает меры по их устранению. Если необходимые меры не были приняты, работник вправе отказаться от выполнения соответствующей работы до устранения обстоятельств, угрожающих его жизни или здоровью. На этот период за работником сохраняется его средний размер оплаты труда.

#### Статья 299. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу

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

2. Работникам, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается на все время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с оплатой труда по новой работе оно не превышало полного фактического размера оплаты труда по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена нанимателем в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

3. Работникам, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, наниматели, ответственные за повреждение здоровья, выплачивают разницу между прежним размером оплаты труда и оплатой труда по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

4. Законодательством могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежнего среднего размера оплаты труда или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу.

#### Статья 300. Перевозка в лечебные учреждения работников, заболевших на месте работы

Перевозка в лечебные учреждения работников, заболевших на месте работы, производится транспортными средствами нанимателя или за его счет.

#### Статья 301. Материальная ответственность нанимателей за ущерб, причиненный работникам повреждением их здоровья

Наниматели несут материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей (глава XIX настоящего Кодекса).

### Глава XV Труд женщин

#### Статья 302. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

1. Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизические работы или работы по санитарному и бытовому обслуживанию).

2. В случае привлечения женщин к работе, связанной с подъемом и перемещением тяжестей, наниматель обязан предусматривать для транспортировки грузов средства механизации и автоматизации, другие приспособления.

3. Применение труда беременных женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, запрещается.

4. Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

Статья 303. Запрещение и ограничение ночных, сверхурочных работ, работы в выходные дни и направления в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей

1. Запрещается привлекать к работам в ночное время, сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлять в командировку беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

2. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех лет до восьми лет, могут привлекаться к ночным и сверхурочным работам, работе в выходные дни только с их согласия. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, направляются в командировку только с их согласия.

Статья 304. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

1. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего размера оплаты труда по прежней работе.

2. До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой, более легкой и исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего размера оплаты труда за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя.

3. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по договоренности с нанимателем на другую работу с сохранением среднего размера оплаты труда по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Статья 305. Отпуск по беременности и родам

1. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

2. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

3. Женщинам, работающим в условиях высокогорья, продолжительность отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в размере полного заработка независимо от трудового стажа устанавливается:

при нормальных родах - 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов);

при осложненных родах - 156 календарных дней (70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов);

при рождении двух и более детей независимо от фактической продолжительности дородового отпуска - 156 календарных дней (70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов).

Статья 306. Время предоставления трудового отпуска женщинам в связи с отпуском по беременности и родам

Перед отпуском по беременности и родам или после него, а также по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее заявлению, предоставляется трудовой отпуск независимо от стажа работы у данного нанимателя.

Статья 307. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

Независимо от трудового стажа по желанию женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 205 настоящего Кодекса.

Статья 308. Дополнительный свободный от работы день

1. Матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере среднего дневного размера оплаты труда за счет средств социального страхования.

2. Матери, воспитывающей двоих и более детей в возрасте до 16 лет, по ее заявлению ежемесячно предоставляется один свободный от работы день с оплатой в размере и на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

Статья 309. Отпуска женщинам, усыновившим детей

1. Женщинам, усыновившим (удочерившим) ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения) с выплатой им за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

2. По заявлению женщины, усыновившей ребенка, ей в случаях и порядке, предусмотренных статьей 205 настоящего Кодекса, предоставляется отпуск по уходу за ребенком.

Статья 310. Перерывы для кормления ребенка

1. Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка.

2. Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

3. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему размеру оплаты труда.

4. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются нанимателем с учетом пожеланий матери.

Статья 311. Гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей

1. Запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им оплату труда по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет, а одиноким матерям - с наличием ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 16 лет).

2. При отказе в заключении трудового договора указанным категориям женщин наниматель обязан сообщить им мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

3. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (одиноким матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, когда прекращение трудового договора

допускается с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется либо правопреемником, либо государственной службой занятости. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется нанимателем также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средний размер оплаты труда, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

Статья 312. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Наниматель в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

Статья 313. Дополнительные льготы работницам у нанимателей, широко применяющих труд женщин

1. Наниматели, широко применяющие труд женщин, по своей инициативе, а также в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором, организуют детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей и личной гигиены женщин, определяют в соответствии с медицинскими рекомендациями рабочие места и виды работ (в том числе на дому), на которые при необходимости могут переводиться беременные женщины, а также создают самостоятельно или на долевых началах специальные подразделения для использования их труда.

2. Все женщины принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру за счет нанимателя.

Статья 314. Гарантии и льготы отцам

1. Гарантии и льготы, предоставляемые настоящим Кодексом, коллективными договорами (соглашениями) работающим женщинам-матерям, распространяются на работающих отцов, воспитывающих детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным - более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другим причинам).

2. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет может быть предоставлен по усмотрению семьи работающему отцу в порядке и на условиях, предусмотренных для женщин-матерей.

3. Работающий отец больного ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка в возрасте до 3 лет в случае болезни матери имеет право на льготы, предусмотренные для женщин-матерей.

Статья 315. Гарантии и льготы родственникам ребенка

1. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет может быть предоставлен по усмотрению семьи работающим родственникам ребенка, фактически осуществляющим уход за ним, в порядке и на условиях, предусмотренных для женщин-матерей.

2. Работающие родственники больного ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка в возрасте до 3 лет, фактически осуществляющие уход за ребенком в случае болезни матери, имеют право на государственное пособие в порядке и на условиях, предусмотренных для женщин-матерей.

3. Пособия, предусмотренные настоящей статьей, назначаются и выплачиваются по месту работы родственников ребенка.

Статья 316. Гарантии и льготы иным лицам

Работники, усыновившие (удочерившие), взявшие на воспитание в опеку (приемную) семью, под опеку (попечительство) детей, имеют право:

1) на отпуск продолжительностью 70 календарных дней со дня усыновления (удочерения), опеки (попечительства) ребенка в возрасте

до 3 лет в порядке и на условиях, предусмотренных для женщин-матерей;

2) на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет в порядке и на условиях, предусмотренных для женщин-матерей;

3) на другие гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Кодексом, коллективными договорами, соглашениями для женщин-матерей, имеющих детей соответствующего возраста.

## Глава XVI Труд молодежи

### Статья 317. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе 16 лет.

2. С письменного согласия родителей (опекунов, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы, которая:

1) не является вредной для его здоровья и развития;

2) не наносит ущерба посещаемости общеобразовательного учебного заведения.

3. Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, устанавливается Правительством Кыргызской Республики.

### Статья 318. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

Несовершеннолетние (лица, не достигшие 18 лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными настоящим Кодексом и коллективными договорами (соглашениями).

### Статья 319. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет

1. Запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

2. В случае привлечения лиц моложе 18 лет к работе, связанной с подъемом и перемещением тяжестей, наниматель обязан предусматривать для транспортировки грузов средства механизации и автоматизации, другие приспособления.

3. Лица моложе 18 лет не могут быть допущены к работе на машинах, механизмах, оборудовании, не имеющих сертификата безопасности.

4. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утверждается в порядке, определенном Правительством Кыргызской Республики.

### Статья 320. Медицинские осмотры лиц моложе 18 лет

1. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

2. Медицинские осмотры лиц моложе 18 лет осуществляются за счет средств нанимателя.

3. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего размера оплаты труда.

### Статья 321. Запрещение привлекать работников моложе 18 лет к

ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни

1. Работники моложе 18 лет не могут привлекаться к работе в ночное время и к сверхурочным работам или направляться в командировку без их согласия.

2. Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к работам в выходные дни.

Статья 322. Отпуска работникам моложе 18 лет

1. Работникам моложе 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован в любое удобное для них время.

2. Для работников моложе 16 лет продолжительность ежедневного отдыха, включающего ночное время, должна быть не менее 18 часов.

Статья 323. Нормы выработки для работников моложе 18 лет

Для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной настоящим Кодексом для данной категории работников.

Статья 324. Нормы выработки для молодых работников

1. Для работников, принятых на работу по окончании общеобразовательных, профессиональных учебных заведений, курсов, прошедших обучение непосредственно на производстве, могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

2. Размеры понижения норм выработки и сроки их действия определяются в коллективном договоре.

Статья 325. Оплата труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

1. Оплата труда работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

2. Труд работников моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

3. Оплата труда учащихся общеобразовательных и профессиональных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия могут устанавливать учащимся доплаты к оплате труда.

Статья 326. Квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи

1. Наниматель обязан принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей, и др.), направляемых органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства, в счет квоты, устанавливаемой местными кенешами Кыргызской Республики.

2. Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты лицам, указанным в части первой настоящей статьи, запрещается и может быть обжалован ими в суд.

3. За отказ в приеме на работу лиц, указанных в части первой настоящей статьи, наниматель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 327. Обеспечение работой лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования

1. Лица, окончившие образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на основании договоров (контрактов), заключаемых ими с нанимателями, или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными учреждениями начального, среднего и высшего профессионального образования и нанимателями.

2. Местные кенешы Кыргызской Республики, в ведении которых находятся образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, и органы государственной службы занятости оказывают содействие в трудоустройстве выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования с учетом их профессиональной подготовки и квалификации. По желанию выпускников указанных образовательных учреждений содействие им в трудоустройстве могут оказывать негосударственные службы занятости.

3. Отказ нанимателя в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в соответствии с указанными в части первой настоящей статьи договорами (контрактами) может быть обжалован ими в суд.

4. В случае отказа в приеме на работу выпускникам образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в соответствии с названными договорами (контрактами), указанными в части первой настоящей статьи, наниматель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 328. Дополнительные гарантии для работников моложе 18 лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия государственной инспекции труда при Министерстве труда и социальной защиты Кыргызской Республики и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах первом и втором части первой статьи 119 настоящего Кодекса, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без последующего трудоустройства.

### Глава XVII

#### Профессиональное обучение работников. Повышение квалификации и переподготовка

##### 1. Профессиональное обучение работников

#### Статья 329. Организация профессионального образования работников

Наниматель обязан проводить профессиональную подготовку и повышение квалификации работников, обучение их при необходимости вторым профессиям непосредственно на производстве или в профессиональных образовательных учреждениях в соответствии с социальным планом предприятия, но не реже чем один раз в пять лет.

#### Статья 330. Создание условий работникам для совмещения работы с обучением

1. Работникам, получающим профессиональную подготовку, повышающим квалификацию, обучающимся вторым профессиям в соответствии с социальным планом предприятия, а также обучающимся в образовательных учреждениях без отрыва от работы, наниматель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

2. Наниматель обязан предоставлять работникам, совмещающим труд с обучением, льготы, установленные законами и иными правовыми актами, договорами о труде.

#### Статья 331. Гарантии для работников, получающих профессиональное образование в соответствии с социальным планом предприятия

1. При направлении работника на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям непосредственно на производстве либо в профессиональных образовательных учреждениях в соответствии с социальным планом предприятия за работником сохраняется средний размер оплаты труда на весь период обучения.

2. По завершении профессиональной подготовки, повышения квалификации или обучения вторым профессиям работнику присваивается соответствующая квалификация (разряд, класс, категория) по профессии.

#### Статья 332. Организация профессионального консультирования работников на предприятии

1. Право работника на консультацию по профессиональной ориентации обеспечивается государственной системой профессиональной ориентации.

2. По просьбе нанимателя органы государственной системы профессиональной ориентации населения обязаны создавать на предприятиях свои подразделения (постоянные или временные пункты профессиональной консультации), финансируемые за счет средств предприятий.

3. Подразделения предприятий, учебные заведения и органы государственной службы занятости, занимающиеся профессиональным консультированием работников с целью выявления их способности к труду, могут осуществлять свою деятельность с разрешения соответствующих органов государственной системы профессиональной ориентации населения.

#### Статья 333. Обучение в период реорганизации производства

1. В период реорганизации производства на предприятии наниматель обязан принять меры по организации за счет средств предприятия предварительного профессионального переобучения работников реорганизуемых подразделений для подготовки их к новой работе. При отсутствии средств у предприятия на эти цели наниматель вправе получить льготный кредит в рамках государственной программы содействия развитию персонала при условиях предоставления конкретных проектов реорганизации.

2. В зависимости от производственной необходимости предприятия, осуществляющие реорганизацию производства, могут организовать обучение работников в рабочее или в нерабочее время непосредственно на предприятии или в профессиональных образовательных учреждениях.

#### Статья 334. Профессионально-трудовая реабилитация работника

Работнику предприятия, временно утратившему способность к труду в результате профессионального заболевания, производственной травмы, длительной болезни или иных подобных причин, наниматель обязан обеспечить профессионально-трудовую реабилитацию на этом же предприятии или в специальном учебном центре.

### Статья 335. Гарантии для работников, обучающихся в образовательных учреждениях без отрыва от работы

1. Работники, обучающиеся в образовательных учреждениях без отрыва от работы, в случае выполнения учебного плана имеют право на дополнительный отпуск по месту работы, сокращенную рабочую неделю и другие льготы в порядке и на условиях, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Коллективным или трудовым договором могут устанавливаться дополнительные льготы для работников, обучающихся в образовательных учреждениях, за счет средств предприятий.

#### 2. Повышение квалификации и переподготовка

### Статья 336. Повышение квалификации и переподготовка

1. Наниматель обязан повышать квалификацию работников либо (при необходимости) их переподготовку.

2. Повышение квалификации либо переподготовка должны проводиться не реже чем один раз в пять лет.

3. Повышение квалификации и переподготовка осуществляются за счет нанимателя.

4. Повышение квалификации либо переподготовка должны проводиться с отрывом от производства в специальных учебных заведениях (центрах).

5. По результатам повышения квалификации либо переподготовки работнику должен выдаваться документ установленной формы.

6. Иные вопросы повышения квалификации и переподготовки регулируются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### 3. Совмещение работы с обучением

### Статья 337. Поощрение работников, совмещающих работу с обучением

При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории) по профессии или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками профессионального обучения на производстве, получение общего среднего и профессионального образования, а также высшего образования.

### Статья 338. Льготы для работников, обучающихся в образовательных и профессиональных учебных заведениях

1. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных и профессиональных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

2. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам по их желанию предоставляются в любое время года.

### Статья 339. Сокращение рабочего времени для обучающихся в общеобразовательных школах

1. Для работников, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя: в школах рабочей молодежи - не менее чем на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), в школах сельской молодежи - не менее чем на два рабочих дня или соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

2. Указанные лица освобождаются от работы в течение учебного года

не менее чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

3. За время освобождения от работы указанным лицам выплачивается не менее 50 процентов среднего размера оплаты труда по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4. Наниматели могут предоставлять без ущерба для производственной деятельности работникам, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, по их желанию, в период учебного года один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения оплаты труда и другие льготы.

5. В отдельных случаях, когда по условиям производства (сезонный, подвижной характер работы и т.п.) лица, обучающиеся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных учебных заведениях, не могут регулярно пользоваться свободными днями, наниматели могут предоставлять им свободные от работы дни в суммированном виде в межсезонный период или в иной период наименьшей занятости на производстве.

#### Статья 340. Отпуска в связи с обучением в общеобразовательных школах

1. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных учебных заведениях, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в 11 классе дополнительный отпуск продолжительностью не менее 20 рабочих дней, а в 9 классе - не менее 8 рабочих дней с сохранением среднего размера оплаты труда по основному месту работы.

2. Работникам, допущенным в порядке экстерната к экзаменам за основную образовательную школу, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью не менее 15 рабочих дней, а к экзаменам на аттестат о среднем образовании - не менее 20 рабочих дней с сохранением среднего размера оплаты труда по основному месту работы.

#### Статья 341. Время предоставления трудовых отпусков обучающимся в общеобразовательных и средних профессиональных учебных заведениях

1. При предоставлении трудовых отпусков работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (коллективным или трудовым) на подготовку в средних профессиональных учебных заведениях по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях средних профессиональных учебных заведений, наниматель обязан приурочивать, по их желанию, эти отпуска ко времени сдачи экзаменов в школах, средних профессиональных учебных заведениях.

2. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, ежегодные отпуска могут предоставляться, по их желанию, с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала учебных занятий в школах.

#### Статья 342. Ограничения привлечения обучающихся в общеобразовательных и средних профессиональных учебных заведениях к сверхурочным работам

Запрещается привлечение (без согласия работников) к сверхурочным работам в дни занятий работников, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах и по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (коллективным или

трудовым) на подготовку в средних профессиональных учебных заведениях по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях профессиональных учебных заведений.

Статья 343. Отпуска в связи с обучением в средних профессиональных учебных заведениях

Работникам, обучающимся без отрыва от производства по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (коллективным или трудовым) на подготовку в средних профессиональных учебных заведениях по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях профессиональных учебных заведений, предоставляется дополнительный отпуск для подготовки и сдачи экзаменов продолжительностью 30 календарных дней в течение года с сохранением за ними среднего размера оплаты труда по основному месту работы.

Статья 344. Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние профессиональные учебные заведения

1. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние профессиональные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения оплаты труда.

2. Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения предоставляется отпуск продолжительностью не менее 15 календарных дней, а в средние профессиональные учебные заведения - не менее 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Статья 345. Льготы для работников, обучающихся на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях

1. Работникам, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, в период учебного года предоставляется, по их желанию, не менее чем один свободный от работы день в неделю без сохранения оплаты труда.

2. Для сдачи выпускных экзаменов им предоставляется дополнительный отпуск без сохранения оплаты труда продолжительностью не менее чем 15 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Статья 346. Льготы для работников, обучающихся в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях

Работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, по направлению (заявке) нанимателя либо в соответствии с заключенными с ним договорами (на подготовку, коллективным или трудовым), предоставляются льготы, предусмотренные статьями 347-350 настоящего Кодекса и другими законодательными актами Кыргызской Республики.

Статья 347. Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях

1. Студенты вечерних и заочных высших учебных заведений и учащиеся вечерних и заочных средних профессиональных учебных заведений на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов имеют право при шестидневной рабочей неделе на один свободный от работы день в неделю для подготовки к занятиям с оплатой его в размере 50 процентов среднего размера оплаты труда по основному месту работы, но не ниже

установленного минимального размера оплаты труда. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

2. Наниматель может предоставлять в течение указанных 10 учебных месяцев дополнительно, по желанию студентов и учащихся, еженедельные свободные от работы дни без сохранения оплаты труда.

#### Статья 348. Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях

1. Студентам, успешно обучающимся в вечерних высших учебных заведениях, на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 20 календарных дней, на третьем и последующих курсах 30 календарных дней. Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних профессиональных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 10 календарных дней, на третьем и последующих - 20 календарных дней.

2. Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях, на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 30 календарных дней, на третьем и последующих курсах - 40 календарных дней.

3. Студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск - 30 календарных дней.

4. Студентам вечерних и заочных высших учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) предоставляется отпуск продолжительностью 4 месяца, а учащимся вечерних и заочных средних профессиональных учебных заведений - 2 месяца.

5. На время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях, за работниками сохраняется средний размер оплаты труда.

#### Статья 349. Отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту

Наниматель по рекомендации соответствующих учебных заведений вправе предоставлять обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведений дополнительный месячный отпуск без сохранения оплаты труда для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту.

#### Статья 350. Время предоставления трудовых отпусков обучающимся в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях

1. При предоставлении работникам, обучающимся без отрыва от производства в вечерних и заочных высших и средних профессиональных учебных заведениях, трудовых отпусков наниматель обязан приурочивать, по их желанию, эти отпуска ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном заведении.

2. Предоставляемые указанным работникам трудовые отпуска могут приурочиваться, по их желанию, также ко времени каникул в учебном заведении.

3. Работникам, обучающимся в высших и средних профессиональных учебных заведениях по вечерней и заочной формам обучения, трудовые отпуска в первый год работы могут предоставляться, по их желанию, до

истечения 11 месяцев.

#### Статья 351. Оплата проезда к месту нахождения заочного учебного заведения

1. Наниматель оплачивает обучающимся в высших и средних профессиональных учебных заведениях, аспирантуре и докторантуре по заочной форме обучения проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно на установочные занятия, для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов один раз в год в размере 50 процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.

2. Кроме того, в таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

### Глава XVIII Индивидуальные трудовые споры

#### 1. Разрешение трудовых споров

#### Статья 352. Стороны, содержание и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

1. Причиной индивидуальных трудовых споров являются разногласия между нанимателем и работником по вопросам применения законов Кыргызской Республики и иных правовых актов и договоров о труде, а также изменения условий трудового договора.

2. Наниматель и работник должны принять меры для урегулирования спора по соглашению между собой.

3. Неурегулированные соглашением сторон индивидуальные трудовые споры рассматриваются в порядке, установленном настоящим Кодексом, если иной порядок их рассмотрения не установлен другими законодательными актами Кыргызской Республики.

#### Статья 353. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

1. Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательных и иных правовых актов о труде, коллективного договора и договоров о труде рассматриваются:

- 1) комиссиями по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- 2) судами.

2. Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке.

#### Статья 354. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам и вышестоящими органами регулируется настоящим Кодексом, а в судах, кроме того, определяется Гражданским процессуальным кодексом.

2. Установленный настоящим Кодексом порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной платной должности работников общественных объединений и других объединений граждан по решению избравших их органов.

#### Статья 355. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров создается на паритетных началах из представителей профсоюза, иных представительных органов работников и нанимателей. Избранными в состав комиссии от трудового коллектива считаются кандидатуры,

получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на общем собрании (конференции). Порядок избрания, численность и состав комиссии, срок ее полномочий определяются соглашением сторон. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

#### Статья 356. Компетенция комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением случаев, когда настоящим Кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

2. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров рассматривает споры работников, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров, в том числе:

1) об установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

2) о переводе на другую работу и перемещении;

3) об оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и замещительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;

4) о праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

5) о выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

6) о возврате денежных сумм, удержанных из оплаты труда работника;

7) о предоставлении отпусков;

8) о выдаче спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, лечебнопрофилактического питания.

3. Компетенция комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, созданных в подразделениях предприятий, учреждений, организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и представительным органом работников предприятия либо в коллективном договоре.

#### Статья 357. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, проведения заседаний и срок рассмотрения трудовых споров

1. Заявление работника, поступившее в комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, подлежит обязательной регистрации.

2. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению.

3. При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

4. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей представительного органа работников предприятия и других общественных объединений. По требованию комиссии наниматель обязан представлять необходимые расчеты и документы.

5. На заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

6. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

Статья 358. Решение комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и представительного органа работников предприятия.

2. Решение комиссии имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо представительным органом работников предприятия не подлежит.

3. В решении указываются: наниматель, фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; даты обращения в комиссию и рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии.

4. Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.

Статья 359. Обжалование решения комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Решение комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров может быть обжаловано работником или нанимателем, за исключением случаев, предусмотренных статьями 372-374 настоящего Кодекса, в суде в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии либо со дня, когда копия решения должна быть выдана.

2. Пропуск указанного срока не является основанием к отказу в приеме заявления.

Статья 360. Гарантии для членов комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. В отношении работников - членов комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в период осуществления их полномочий не допускаются: расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями, предусмотренными пунктом четвертым и пятым части первой статьи 119, статьей 122 и другими статьями настоящего Кодекса и иными законодательными актами, а также случаев ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя); понижение оклада или тарифной ставки.

Статья 361. Рассмотрение трудовых споров в суде

1. В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению:

1) работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров или если представители нанимателя и представители представительного органа работников предприятия в комиссии не пришли к соглашению;

2) работника, если комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;

3) прокурора, если решение комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров противоречит законодательству.

2. Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников, работающих у нанимателей, где комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров не созданы;

2) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки, причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

3) нанимателей о возмещении работниками причиненного ими материального ущерба;

4) работников по вопросу применения трудового законодательства,

который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и представительным органом работников предприятия в пределах предоставленных им прав;

5) работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласия с его содержанием.

3. Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора:

1) с лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

2) с молодыми специалистами, окончившими высшее или среднее профессиональное учебное заведение, аспирантами (докторантами), завершившими обучение в очной аспирантуре (докторантуре), лицами, окончившими профессиональное учебное заведение и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

3) с другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор.

#### Статья 362. Сроки обращения за разрешением трудовых споров

1. Работники могут обращаться в комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров или в суд в случаях, установленных законодательными актами, в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

2. Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба.

3. В вышестоящий орган, правомочный принять решение по спору, заявление подается работником в трехмесячный срок, а по вопросу увольнения - в месячный срок со дня вручения ему копии постановления, приказа (распоряжения) о применении взыскания, увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

4. Сроки, указанные в частях первой и второй настоящей статьи, применяются при обращении в суд, вышестоящий орган либо прокурору.

5. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, судом или вышестоящим органом.

6. Жалобы, поданные по истечении одного года с момента вступления в законную силу решения суда или решения вышестоящего органа об отказе в восстановлении на работе, рассмотрению не подлежат.

#### Статья 363. Восстановление на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда

1. В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе с сохранением прежних существенных условий труда.

2. Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника на работе, он возлагает на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере не менее двенадцатикратного среднемесячного размера оплаты труда.

#### Статья 364. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

1. В случаях восстановления работника на прежней работе, а также

изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний размер оплаты труда за время вынужденного прогула, но не более чем за два года.

2. При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, по решению органа, рассматривавшего трудовой спор, выплачивается разница между средним размером оплаты труда по прежней работе и средним размером оплаты труда по нижеоплачиваемой работе за все время выполнения нижеоплачиваемой работы до дня фактического восстановления на работе, но не более чем за два года.

3. Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные настоящей статьей, при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров.

Статья 365. Возложение материальной ответственности на нанимателя (должностное лицо), виновного в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы

1. Суд возлагает на нанимателя (должностное лицо), виновного в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

2. Такая обязанность возлагается, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с явным нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда или вышестоящего органа о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда.

Статья 366. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым спорам

1. Решение, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, по вопросам, указанным в статье 374 настоящего Кодекса, подлежит немедленному исполнению. Если наниматель задержал исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний размер оплаты труда или разница в оплате труда.

2. Немедленному исполнению в соответствии со статьей 205 Гражданского процессуального кодекса Кыргызской Республики подлежит решение суда о присуждении работнику оплаты труда, но не свыше чем за один месяц.

Статья 367. Срок исполнения решения комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Решение комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на их обжалование.

Статья 368. Принудительное исполнение решения комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленный срок (статья 362 настоящего Кодекса) комиссия выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

2. Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд (статья 381 настоящего Кодекса).

3. В удостоверении указываются: наименование комиссии, вынесшей

решение по трудовому спору; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение заверяется подписью председателя и секретаря комиссии.

4. На основании выданного и предъявленного не позднее трехмесячного срока в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в исполнение в принудительном порядке.

5. При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

#### Статья 369. Ограничения взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам, или последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению, по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора, допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

#### Статья 370. Удовлетворение денежных требований

При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего размера оплаты труда за время вынужденного прогула или разницы в оплате труда за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статьи 365 и 375 настоящего Кодекса), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за три года.

#### Статья 371. Органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров

1. Наниматели по соглашению с представительным органом работников предприятия могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

2. Порядок работы органов, указанных в части первой настоящей статьи, определяется сторонами, их создавшими, при этом не должно ограничиваться право работника на судебную защиту.

#### 2. Разрешение трудовых споров некоторых категорий работников

#### Статья 372. Разрешение трудовых споров некоторых категорий работников

1. Трудовые споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Президентом Кыргызской Республики, Премьер-министром Кыргызской Республики, по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий рассмотрению в судах не подлежат.

2. В случае восстановления работника на прежней работе оплата за время вынужденного прогула производится со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за два года. При этом применяется статья 364 настоящего Кодекса.

#### Статья 373. Порядок рассмотрения трудовых споров вышестоящим органом

1. Вышестоящий орган обязан рассмотреть трудовой спор в присутствии работника в месячный срок со дня поступления его заявления. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению или при его неявке без уважительных причин по повторному вызову.

2. Орган, рассматривающий спор, вправе пригласить представителя органа государственной власти или управления, принявшего оспариваемое решение, а также представителя представительных органов работников.

3. Решение вышестоящего органа по трудовому спору должно быть основано на законодательстве и мотивировано.

4. В случае увольнения работника или применения к нему дисциплинарного взыскания без законного основания вышестоящий орган принимает решение об отмене постановления, приказа (распоряжения).

5. Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок после рассмотрения спора по существу направляются или вручаются работнику, а также органу, действия которого были обжалованы.

6. При рассмотрении трудового спора о дисциплинарном взыскании вышестоящий орган не вправе применить к работнику более строгую меру дисциплинарного взыскания, но может заменить примененную меру на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств, при которых совершен дисциплинарный проступок, предшествующей работы и поведения работника.

7. При задержке исполнения соответствующего решения вышестоящего органа решение о выплате среднего размера оплаты труда или разницы в оплате труда за время задержки принимает этот орган.

#### Статья 374. Восстановление на работе и оплата за вынужденный прогул по решению вышестоящего органа

В случае восстановления работника на прежней работе по решению вышестоящего органа производится выплата среднего размера оплаты труда за время вынужденного прогула или разницы в оплате труда за время выполнения нижеоплачиваемой работы. При этом соответственно применяются статьи 364–365 настоящего Кодекса.

### Глава XIX

#### Ответственность работников и нанимателей.

##### Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

#### 1. Материальная ответственность сторон трудового договора

#### Статья 375. Обязанность сторон трудового договора возместить вред, причиненный другой стороне этого договора

1. Сторона трудового договора (наниматель или работник), причинившая вред другой его стороне, возмещает этот вред по правилам настоящего Кодекса, законов и иных нормативных актов.

2. Трудовой договор может конкретизировать взаимную материальную ответственность его сторон. При этом договорная ответственность нанимателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед нанимателем – выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом.

3. Прекращение трудовых отношений после причинения вреда не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по правилам настоящего Кодекса.

#### Статья 376. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора

1. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за реальный вред, причиненный одной стороной другой стороне этого договора в результате виновного противоправного

поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

2. Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей вреда.

Статья 377. Вред, подлежащий возмещению работнику

Наниматель возмещает работнику любой реальный (в том числе моральный) вред в полном объеме, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Статья 378. Ответственность нанимателя перед работником за его незаконный перевод на другую работу, незаконное отстранение или незаконное увольнение

1. Работнику, незаконно переведенному на другую работу, незаконно отстраненному или незаконно уволенному с работы и впоследствии восстановленному на прежней работе, производится выплата утраченной оплаты труда со дня перевода (увольнения) до дня фактического восстановления на прежней работе, но не более чем за два года.

2. Ответственность в указанном предделе наступает, если увольнение, отстранение или перевод произведены с явным нарушением закона.

Статья 379. Материальная ответственность нанимателя перед работником за незаконную или неправильную запись в трудовой книжке и выдачу порочащей характеристики

1. Наниматель несет перед работником материальную ответственность за незаконную или неправильную запись в трудовой книжке, которая препятствовала ему в поступлении на другую работу.

2. Наниматель несет ответственность перед работником за распространение любым способом порочащих его сведений (в том числе путем выдачи необъективной характеристики), если уволенный испытывал затруднения в поступлении на другую работу по его специальности.

3. Размер ответственности нанимателя ограничивается годовым размером оплаты труда работника по прежнему месту работы.

Статья 380. Материальная ответственность нанимателя перед работником за задержку исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе

Наниматель, задержавший исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении работника на прежней работе, производит работнику оплату труда за все время вынужденного прогула.

Статья 381. Материальная ответственность нанимателя за вред, причиненный имуществу работника

1. Наниматель, причинивший в результате неисполнения своих обязанностей по трудовому договору вред имуществу работника, возмещает этот вред в полном объеме. Вред исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности.

2. По соглашению нанимателя и работника вред может быть возмещен в натуре.

Статья 382. Порядок рассмотрения дел о возмещении вреда, причиненного работнику

1. Заявление о возмещении вреда подается работником либо другими заинтересованными лицами нанимателю.

2. Наниматель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение не позднее 10 дней со дня его поступления с необходимыми документами или представления дополнительных документов. Решение должно быть оформлено приказом (распоряжением) нанимателя.

3. При несогласии работника либо других заинтересованных лиц с решением нанимателя или при неполучении ответа в установленный срок они могут обратиться в суд по месту нахождения нанимателя, а также по месту своего жительства или по месту причинения вреда.

Статья 383. Дополнительная ответственность нанимателя при отказе от добровольного удовлетворения требования работника

Одновременно с удовлетворением требования работника суд должен взыскать с нанимателя в пользу работника судебные издержки, а в доход местных органов труда и социальной защиты - штраф в размере 100 процентов суммы, взысканной в пользу работника.

Статья 384. Материальная ответственность работника за вред, причиненный нанимателю

1. Работник обязан возместить нанимателю причиненный ему прямой действительный вред, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

2. Работник несет материальную ответственность за прямой действительный вред, как непосредственно причиненный им нанимателю, так и возникший по вине работника у нанимателя в результате возмещения последним вреда иным лицам.

Статья 385. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается, если вред возник в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

Статья 386. Право нанимателя отказаться от взыскания вреда с работника или применения к нему мер дисциплинарного взыскания

1. Наниматель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен вред, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника, а также от применения к этому работнику мер дисциплинарного взыскания.

2. На предприятиях с государственной (муниципальной) формой собственности указанное решение принимается нанимателем по согласованию с представительным органом работников предприятия, а возмещение вреда осуществляется за счет средств предприятия.

Статья 387. Размеры материальной ответственности работников

1. Работники, как правило, несут полную материальную ответственность за вред, причиненный нанимателю по их вине.

2. Настоящим Кодексом и коллективными договорами (соглашениями) может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за вред, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных статьей 389 настоящего Кодекса.

Статья 388. Пределы ограниченной материальной ответственности

Ограниченную материальную ответственность несут:

1) работники - в размере причиненного по их вине вреда, но не свыше своего среднего месячного размера оплаты труда за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование;

2) руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители

- в размере вреда, причиненного по их вине, но не свыше трехкратного месячного размера оплаты труда, если вред причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

#### Статья 389. Случаи полной материальной ответственности

1. Работники несут материальную ответственность в полном размере вреда, причиненного по их вине нанимателю, в случаях, когда:

1) между работниками и нанимателями в соответствии со статьями 390 и 391 настоящего Кодекса заключен письменный договор о принятии на себя работниками полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных им для хранения или для других целей;

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

3) вред причинен преступлением; освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;

4) вред причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) вред причинен недостатчей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование;

6) вред (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

#### Статья 390. Письменные договоры о полной материальной ответственности

1. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками (достигшими 18-летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ему ценностей.

2. Примерный перечень таких должностей и работ, а также примерный договор о полной индивидуальной материальной ответственности утверждаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

3. С учетом примерного перечня наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии - самостоятельно утверждать перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности.

#### Статья 391. Полная материальная ответственность работника за недостачу ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора

1. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, несет полную материальную ответственность за недостачу таких ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора.

2. С работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен специальный письменный договор о его полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

3. Перечни категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, устанавливаются по соглашению между

нанимателем и представительным органом работников предприятия.

4. Договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности конкретизирует обязанности сторон трудового договора по обеспечению сохранности ценностей, вверенных работнику (коллективу), и устанавливает их дополнительные права, обязанности и ответственность.

5. По договору о полной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за их недостачу. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

6. По договору о коллективной материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от ответственности член коллектива должен доказать отсутствие своей вины.

7. В торговых и иных государственных предприятиях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой), по совместному решению нанимателя и представительного органа работников может создаваться фонд риска, за счет которого осуществляется возмещение недостач при неустановлении лиц, виновных в их возникновении. Порядок образования и использования фонда риска может устанавливаться в коллективном договоре и иных актах, принимаемых нанимателем и представительным органом работников предприятия.

8. При добровольном возмещении вреда (статья 405 настоящего Кодекса) степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива и нанимателем. При взыскании вреда в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом.

9. Министерство труда и социальной защиты Кыргызской Республики по согласованию с соответствующими государственными и представительными органами работников предприятий принимает рекомендации о порядке применения на предприятиях различных форм собственности и хозяйствования индивидуальной и коллективной материальной ответственности.

Локальные нормативные акты, принимаемые на предприятиях по этим вопросам, а также договоры, заключаемые работником, не должны ухудшать положение последних по сравнению с указанными рекомендациями.

#### Статья 392. Полная материальная ответственность работника за недостачу ценностей, полученных по разовому документу

1. Работник, в повседневные трудовые обязанности которого не входит обслуживание ценностей и с которым в связи с этим не заключен специальный письменный договор, несет полную материальную ответственность за недостачу ценностей, полученных по разовому документу.

2. Для освобождения от ответственности работник должен доказать отсутствие своей вины в образовании недостачи ценностей.

3. Недостача ценностей, возникшая у работника, может быть полностью или частично возмещена за счет фонда хозяйственного риска (статья 386 настоящего Кодекса).

#### Статья 393. Полная материальная ответственность за умышленное причинение вреда

1. Работник несет перед нанимателем полную материальную ответственность за умышленно причиненный ему вред.

2. Наличие умысла должно быть доказано нанимателем.

#### Статья 394. Полная материальная ответственность работника за вред, причиненный в нетрезвом состоянии

1. Работник несет полную материальную ответственность перед нанимателем за вред, причиненный ему в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического (наркотического) опьянения.

2. Причинение вреда работником в указанном состоянии должно быть доказано нанимателем.

#### Статья 395. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный в результате совершения преступления

1. Работник несет полную материальную ответственность перед нанимателем за ущерб, причиненный ему в результате совершения преступления, что должно быть установлено приговором суда.

2. Решение о взыскании с работника ущерба, причиненного в результате совершения преступления, может быть вынесено судом одновременно с применением к виновному мер уголовного наказания.

#### Статья 396. Условия привлечения работников к материальной ответственности

1. Материальная ответственность работника наступает при одновременном наличии следующих условий:

1) вреда, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;

3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

4) вины работника в причинении вреда.

2. При определении размера вреда учитывается только прямой действительный вред, неполученные доходы не учитываются, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Под прямым действительным вредом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты.

3. Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, коллективным или трудовым договором.

4. Вина работника выражается в форме умысла или неосторожности.

При умысле работник сознает противоправный характер своего поведения предвидит его последствия и желает (прямой умысел) или сознательно допускает (косвенный умысел) наступление этих последствий.

При неосторожности работник предвидит возможность наступления вредных последствий своего поведения, но легкомысленно рассчитывает на их предотвращение либо не предвидит возможности наступления таких последствий, хотя должен был и мог их предвидеть.

5. Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе.

6. Работники, которые несут полную материальную ответственность на основании статьи 389 настоящего Кодекса, обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении вреда.

7. Наниматель обязан создавать работникам условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения сохранности вверенных им ценностей.

#### Статья 397. Определение размера причиненного вреда

1. Размер причиненного нанимателю вреда определяется по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

2. При утрате, порче и хищении имущества, относящегося к основным фондам (средствам), размер вреда исчисляется исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день его причинения (но не ниже балансовой стоимости и с учетом степени износа этого имущества).

В основных случаях размер вреда исчисляется по ценам, действующим в данной местности на день его причинения.

#### Статья 398. Обязанность нанимателя устанавливать размер причиненного вреда и причину его возникновения

1. До принятия решения о возмещении вреда конкретным работником наниматель обязан провести проверку для установления размера причиненного вреда и причин его возникновения.

2. Для проведения проверки наниматель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

3. Истребование от работника письменного объяснения для установления его вины является обязательным.

#### Статья 399. Порядок возмещения вреда, причиненного нанимателю

1. Возмещение вреда работниками в размере, не превышающем среднего месячного размера оплаты труда, производится по распоряжению нанимателя путем удержания из оплаты труда работника.

2. Распоряжение нанимателя должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником вреда и обращено к исполнению не ранее десяти дней со дня сообщения об этом работнику.

3. До издания распоряжения нанимателя об удержании из оплаты труда от работника должно быть затребовано письменное объяснение.

4. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном статьей 382 настоящего Кодекса.

5. В остальных случаях возмещение вреда производится путем предъявления нанимателем иска в суд.

6. Если наниматель в нарушение порядка, установленного частями первой-четвертой настоящей статьи, произвел удержание из оплаты труда работника, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает, по жалобе работника, решение о возврате незаконно удержанной суммы.

7. Возмещение вреда производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен вред нанимателю.

#### Статья 400. Добровольное возмещение работником вреда

1. Работник, виновный в причинении вреда нанимателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

2. Добровольное возмещение вреда осуществляется в пределах, предусмотренных настоящим Кодексом (статья 388).

3. По соглашению работника и нанимателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет нанимателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

4. С согласия нанимателя работник может передать ему для возмещения причиненного вреда равноценное имущество или исправить поврежденное.

5. Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении вреда, прекратил трудовые отношения, то непогашенная задолженность взыскивается в нотариальном порядке.

#### Статья 401. Возмещение вреда, причиненного предприятию его нанимателем

1. Вред, причиненный предприятию, учреждению, организации по вине нанимателя, возмещается с соблюдением правил, установленных настоящим Кодексом.

2. Распоряжение о взыскании ущерба с нанимателя государственных (муниципальных) предприятий, учреждений, организаций может быть дано вышестоящим органом.

3. Взыскание с нанимателей предприятий, учреждений, организаций материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа, а для государственных предприятий, учреждений, организаций - и прокурора.

4. Взыскание ущерба с нанимателя арендных предприятий, а также предприятий, основанных на негосударственных и смешанных формах собственности, осуществляется по решению собственника или специально уполномоченных на то органов (совета учредителей, правления и т.п.), которые вправе взыскивать с указанного лица вред в судебном порядке.

#### Статья 402. Сроки для обращения в суд

1. Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания с работника материального вреда применяется срок исковой давности 3 года.

2. Такой же срок применяется и при взыскании в судебном порядке вреда с нанимателя предприятия, учреждения и организации, основанных на различных формах собственности.

3. При пропуске по уважительным причинам указанного срока суд может его восстановить.

#### Статья 403. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности

1. Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер компенсации вреда, подлежащего возмещению.

2. Снижение размера компенсации вреда, подлежащего возмещению, недопустимо, если вред причинен преступлением, совершенным с корыстным мотивом.

2. Ответственность нанимателя за вред, причиненный повреждением здоровья, увечьем или гибелью работника при исполнении им трудовых обязанностей

#### Статья 404. Ответственность нанимателя за вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей

Наниматель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников трудовым увечьем, происшедшим как на территории нанимателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей, а также во время следования к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном нанимателем или личном транспорте, используемом для служебных целей по поручению нанимателя.

#### Статья 405. Основания ответственности нанимателя за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем

1. Наниматель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы либо злого умысла потерпевшего.

2. Если вред причинен здоровью работника не источником повышенной опасности, то наниматель освобождается от его возмещения, если докажет, что вред причинен не по его вине.

#### Статья 406. Вина нанимателя

Трудовое увечье считается наступившим по вине нанимателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, техники безопасности, гигиены труда).

#### Статья 407. Доказательства ответственности нанимателя за причиненный вред

Доказательствами ответственности нанимателя за причиненный вред, а в случаях, предусмотренных статьей 406 настоящего Кодекса, и доказательствами его вины могут являться:

- 1) акт о несчастном случае на производстве;
- 2) приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия;
- 3) заключение органов государственного надзора и контроля о причинах повреждения здоровья;
- 4) решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на должностных лиц;
- 5) медицинское заключение о профессиональном заболевании;
- 6) свидетельские показания;
- 7) другие документы.

#### Статья 408. Ответственность нанимателя владельца воздушного судна

В случае трудового увечья члена экипажа воздушного судна, наступившего в связи с исполнением им служебных обязанностей при рулении, взлете, полете или посадке воздушного судна, наниматель, которому принадлежит воздушное судно на праве оперативного управления или собственности, несет ответственность за причиненный вред, если не докажет, что вред возник вследствие умысла потерпевшего.

#### Статья 409. Смешанная ответственность

1. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения может быть соответственно уменьшен.

2. При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины нанимателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины, размер возмещения также может быть соответственно уменьшен. При этом отказ в возмещении вреда не допускается.

3. Решение нанимателя об установлении степени вины потерпевшего при его грубой неосторожности может быть обжаловано в суде.

4. Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда, выплате единовременного пособия, а также при возмещении вреда в связи со смертью кормильца.

#### Статья 410. Виды возмещения вреда

Возмещение вреда состоит в выплате потерпевшему:

- 1) денежных сумм в размере месячной оплаты труда (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие данного трудового увечья;
- 2) компенсации дополнительных расходов;
- 3) единовременного пособия - в установленных случаях;
- 4) возмещения морального ущерба.

#### Статья 411. Экспертиза трудоспособности

Степень профессиональной трудоспособности потерпевших вследствие трудового увечья, а также при наличии оснований соответствующая группа инвалидности и нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи определяются медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК).

#### Статья 412. Увеличение размера возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем

Денежные суммы в возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем,

компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора (соглашения).

#### Статья 413. Повышение сумм возмещения вреда в связи с ростом стоимости жизни

1. Суммы возмещения вреда подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в порядке, установленном настоящим Кодексом.

2. Выплачиваемые в возмещение вреда суммы подлежат ежемесячному перерасчету. Перерасчет производится из оплаты труда, откорректированной путем индивидуального коэффициента оплаты труда потерпевшего.

3. Индивидуальный коэффициент оплаты труда потерпевшего определяется путем деления среднемесячного фактического размера оплаты труда потерпевшего, исчисленного в соответствии с законодательством, действующим на момент назначения возмещения вреда, на среднемесячную оплату труда работников за этот период.

4. Корректировка среднемесячного размера оплаты труда потерпевшего осуществляется путем умножения среднемесячной оплаты труда работников за предшествующий месяц на индивидуальный коэффициент.

5. По откорректированному размеру оплаты труда исчисляется размер возмещения вреда.

#### Статья 414. Возмещение размера оплаты труда или его части

1. Размер возмещения вреда определяется в процентах к откорректированному размеру оплаты труда потерпевшего до трудового увечья (статья 413 настоящего Кодекса), соответствующих степени утраты им профессиональной трудоспособности.

2. При возмещении оплаты труда или его части пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно и другие виды пенсий, назначенные как до, так и после трудового увечья, а также размер оплаты труда, получаемый потерпевшим после увечья, в счет возмещения вреда не засчитываются.

#### Статья 415. Состав размера оплаты труда, из которого исчисляется размер возмещения вреда

1. В составе оплаты труда, из которой исчисляется размер возмещения вреда, учитываются все виды вознаграждения за работу (службу), включая оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни и совместительство, кроме выплат единовременного характера (компенсация за неиспользованный отпуск, выходное пособие при увольнении и другие). За период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие.

2. Авторский гонорар учитывается наравне с оплатой труда за другую работу.

3. Стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается (по желанию обратившегося за возмещением вреда) к оплате труда.

#### Статья 416. Периоды, за которые определяется среднемесячный размер оплаты труда

1. Среднемесячный размер оплаты труда определяется за 12 последних месяцев работы (службы, кроме срочной военной службы), предшествующих трудовому увечью, утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем или наступлению фактического ущерба (по выбору гражданина). В случае профессионального заболевания среднемесячный размер оплаты труда может определяться также за 12 последних месяцев работы, предшествующих ее прекращению и повлекших вызванное профзаболевание.

2. Из числа месяцев, за которые подсчитывается среднемесячный размер оплаты труда, исключаются (по желанию работника):

1) неполные месяцы работы в связи с ее началом или прекращением не с первого числа месяца;

2) месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком в возрасте до трех лет, инвалидом I группы, ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет или престарелым, нуждающимся в постороннем уходе по заключению лечебного учреждения;

3) месяцы отпуска без сохранения или с частичным сохранением оплаты труда, предоставляемого по инициативе нанимателя в случае временной приостановки работ.

3. Исключенные месяцы заменяются другими, непосредственно предшествующими месяцами.

#### Статья 417. Порядок подсчета среднемесячного размера оплаты труда

1. Среднемесячный размер оплаты труда за период, указанный в статье 416 настоящей главы, подсчитывается путем деления общей суммы оплаты труда за 12 месяцев работы (службы) на 12.

2. Если работа продолжалась менее 12 месяцев, среднемесячный размер оплаты труда подсчитывается путем деления общей суммы оплаты труда за фактически проработанное время (службы) на число этих месяцев.

3. В тех случаях, когда период работы составил менее одного календарного месяца, размер возмещения вреда исчисляется исходя из условного месячного размера оплаты труда, который определяют следующим образом: оплату труда за все проработанное время делят на число проработанных дней и полученную сумму умножают на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год. В этом случае оплата труда, из которой исчисляется возмещение ущерба, не может превышать десятикратную сумму минимальной месячной заработной платы.

4. При невозможности получения документов о фактическом размере оплаты труда размер возмещения вреда исчисляется исходя из минимальной оплаты труда, установленной ко времени обращения за возмещением вреда. В таком же порядке исчисляется размер возмещения вреда в случаях, когда среднемесячный размер оплаты труда не превышает минимальную оплату труда.

#### Статья 418. Размер возмещения вреда при повторном трудовом увечье

1. В случае повторного трудового увечья среднемесячный размер оплаты труда по желанию потерпевшего исчисляется за соответствующие периоды, предшествовавшие первому или повторному трудовому увечью.

2. Если трудовые увечья причинены в период работы у одного нанимателя, размер возмещения вреда исчисляется по общему проценту утраты профессиональной трудоспособности в совокупности от первого и повторного увечий.

3. Если трудовые увечья причинены на работе у разных нанимателей, то определение размера возмещения вреда производится каждым нанимателем отдельно исходя из процента утраты профессиональной трудоспособности по соответствующему трудовому увечью.

#### Статья 419. Исчисление оплаты труда работников, работавших за границей

1. Среднемесячный размер оплаты труда работников, работавших за границей, подсчитывается на общих основаниях с исключением оплаты труда за работу за границей, кроме работников, ныне работающих в государствах стран СНГ.

2. Гражданам, направленным на работу в учреждения и организации бывшего СССР и Кыргызской Республики за границей, в международные организации, размер возмещения вреда может также исчисляться, по их желанию, по среднемесячному размеру оплаты труда работников соответствующей профессии и квалификации в Кыргызской Республике на день установления возмещения вреда.

Статья 420. Исчисление размера оплаты труда учащихся, проходящих  
производственное обучение

1. Среднемесячный размер оплаты труда учащихся, получивших трудовое увечье в период прохождения производственного обучения (практики), подсчитывается на общих основаниях, при этом стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается к оплате труда.

2. По желанию учащегося оплата труда может подсчитываться за период работы, предшествующий производственному обучению.

Статья 421. Возмещение вреда при временном переводе на другую  
работу в связи с трудовым увечьем

1. Потерпевшему, временно переведенному с его согласия в связи с трудовым увечьем на более легкую нижеоплачиваемую работу, оплата труда производится до восстановления трудоспособности или установления длительной либо постоянной утраты профессиональной трудоспособности в размере не менее среднемесячного размера оплаты труда перед трудовым увечьем.

2. Заключение о необходимости перевода на другую работу, его продолжительности (в пределах одного года) и характере рекомендуемой работы выдается лечебным учреждением.

3. При непредставлении нанимателем в указанный период соответствующей работы потерпевшему выплачивается среднемесячный размер оплаты труда, которую он получал до трудового увечья.

4. Среднемесячный размер оплаты труда по прежней работе в этом случае, а также в случае, указанном в статье 422 настоящей главы, определяется за два месяца, предшествующих тому месяцу, в котором наступило трудовое увечье, в порядке, установленном законодательством.

Статья 422. Возмещение вреда, причиненного во время обучения новой  
профессии

1. Наниматель с согласия потерпевшего обязан обеспечить за свой счет обучение его новой профессии в соответствии с заключением лечебного учреждения или медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК), если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

2. За время обучения новой профессии потерпевшему выплачивается среднемесячный размер оплаты труда по прежней работе. В этот период выплата сумм в возмещение ущерба производится на общих основаниях.

Статья 423. Виды дополнительных расходов

1. Наниматель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать потерпевшему сверх возмещения среднемесячного размера оплаты труда дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем.

2. Дополнительными, в частности, являются расходы: на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за потерпевшим, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также и сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств, капитальный ремонт этих средств, приобретение горючего и другие, если он признан нуждающимся в этих видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций.

3. Инвалидам I группы заключение медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) о необходимости ухода не требуется (кроме случаев, когда они нуждаются в специальном медицинском уходе).

4. Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

Статья 424. Размер дополнительных расходов

1. Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов соответствующих организаций и других документов либо согласно ценам, сложившимся в той местности, в которой потерпевший понес эти расходы.

2. Компенсация дополнительных расходов потерпевшим, нуждающимся в специальном медицинском уходе, устанавливается на уровне двух минимальных размеров минимальной оплаты труда, а для других потерпевших - 60 процентов этого уровня.

3. Компенсация дополнительных расходов на бытовой уход определяется в размере 50 процентов минимальной оплаты труда.

4. Потерпевшему, нуждающемуся как в специальном медицинском, так и в бытовом уходе, расходы на бытовой уход возмещаются сверх возмещения расходов на специальный медицинский уход.

5. Дополнительные расходы на уход за потерпевшим возмещаются независимо от того, кем он осуществляется.

6. Компенсация расходов на приобретение и капитальный ремонт специальных транспортных средств производится в пределах их стоимости.

#### Статья 425. Дополнительный отпуск для лечения в связи с повреждением здоровья и его оплата

1. При наличии заключения медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) о том, что потерпевший нуждается в санаторно-курортном лечении, ему предоставляется отпуск для лечения сверх ежегодного отпуска.

2. Оплата отпуска, предоставленного для лечения, производится по правилам, установленным для оплаты ежегодного отпуска.

3. Возмещение вреда, причиненного в период отпуска для лечения, производится на общих основаниях.

4. Размер оплаты расходов по проезду потерпевшего, а также лица, его сопровождающего, определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

#### Статья 426. Единовременное пособие потерпевшему

1. Сверх возмещения утраченного размера оплаты труда, дополнительных видов возмещения вреда наниматель выплачивает потерпевшему единовременное пособие.

2. Размер единовременного пособия определяется коллективным договором и должен быть назначен с учетом потери трудоспособности и инвалидности, но не менее:

при инвалидности III группы - тройного среднегодового заработка пострадавшего;

при инвалидности II группы - пяти среднегодовых заработков пострадавшего;

при инвалидности I группы - десяти среднегодовых заработков пострадавшего.

#### Статья 427. Обязанность нанимателя возместить потерпевшему моральный вред

1. Наниматель обязан возместить потерпевшему, получившему трудовое увечье, моральный вред (физические и нравственные страдания).

2. Моральный вред работнику возмещается в денежной или иной материальной форме и его размер определяется судом или по соглашению между нанимателем и потерпевшим.

#### Статья 428. Граждане, имеющие право на возмещение вреда

1. Право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные граждане, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенок умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи,

если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 14 лет.

2. Иждивение детей предполагается и не требует доказательств.

3. Нетрудоспособными считаются: несовершеннолетние, не достигшие 18 лет, или граждане старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения 18 лет; мужчины, достигшие 60 лет, и женщины – 55 лет, либо признанные в установленном порядке инвалидами.

4. Учащиеся в возрасте 18 лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более чем до 23 лет.

#### Статья 429. Размер возмещения вреда

1. Нетрудоспособным гражданам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере откорректированного размера оплаты труда умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого.

2. Для определения размера возмещения вреда каждому из граждан, имеющих право на возмещение, часть откорректированного размера оплаты труда кормильца, которая приходится на всех указанных граждан, делится на их число.

3. Нетрудоспособным гражданам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке: если средства на содержание взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом; если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом материального положения граждан и возможности умершего оказывать им помощь при жизни.

4. Если право на возмещение вреда имеют одновременно граждане, как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда гражданам, состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из откорректированного размера оплаты труда кормильца, затем исходя из оставшейся суммы откорректированного размера оплаты труда определяется размер вреда гражданам, не состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

5. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия по случаю смерти кормильца, а равно другие пенсии, оплата труда, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются.

#### Статья 430. Перерасчет платежей в возмещение вреда в связи со смертью кормильца

Исчисленная в порядке, установленном статьей 429 настоящего Кодекса, часть откорректированного размера оплаты труда, приходящаяся на каждого из указанных лиц, пересчитывается в случае изменения количества лиц, имеющих право на возмещение вреда по случаю смерти кормильца.

#### Статья 431. Единовременное пособие семье

В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие (правопреемник, вышестоящая организация) возмещает материальный ущерб лицам, имеющим на это право, в порядке и размерах, установленных законодательством Кыргызской Республики, а также выплачивает им единовременное пособие, размер которого устанавливается коллективным договором, но должен быть не менее двадцати среднегодовых заработков погибшего.

#### Статья 432. Обязанность нанимателя возместить семье, потерявшей

#### кормильца, моральный ущерб

1. Наниматель обязан возместить семье, потерявшей кормильца вследствие трудового увечья, моральный ущерб.

2. Моральный ущерб возмещается в денежной или иной материальной форме, и его размер определяется судом или по соглашению между нанимателем и семьей.

#### Статья 433. Обращение с заявлением к нанимателю

Заявление о возмещении вреда подается нанимателю, который несет ответственность за вред, причиненный трудовым увечьем.

#### Статья 434. Возмещение вреда в случаях ликвидации или реорганизации нанимателя, ответственного за вред

1. При ликвидации или реорганизации нанимателя, ответственного за вред, заявление подается его правопреемнику.

2. Если права и обязанности ликвидируемого нанимателя не переходят к правопреемнику, он обязан внести в Социальный фонд суммы, подлежащие выплате в возмещение вреда.

3. Ликвидационный отчет утверждается лишь после перечисления сумм, необходимых для выплаты возмещения вреда в будущем в бюджет Фонда социальной защиты.

4. Порядок капитализации сумм в возмещение вреда определяется Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 435. Обращение с заявлением при получении трудового увечья в период работы за границей

Работники, получившие трудовое увечье в период работы за границей, и члены их семей заявление о возмещении вреда подают в министерство, ведомство, организацию, нанимателю, направившим работника за границу, а принятые на работу за границей – собственнику предприятия – причинителю вреда.

#### Статья 436. Документы, прилагаемые к заявлению потерпевшего

1. К заявлению о возмещении вреда прилагается заключение медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) о степени утраты профессиональной трудоспособности и в соответствующих случаях – о дополнительных видах помощи, если потерпевший в них нуждается.

2. Для продления платежей в возмещение вреда представляются те же документы.

#### Статья 437. Порядок направления на освидетельствование в медико-социальную экспертную комиссию (МСЭК)

1. Освидетельствование в медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) производится по направлению нанимателя, суда либо по заявлению потерпевшего, представившего акт о несчастном случае, связанном с исполнением трудовых обязанностей, и направление в лечебно-профилактическое учреждение.

2. Повторная экспертиза при наступлении установленного срока переосвидетельствования производится медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК) по заявлению потерпевшего или других заинтересованных лиц.

#### Статья 438. Затребование документов нанимателем

Наниматель обязан содействовать заявителю в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении вреда, и в соответствующих случаях затребовать их от других организаций.

Статья 439. Представитель потерпевшего в переговорах с нанимателем

По просьбе потерпевшего работника или других заинтересованных граждан профсоюз или иной уполномоченный работниками представительный орган предприятия может выделить своего представителя для участия в переговорах с нанимателем на стороне потерпевшего.

Статья 440. Рассмотрение нанимателем заявления о возмещении вреда

1. Наниматель обязан рассмотреть заявление работника о возмещении вреда и принять соответствующее решение в десятидневный срок.

2. Решение оформляется мотивированным приказом (распоряжением, постановлением) нанимателя с указанием размера возмещения на каждого члена семьи и сроков выплаты.

3. Копия приказа нанимателя о возмещении вреда или мотивированный письменный отказ вручается заинтересованным работникам в десятидневный срок со дня подачи заявления со всеми необходимыми документами.

4. Задержка рассмотрения заявления или вручения копии приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении вреда.

Статья 441. Передача спора о возмещении вреда в суд. Порядок судебного рассмотрения спора

1. При несогласии заинтересованного работника с решением нанимателя или при неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается судом.

2. Профсоюз или иной представительный орган работников предприятия вправе с согласия заинтересованных работников обратиться с заявлением в суд и принять участие в процессе.

3. Заявление о возмещении вреда подается в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения нанимателя, либо по месту жительства заявителя, либо по месту причинения вреда.

4. На требования о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, либо в связи со смертью кормильца, исковая давность не распространяется.

Статья 442. Обязанности по выплате сумм в возмещение вреда

1. Выплата сумм в возмещение вреда производится нанимателем, ответственным за причиненный вред.

2. В случае реорганизации или ликвидации нанимателя выплата сумм в возмещение вреда производится правопреемником, а при его отсутствии органом социального обеспечения.

Статья 443. Сроки, начиная с которых выплачиваются суммы в возмещение вреда

1. Возмещение вреда выплачивается:

1) потерпевшим - с того дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;

2) гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, - со дня смерти кормильца, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда.

2. При подаче заявления о возмещении вреда по истечении трех лет после утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем либо после наступления вреда или после смерти кормильца возмещение вреда производится со дня обращения.

3. Днем обращения за возмещением вреда считается день подачи заявления.

Статья 444. Продление платежей в возмещение вреда

1. Продление платежей в возмещение вреда производится со дня

окончания предыдущих платежей независимо от времени обращения потерпевшего и других заинтересованных граждан к нанимателю.

2. Суммы в возмещение вреда за прошлое время, а также суммы дополнительных расходов, вызванных повреждением, выплачиваются при условии, если за этот период подтверждена утрата трудоспособности, а также по представлении необходимых документов.

#### Статья 445. Периоды, в течение которых выплачивается возмещение вреда

1. Возмещение вреда в части утраченного размера оплаты труда производится в течение срока, на который установлена утрата профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем, а дополнительных расходов - в течение срока, на который определена нуждаемость в них.

2. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, возмещение выплачивается в соответствии со статьей 428 настоящего Кодекса.

3. Возмещение вреда потерпевшему, а также гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, производится независимо от получаемых ими доходов.

#### Статья 446. Обязанность получателя сообщать о наступлении обстоятельств, влияющих на выплату возмещения вреда

1. В случае изменения в соответствии с заключением медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) степени утраты профессиональной трудоспособности потерпевшего или других обстоятельств у граждан, имеющих право на возмещение вреда, производится перерасчет выплачиваемых сумм.

2. Получатель обязан письменно сообщить нанимателю о происшедших изменениях, влекущих пересмотр размера возмещения вреда.

#### Статья 447. Выплата сумм в возмещение вреда. Расходы по доставке и пересмотру выплачиваемых сумм

1. Выплата сумм в возмещение вреда производится ежемесячно при первой выдаче оплаты труда за текущий месяц.

2. Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, производится за счет нанимателя. По желанию получателей эти суммы могут перечисляться на их счет в банке.

#### Статья 448. Сроки, начиная с которых производится перерасчет возмещения вреда

Перерасчет назначенной суммы возмещения вреда производится со следующих сроков:

1) при возникновении права на повышение размера возмещения - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором потерпевший обратился за перерасчетом возмещения вреда, предоставив все необходимые документы;

2) при наступлении обстоятельств, влекущих уменьшение размера возмещения, - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

#### Статья 449. Правила выплаты возмещения вреда за время пребывания в доме-интернате (пансионате, территориальном центре) для престарелых и инвалидов

1. В случае помещения гражданина, которому назначено возмещение вреда, в дом-интернат (пансионат, территориальный центр) для престарелых и инвалидов суммы возмещения вреда перечисляются нанимателем на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра).

2. Нетрудоспособным иждивенцам указанных граждан возмещение вреда выплачивается в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца - четверть; на двух - треть; на трех и более - половина назначенной суммы возмещения, оставшаяся часть перечисляется на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра).

3. Гражданину, которому назначено возмещение вреда, выплачивается разница между перечисленной суммой и стоимостью содержания в доме-интернате (пансионате, территориальном центре), но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения вреда.

#### Статья 450. Выплата сумм возмещения вреда за время отбывания получателем наказания в виде лишения свободы

На период отбывания наказания в виде лишения свободы по приговору суда причитающиеся суммы возмещения вреда перечисляются на специальный счет получателя и выплачиваются ему после освобождения из мест лишения свободы.

#### Статья 451. Выплата возмещения вреда, не полученного своевременно

1. Выплата возмещения вреда, назначенного, но не полученного своевременно потерпевшим или гражданином, имеющим право на возмещение вреда, производится за прошлое время, но не более чем за три года перед обращением за его получением.

2. Суммы возмещения вреда, не полученные своевременно по вине нанимателя, ответственного за вред, выплачиваются за прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

#### Статья 452. Выплата недополученных сумм возмещения вреда в связи со смертью

1. Суммы возмещения вреда, причитающиеся потерпевшему или гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, и недополученные ими в связи со смертью, выплачиваются их наследникам на общих основаниях.

2. Членам семьи умершего, производящим похороны, эти суммы выплачиваются до получения свидетельства о праве на наследство.

#### Статья 453. Ограничение обратного взыскания сумм, полученных в счет возмещения вреда

1. Суммы, полученные в счет возмещения вреда потерпевшими или гражданами, имеющими право на возмещение вреда по случаю потери кормильца, могут быть взысканы нанимателем обратно лишь при условии, если решение об их выплате основано на представленных заинтересованными гражданами подложных документах или сообщенных ими заведомо ложных сведениях, а также в случаях счетной ошибки, сокрытия данных, влияющих на определение размера возмещения вреда.

2. Обратное взыскание неправильно полученных сумм в возмещение вреда осуществляется нанимателем с соблюдением гарантий, установленных настоящим Кодексом.

3. В случае прекращения выплаты сумм в счет возмещения вреда оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

#### Статья 454. Хранение документов о возмещении вреда

1. Копия приказа (распоряжения, постановления) нанимателя о возмещении вреда, заявление потерпевшего и других заинтересованных граждан о возмещении вреда со всеми необходимыми документами (включая решение суда) хранятся нанимателем в отдельном деле на каждого получателя.

2. В период выплаты сумм в возмещение вреда все документы о назначении потерпевшим возмещения хранятся в бухгалтерии нанимателя.

3. По истечении двух лет после прекращения выплаты сумм возмещения

вреда указанные документы сдаются на постоянное хранение в архив нанимателя.

### 3. Ответственность нанимателя за несоблюдение законодательства о труде

#### Статья 455. Ответственность нанимателя за необеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда

1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение нанимателем обязанностей по созданию работникам здоровых и безопасных условий труда, внедрению средств и технологий, обеспечивающих соблюдение санитарно-гигиенических норм и требований стандартов по охране труда, влечет административную ответственность.

2. Нарушение правил охраны труда нанимателем, повлекшее причинение телесных повреждений, инвалидность работника или его смерть, влечет уголовную ответственность.

#### Статья 456. Ответственность нанимателя за нарушение законодательства о труде

Нарушение нанимателем законодательства о труде, в том числе незаконное расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременной женщиной, женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, руководителями и членами выборных профсоюзных или иных представительных органов работников предприятия и другими работниками, которым в соответствии с законодательством предоставлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора; привлечение к работе без оформления трудового договора и другие явные, грубые нарушения; односторонний отказ нанимателя от ведения коллективных переговоров; массовое противодействие в работе со стороны нанимателя должностному лицу государственного органа, специально уполномоченного осуществлять надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде (прокуратуры, Государственной инспекции труда и другим), и равно неисполнение предписаний государственных инспекторов влекут ответственность, установленную Кодексом Кыргызской Республики об административных правонарушениях.

#### Статья 457. Ответственность нанимателей за несвоевременную выплату заработной платы

Должностные лица предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности, виновные в нарушении сроков и условий выплаты заработной платы, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 458. Органы, уполномоченные применять санкции к нанимателям

Привлечение к административной ответственности за нарушения правил охраны труда производится Государственной инспекцией труда в соответствии с Кодексом Кыргызской Республики об административных правонарушениях.

#### Статья 459. Порядок привлечения к административной ответственности

Виды и предельные размеры штрафов, порядок их наложения и взыскания, а также порядок обжалования определяются Кодексом Кыргызской Республики об административных правонарушениях.

#### Статья 460. Ответственность должностных лиц нанимателей за нарушение законодательства о труде

Должностные лица предприятий, учреждений, организаций, других нанимателей, виновные в нарушении законодательства о труде, могут

нести дисциплинарную, материальную, административную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством, независимо от наложения на нанимателя санкций в соответствии с третьей частью главы XIX настоящего Кодекса.

#### 4. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

##### Статья 461. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных правовых актов о труде

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением законов и иных правовых актов о труде и охране труда осуществляют Государственная инспекция труда при Министерстве труда и социальной защиты Кыргызской Республики и подведомственные ей государственные инспекции труда областей и городов.

2. Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляют (наряду с Государственной инспекцией труда) специальные уполномоченные органы, государственные надзоры.

##### Статья 462. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

1. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, договоров о труде и правил по охране труда осуществляется профсоюзом, а также общественными инспекторами и комиссией соответствующего выборного профсоюзного или иного представительного органа работников предприятия, учреждения, организации.

2. Общественный санитарный контроль осуществляется общественными санитарными инспекторами на предприятиях, в учреждениях, организациях.

##### Статья 463. Государственная инспекция труда (Госинспекция труда) Кыргызской Республики

1. Государственная инспекция труда (Госинспекция труда) при Министерстве труда и социальной защиты Кыргызской Республики является органом государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда и технике безопасности, стандартов и норм безопасности труда, производственной санитарии и гигиены труда, проведением экспертизы условий труда.

2. Государственную инспекцию труда возглавляет главный государственный инспектор труда, назначаемый Правительством Кыргызской Республики.

3. Решения Государственной инспекции труда, принятые в пределах предоставленных ей полномочий, обязательны для исполнения всеми нанимателями, их должностными лицами и работниками.

4. Государственная инспекция труда осуществляет свои функции в соответствии с положением, утверждаемым Правительством Кыргызской Республики.

### РАЗДЕЛ III ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

#### Глава XX Регулирование труда работников в отдельных отраслях

##### Статья 464. Особенности правового регулирования условий труда работников лесной промышленности и лесного хозяйства

1. На работников, занятых на работах, непосредственно связанных с основным технологическим процессом в лесной промышленности и лесном

хозяйстве, распространяется настоящий Кодекс со следующими изъятиями и иными особенностями:

1) временный перевод на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у одного и того же нанимателя по производственной необходимости, в том числе для замещения отсутствующего работника, допускается на срок до трех месяцев, а при замещении отсутствующего работника, за которым сохраняется место, - до четырех месяцев в течение календарного года;

2) работникам, проработавшим полный рабочий год (не менее 11 месяцев), предоставляется трудовой отпуск продолжительностью четыре рабочих недели и после каждых трех лет непрерывной работы - дополнительный отпуск не менее двух рабочих недель;

3) при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) может увеличиваться, но не более чем до 12 часов с соответствующим уменьшением рабочих дней в другое время учетного периода или предоставлением дополнительных дней отдыха. В тех случаях, когда переработка сверх нормального рабочего времени не может быть по условиям производства компенсирована отгулами и уменьшением рабочих дней, она оплачивается в размере, установленном настоящим Кодексом для сверхурочных работ;

4) продолжительность ежедневного межсменного отдыха может быть сокращена, но не более чем до 12 часов, не считая перерывов для отдыха и питания. При суммированном учете рабочего времени неиспользованные часы межсменного отдыха могут суммироваться и предоставляться в виде отгулов в течение учетного периода;

5) продолжительность еженедельного непрерывного отдыха при суммированном учете рабочего времени может сокращаться до 32 часов. В среднем за учетный период она должна соответствовать нормам, предусмотренным в главе IX настоящего Кодекса.

2. Перечень профессий работников лесной промышленности и лесного хозяйства, для которых могут применяться указанные выше изъятия и другие особенности, устанавливается в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 465. Особенности правового регулирования условий труда работников строительно-монтажных организаций

1. Работникам строительно-монтажных организаций наниматель может устанавливать суммированный учет рабочего времени за годовой календарный или расчетный период.

2. Продолжительность ежедневной работы (смены) в таком случае может увеличиваться до 10 часов с соответствующим сокращением рабочих дней или предоставлением дополнительных дней отдыха в другое время в течение учетного периода.

3. В графике работы (сменности) должны предусматриваться не менее одного дня отдыха в неделю и отгулы или уменьшенные рабочие дни с таким расчетом, чтобы количество часов рабочего времени по графику равнялось норме часов за учетный период (статьи 143 и 145 настоящего Кодекса).

4. За дни работы, продолжительность которых уменьшается, а также за отгулы оплата производится в размере дневной тарифной ставки или оклада из расчета 8-часового рабочего дня (один отгул за 8 часов переработки).

#### Статья 466. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха работников предприятий сельского хозяйства

1. Работникам растениеводства предприятий сельского хозяйства устанавливается суммированный учет рабочего времени за годовой учетный период (календарный или расчетный год), при котором наниматель вправе:

1) в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами,

заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби и другие) в случае необходимости увеличивать продолжительность ежедневной работы (смены) до 10 часов, а с согласия работников - до 12 часов;

2) компенсировать возникшую переработку путем уменьшения рабочего дня (смены) в другие периоды сезона или в зимнее время или путем предоставления отгулов из расчета один отгул за 8 часов переработки.

2. Работникам мастерских автотранспорта, складов и других подразделений, обслуживающих растениеводство, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени за отдельные периоды напряженных полевых работ, при котором наниматель вправе в эти периоды

увеличивать продолжительность ежедневной работы этим работникам до 10 часов с тем, чтобы в среднем за каждый учетный период продолжительность рабочего времени по графику работы (сменности) не превышала нормального количества часов.

3. Работникам животноводства (дояркам, скотникам и другим) нанимателем может устанавливаться рабочий день, разделенный не более чем на три части, между которыми предусматриваются перерывы продолжительностью не менее двух часов, включая перерыв для отдыха и питания. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать для данной категории работников продолжительности ежедневной работы.

#### Статья 467. Особенности правового регулирования условий труда работников, выполняющих работу в высокогорных условиях

1. Работа на высоте свыше 3000 метров производится только вахтовым методом.

2. Наниматель не вправе без согласия соответствующего выборного профсоюзного или иного представительного органа работников отказать работнику по истечении срока договора (контракта) в заключении договора (контракта) на новый или неопределенный срок, если численность или штат работников не сокращается.

#### Статья 468. Льготы в области труда для работников, работающих в высокогорных и приравненных к ним местностях

1. Всем работникам предприятий, учреждений, организаций, находящихся в районах высокогорья и приравненных к ним местностях, предоставляются следующие льготы в области труда:

1) выплачивается надбавка к месячному окладу, размер которого возрастает с увеличением стажа непрерывной работы в районах высокогорья и приравненных к ним местностях;

2) предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных ежегодных трудовых отпусков:

в районах высокогорья - продолжительностью 18 рабочих дней;

в местностях, приравненных к высокогорным районам, - продолжительностью 12 рабочих дней;

3) разрешается полное или частичное соединение отпусков не более чем за три года. При этом отпуска за каждый год работы продолжительностью не менее 6 рабочих дней должны быть использованы не позднее чем в течение года после наступления права на отпуск. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в три года не засчитывается в срок отпуска. Стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в три года оплачивается предприятием, учреждением, организацией;

4) в случае временной утраты трудоспособности предприятие, учреждение, организация доплачивают разницу между размерами пособия по социальному страхованию и фактическим размером оплаты труда (включая надбавки). При этом пособие вместе с доплатой не должно превышать максимального пособия по социальному страхованию, установленного законодательством;

5) работникам, проработавшим в высокогорных условиях не менее 15 календарных лет, а в местностях, приравненных к районам высокогорья,

не менее 20 календарных лет, пенсии по старости назначаются мужчинам по достижении 55 лет и женщинам - по достижении 50 лет.

Работникам, заключившим срочные трудовые договоры (контракты) о работе в условиях высокогорья и в приравненных к ним местностях на срок три года, предоставляются, кроме того, дополнительные льготы. Круг работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры (контракты) с предоставлением дополнительных льгот, и виды этих льгот устанавливаются законодательством.

Статья 469. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха на предприятиях и в организациях связи, транспорта

1. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха на государственных предприятиях и в организациях связи и транспорта в пределах норм, установленных настоящим Кодексом, определяются положениями о рабочем времени и времени отдыха, утверждаемыми в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики.

2. Наниматель вправе вести учет рабочего времени по нормативам его затрат.

## Глава XXI

### Правовое регулирование научной деятельности работников

Статья 470. Трудовые отношения в системе науки

1. Отношения работников научных учреждений, организаций с нанимателем регулируются трудовым договором (контрактом), заключаемым на определенный срок (до 5 лет) или на неопределенный срок.

2. Заключению трудового договора (контракта) может предшествовать конкурс или иная форма отбора работников. Результаты определяются научным коллективом или ученым советом в соответствии с уставом учреждения, организации.

3. Выпускники высших учебных заведений принимаются на научную работу без конкурса на основе контракта сроком на один год с последующим продлением контракта или приемом на постоянную работу наиболее способных для научной работы молодых специалистов.

Статья 471. Условия найма на работу научных работников

1. Условия найма на работу в учреждения, организации, специализирующиеся в области научных исследований и опытных разработок, не подлежат строгой регламентации; положения, в которых излагаются условия найма или содержатся директивы относительно условий работы научных работников, должны формулироваться и толковаться с разумной гибкостью и исходить из интересов развития науки и техники, не навязывая научным работникам условий, менее благоприятных, чем те, которыми пользуются другие работники равной квалификации, несущие аналогичную ответственность.

Статья 472. Ответственность научного работника

1. Научный работник несет ответственность перед другими научными работниками, государством и всем человечеством за направленность, методы и достоверность проводимых исследований, их результаты и использование этих результатов в практической деятельности в интересах развития научно-технического прогресса, гуманности, справедливости, экологической безопасности, сохранения жизни.

2. Научный работник, недобросовестно исполняющий свои трудовые обязанности, несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

3. Научный работник также отвечает:

1) за нарушение норм профессиональной этики и нравственных правил;

2) за невыполнение других обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом.

4. Мера ответственности, применяемая к научному коллективу, является одновременно мерой ответственности, применяемой к его членам, если учредительными документами этого коллектива не определено иное.

#### Статья 473. Защита профессиональной чести и достоинства научного работника

1. Научные работники имеют право на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

2. Дисциплинарное расследование нарушений научным работником норм профессионального поведения и устава научного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена научному работнику.

3. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного научного работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься научной деятельностью.

#### Статья 474. Расторжение трудового договора (контракта) с научным работником

1. Помимо предусмотренных Кодексом, основаниями для увольнения научного работника по инициативе нанимателя до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются:

- 1) прекращение или уменьшение финансирования;
- 2) неспособность научного работника к порученной научной работе;
- 3) нарушение научным работником трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом;
- 4) основания, предусмотренные контрактом.

2. Увольнению научного сотрудника по пунктам первому и второму части первой настоящей статьи Кодекса должно предшествовать решение научного коллектива или ученого совета научного учреждения, организации.

3. Трудовые споры между научным работником и нанимателем, в том числе по вопросам увольнения, а также споры о нарушениях условий контракта рассматриваются в судебном порядке.

#### Статья 475. Условия труда научного работника, состоящего в трудовых отношениях с нанимателем

1. Условия труда научного работника могут быть установлены в контракте, заключаемом между научным работником и нанимателем, в котором оговариваются: характер и срок исполнения работы, условия продвижения по должности, условия и оплата труда, права, обязанности и ответственность научного работника и нанимателя, меры социальной защиты научного работника, порядок расторжения контракта, режим использования результатов научной работы, вопросы интеллектуальной собственности и другие вопросы, представляющие интерес для сторон.

2. Для решения конкретных научных задач наниматель может создавать временные научные творческие коллективы. Работа во временных творческих научных коллективах не является совместительством и регламентируется контрактом (контрактами).

3. Научный работник не должен привлекаться к неквалифицированной работе или работе, представляющей незначительную ценность для общества.

4. Научные работники в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики, пользуются правом на нормированный 8-часовой рабочий день и сокращенную рабочую неделю, на удлинённый оплачиваемый отпуск. Рабочее время научного работника должно регламентироваться. Научному работнику должна быть предоставлена возможность осуществлять научные контракты, работать в библиотеках, заниматься консультативной и педагогической деятельностью.

Единственным критерием оценки труда научного работника являются результаты его научной работы.

#### Статья 476. Условия труда научного работника, осуществляющего самостоятельную научную работу

1. Научный работник, осуществляющий самостоятельную научную работу, не ограничивается в определении условий ее проведения, источников финансирования, материально-технического и иного обеспечения, а также условий реализации результатов научной работы.

2. Источником финансирования самостоятельной научной работы могут быть средства государственного бюджета, кредиты банков, средства, поступающие по заключенным контрактам, средства инновационных и иных фондов, собственные средства научного работника и иные источники, не запрещенные законодательством.

3. Самостоятельная научная работа может осуществляться научным работником в рамках государственных, международных и иных научно-технических программ и проектов.

4. Научный работник вправе привлекать к самостоятельно проводимой научной работе других научных и иных работников. Условия привлечения оговариваются в контракте (контрактах).

5. Доходы научного работника подлежат налогообложению в установленном порядке.

Доход, подлежащий налогообложению, уменьшается на сумму средств, направляемых научным работником на финансирование самостоятельной научной работы.

6. Государственное социальное страхование и пенсионное обеспечение научного работника осуществляется при внесении им в установленном порядке соответствующих взносов.

7. Научные работники, осуществляющие самостоятельные научные работы, вправе создавать (учреждать) страховые, пенсионные, инновационные и иные фонды, в том числе с правами юридического лица.

На указанные фонды могут быть возложены: страхование научного работника на случай временной или постоянной утраты трудоспособности, потери работы по причинам, не зависящим от научного работника; страхование жизни, имущества, интеллектуальной собственности и другие виды страхования; пенсионное обеспечение, выплата пособий; финансовая поддержка проводимой научной работы на возмездной основе и другие функции.

Средства, направляемые на эти фонды, не облагаются налогами.

8. Научный работник освобождается от уплаты таможенных пошлин на научное оборудование, приборы, литературу, вычислительную и оргтехнику, другие материальные ценности, необходимые для проведения научной работы, приобретаемые по импорту или получаемые из-за рубежа на безвозмездной основе.

#### Статья 477. Особенности условий труда некоторых категорий научных работников

Особенности условий труда научных работников, состоящих на государственной или военной службе, а также некоторых других категорий научных работников устанавливаются специальными законодательными актами Кыргызской Республики.

#### Статья 478. Оплата труда научных работников

1. Оплата труда научного работника производится в соответствии с результатами его работы и максимальным размером не ограничивается.

Научные организации в пределах имеющихся средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать дифференцированные надбавки к должностным окладам.

2. Оплата труда научных работников, работающих по контрактам, членов временных исследовательских групп осуществляется на договорной основе.

3. Участие научного работника во временных творческих коллективах с дополнительной оплатой, а также работа по совместительству не ограничиваются дополнительными условиями при выполнении им своих обязанностей по основному месту работы.

#### Статья 479. Охрана здоровья, социальное обеспечение

1. На нанимателя возлагается ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и международными актами, касающимися защиты работников в целом от воздействия вредной или опасной окружающей среды, по обеспечению, насколько это возможно, в разумных пределах охраны здоровья и безопасности научных работников по их месту работы, как и всех других лиц, которые, возможно, будут затронуты научными исследованиями и разработками.

2. Наниматель обеспечивает соблюдение соответствующих норм безопасности, обучение всех научных работников необходимым правилам безопасности; осуществляет контроль и охрану здоровья лиц, подвергающихся риску; принимает к сведению предупреждения о новых (или возможно новых) опасностях, на которые было обращено их внимание, в частности самими научными работниками, и принимает соответствующие меры; обеспечивает установление разумной продолжительности рабочего дня и времени отдыха, включая ежегодные отпуска с сохранением полной оплаты труда.

3. Наниматель обеспечивает научных работников (наряду со всеми другими работниками) адекватным и справедливым социальным обеспечением, соответствующим их возрасту, полу, семейному положению, состоянию здоровья и характеру выполняемой ими работы.

#### Статья 480. Права и социальные гарантии свободы научного творчества

1. Право на свободу научного творчества в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики имеет каждый гражданин Кыргызской Республики независимо от экономического и социального положения, расовой и национальной принадлежности, происхождения, пола, возраста, отношения к религии и вероисповедания, языка, политических и иных убеждений, места работы и жительства.

2. Научный работник в своей научно-технической деятельности руководствуется научным интересом, контрактами, заключенными с научной организацией, планами и тематическими заданиями, утвержденными в установленном порядке; свободен в выборе направления, темы и методов исследования, учитывает гуманистические цели науки.

3. Научная работа может основываться на любой форме собственности граждан - коллективной или государственной, а также на собственности международных организаций, иностранных государств, при этом допускаются различные виды совместной собственности.

4. По соображениям экологической безопасности, государственной безопасности и обеспечения обороны страны могут быть запрещены или ограничены отдельные виды научной работы. Перечень таких работ и порядок их проведения устанавливаются специальным законодательством Кыргызской Республики.

#### Статья 481. Отстаивание научным работником своих интересов с помощью общественных организаций

Государство признает законным объединение научных работников для защиты и обеспечения своих индивидуальных или коллективных интересов в такие объединения, как профессиональные ассоциации и научные общества, в соответствии с Декларацией прав человека и принципами, изложенными в других международных актах. Во всех случаях, когда это необходимо, объединение должно защищать права и поддерживать справедливые претензии научных работников.

Глава XXII  
Регулирование труда работников, заключивших  
специальные трудовые договоры (контракты)

1. Труд временных работников

Статья 482. Временные работники

1. Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), - до четырех месяцев.

2. На временных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Статья 483. Заключение трудового договора

1. Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре.

2. При приеме на работу в качестве временных работников испытание не устанавливается.

Статья 484. Расторжение трудового договора

1. Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня.

2. Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным статьями 116 и 124 настоящего Кодекса, а также в случаях:

1) приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;

2) неявки на работу в течение более чем двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также если законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы при определенном заболевании, за временными работниками место работы сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по договору.

Статья 485. Право временных работников на денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска

Временные работники имеют право на получение денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении.

Статья 486. Выходное пособие

1. Временным работникам выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящей главой, а также в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным в пункте первом части второй статьи 491 настоящего Кодекса.

2. Выходное пособие выплачивается в размере трехдневного среднего размера оплаты труда, а в случае призыва или поступления на военную службу - в размере двухнедельного среднего размера оплаты труда.

Статья 487. Выплата среднего размера оплаты труда за время вынужденного прогула

1. Временному работнику, восстановленному на работе по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров, выплачивается средний размер оплаты труда за время вынужденного

прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по договору, но не более чем за три месяца.

2. В таких же пределах выплачивается средний размер оплаты труда за время вынужденного прогула или разница в оплате труда за время выполнения нижеоплачиваемой работы работнику, незаконно переведенному на другую работу.

Статья 488. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни

1. Временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в выходные дни без их согласия, а также к работе в праздничные дни.

2. За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере.

Статья 489. Случаи, когда трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок

1. Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок:

1) когда временный работник проработал свыше сроков, указанных в статье 485 настоящего Кодекса, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

2) когда уволенный временный работник вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности превышает соответственно два или четыре месяца.

2. В указанных случаях работники не считаются временными со дня первоначального заключения трудового договора.

## 2. Труд сезонных работников

Статья 490. Сезонные работы

1. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

2. Перечни сезонных работ утверждаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

3. На сезонных работников распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Статья 491. Заключение трудового договора

1. Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

2. Трудовой договор при приеме на сезонные работы может быть заключен на срок, не превышающий продолжительности сезона.

3. При приеме на сезонные работы испытание не устанавливается.

Статья 492. Расторжение трудового договора

1. Работники, занятые на сезонных работах, имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя за три дня.

2. Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, может быть по инициативе нанимателя расторгнут по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом, кроме пункта шестого статьи 116 настоящего Кодекса, а также в случаях:

1) приостановки работ у нанимателя на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ в них;

2) неявки на работу непрерывно в течение более одного месяца вследствие временной нетрудоспособности.

3. В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также если законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за работниками, занятыми на сезонных работах, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по договору.

Статья 493. Право сезонных работников на получение денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска

Сезонные работники имеют право на получение денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении.

Статья 494. Выходное пособие

1. Работникам, занятым на сезонных работах, выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также при расторжении трудового договора согласно пункту первому части второй статьи 492.

2. Выходное пособие работникам, занятым на сезонных работах, выплачивается в размере недельного среднего размера оплаты труда, а в случаях призыва или поступления на военную службу - в размере двухнедельного среднего размера оплаты труда.

Статья 495. Выплата среднего размера оплаты труда за время вынужденного прогула

1. Работнику, восстановленному на сезонной работе по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров, выплачивается средний размер оплаты труда за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по договору, но не более чем за три месяца.

2. В таких же пределах выплачивается средний размер оплаты труда за время вынужденного прогула или разница в оплате труда за время выполнения нижеоплачиваемой работы работнику, незаконно переведенному на другую работу.

Статья 496. Порядок исчисления стажа

1. Работникам, занятым на сезонных работах, в случаях, предусмотренных законодательством, стаж работы у данного нанимателя суммируется и считается непрерывным, если они проработали сезон полностью, заключили договор на следующий сезон и возвратились на работу в установленный срок.

2. Работа в течение полного сезона на предприятиях и в организациях сезонных отраслей промышленности, независимо от ведомственной подчиненности предприятий и организаций - по списку, утвержденному Правительством Кыргызской Республики, - засчитывается в стаж за год работы.

Остальные сезонные работы засчитываются в стаж работы по их фактической продолжительности.

3. В случаях, предусмотренных постановлениями Правительства Кыргызской Республики, работа в течение полного сезона засчитывается в стаж, дающий право на пенсию, за год работы.

### 3. Труд инвалидов

Статья 497. Реализация инвалидами права на труд

1. Инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями

труда, а также на специализированных предприятиях, в цехах и на участках.

2. Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по работе, увольнение по инициативе нанимателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда.

3. Не допускается увольнение с работы по инициативе нанимателя лиц, проходящих медицинскую, профессиональную и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них.

#### Статья 498. Преимущества и льготы для нанимателей, применяющих труд инвалидов

Наниматели, применяющие труд инвалидов, пользуются преимуществами и льготами, предусмотренными настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями.

#### Статья 499. Трудоустройство инвалидов

1. Трудоустройство инвалидов обеспечивается органами государственной службы занятости.

2. Областные (Бишкекская городская) службы занятости ежегодно разрабатывают программы по трудоустройству инвалидов, взаимодействуя с общественными объединениями инвалидов, органами труда и социальной защиты, профсоюзами и другими представительными органами работников предприятий.

3. Непосредственно трудоустройство инвалидов обеспечивают районные (городские) службы занятости. Их направление о приеме на работу инвалида на специально созданное или квотируемое рабочее место обязательно для исполнения нанимателем.

4. В случае необоснованного отказа в приеме на работу инвалида по направлению районной (городской) службы занятости наниматель уплачивает штраф в размере двенадцатикратного минимального размера оплаты труда в порядке, предусмотренном частью первой статьи 570 настоящего Кодекса.

#### Статья 500. Квотирование рабочих мест для инвалидов

1. Органы государственной службы занятости с участием общественных организаций инвалидов разрабатывают, а местные кенешы Кыргызской Республики утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для инвалидов в размере не менее 5 процентов численности работающих (если число работающих не менее 20 человек). При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени.

2. Норматив квотирования рабочих мест для инвалидов должен быть доведен нанимателям органами государственной службы занятости не позднее чем за три месяца до начала очередного календарного года.

3. Наниматели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства инвалидов.

4. Ликвидация рабочих мест для инвалидов производится только по согласованию с местными кенешами Кыргызской Республики.

#### Статья 501. Обязанности нанимателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность на данном производстве

1. Наниматели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве.

2. В случае невыполнения указанного требования наниматель при прекращении трудового договора с этими работниками уплачивает штраф в размере двенадцатикратного среднемесячного размера оплаты труда каждого работника в порядке, предусмотренном частью первой статьи 570 настоящего Кодекса.

#### Статья 502. Создание специализированных предприятий, цехов и участков для использования труда инвалидов

1. С учетом потребностей инвалидов и местных особенностей органы государственной службы занятости и наниматели создают специализированные предприятия, цехи и участки для использования труда инвалидов.

2. Затраты на приобретение оборудования для приспособления рабочих мест инвалидов возмещаются за счет государственного фонда содействия занятости.

3. Строительство специализированных предприятий, цехов и участков для трудоустройства инвалидов, которые предусмотрены программами областных (Бишкекской городской) служб занятости, обязательно для нанимателей.

#### Статья 503. Условия труда и отдыха инвалидов

1. Инвалидам при приеме на работу не устанавливается испытание.

2. Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и домашнего труда.

3. Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, устанавливаемые в коллективном и трудовом договорах (соглашении), не могут ухудшать положения или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

4. Для инвалидов I-й и II-й групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением.

6. Направление инвалидов в командировку допускается только с их согласия.

7. Наниматель вправе уменьшать инвалидам нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

8. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее одного рабочего месяца.

9. При сокращении численности или штата работников инвалидам при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе.

10. Инвалиды, работающие на специализированных предприятиях, в цехах, на участках, предназначенных для использования труда инвалидов, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

#### Статья 504. Права и обязанности нанимателей по социальному обеспечению инвалидов

1. Инвалиды, работавшие до ухода на пенсию у нанимателя, сохраняют права наравне с его работниками пользоваться имеющимися возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также другими социальными услугами и льготами, предусмотренными коллективными договорами, соглашениями.

2. Наниматели вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям инвалидов, прежде всего одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять

другие льготы, предусмотренные настоящим Кодексом и коллективными договорами, соглашениями.

#### 4. Труд работников с неполным рабочим временем

##### Статья 505. Установление неполного рабочего времени

1. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

2. Наниматель обязан устанавливать неполное время:

1) по просьбе матери ребенка или иных, указанных в главе XV лиц, работающих в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2) инвалидам в соответствии с медицинскими рекомендациями;

3) другим категориям работников, предусмотренным коллективным договором, соглашением.

3. Условие о работе с неполным рабочим временем включается в трудовой договор.

##### Статья 506. Оплата труда работников с неполным рабочим временем

Оплата труда работников с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда).

##### Статья 507. Недопустимость ограничений трудовых прав работников с неполным рабочим временем

1. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодных отпусков, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

2. Сведения о неполном рабочем времени в трудовую книжку работника не заносятся.

##### Статья 508. Регулирование труда совместителей

1. Совместительство - это выполнение работником в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же или другого нанимателя на условиях трудового договора.

2. Совместительство у нанимателей негосударственных форм собственности не ограничивается, за исключением нормы продолжительности рабочего времени.

3. Не разрешается работа по совместительству работникам, не достигшим 18 лет, и беременным женщинам.

4. Служащим государственного аппарата запрещено выполнять иную оплачиваемую работу на условиях совместительства (кроме научной, преподавательской и творческой деятельности).

5. Особенности регулирования труда совместителей на государственных предприятиях, в учреждениях, организациях, а также норма продолжительности рабочего времени совместителей и его минимальная оплата у нанимателей негосударственных форм собственности устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

6. Увольнение с совмещаемой должности по инициативе нанимателя может быть произведено помимо общих оснований, предусмотренных в статье 124 настоящего Кодекса, также в случае приема работника, не являющегося совместителем.

#### 5. Иные формы правового регулирования труда работников

##### Статья 509. Регулирование труда работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности

1. С работником, принимаемым на работу по непосредственному обслуживанию денежных или товарных ценностей, может быть заключен договор о полной индивидуальной или бригадной материальной ответственности. Вопрос о заключении указанного договора решается по соглашению между работником и нанимателем.

2. Перевод работника в связи с производственной необходимостью или простым на работу с полной материальной ответственностью может быть произведен только с его согласия.

3. Наниматель вправе уволить работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, в случае совершения им деяний, которые дают основание для утраты к нему доверия.

#### Статья 510. Регулирование трудовых отношений в свободных экономических зонах

1. Трудовые отношения, включая вопросы приема и увольнения работников, условий и размеров оплаты труда, в том числе и в иностранной валюте, режима труда и отдыха, социальных гарантий и компенсаций на предприятиях свободных экономических зон регулируются настоящим Трудовым кодексом и трудовыми договорами (контрактами).

2. Коллективный и индивидуальный трудовые договоры не могут ухудшать положения работников этих предприятий и организаций по сравнению с условиями, предусмотренными действующим в Кыргызской Республике законодательством о труде, а также конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Кыргызской Республикой.

3. Получаемая иностранными работниками оплата труда в иностранной валюте после уплаты налогов может беспрепятственно переводиться за границу.

4. Иные особенности регулирования труда работников, помимо предусмотренных в настоящей статье, устанавливаются законами Кыргызской Республики.

#### Статья 511. Особенности регулирования условий труда некоторых категорий работников

1. Особенности регулирования условий труда медицинских работников, спортсменов – членов клубных и некоторых других команд регулируются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики с учетом правовых норм, установленных настоящим Кодексом.

#### Статья 512. Регулирование труда работников-мигрантов

Особенности регулирования труда работников-мигрантов (регистрация, лицензирование и другие) устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

### Глава XXIII

#### Регулирование труда работников предприятий (организаций, хозяйств), основанных на различных формах негосударственной собственности

#### Статья 513. Регулирование труда работников арендных предприятий

1. Трудовые отношения членов трудового коллектива арендного предприятия регулируются уставом этого предприятия с учетом законодательства о труде и особенностей, установленных настоящим Кодексом.

2. Государство обеспечивает социальную защиту интересов работников арендных предприятий в соответствии с действующим законодательством.

3. Смена форм собственности предприятия или переход на аренду без уменьшения объема работы не должны повлечь за собой автоматического увольнения всех работников этого коллектива. Только в случае сокращения численности или штата отдельные работники могут быть

уволены в установленном настоящим Кодексом порядке.

#### Статья 514. Правовое регулирование трудовых отношений в производственном кооперативе

1. Трудовые отношения членов кооператива регулируются настоящим Кодексом, уставом кооператива, другими нормативными актами Кыргызской Республики.

2. Трудовые отношения работников, работающих в производственном кооперативе по трудовому договору, регулируются законодательством о труде Кыргызской Республики с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом.

#### Статья 515. Трудовой договор в производственном кооперативе

1. Трудовые отношения работников, не являющихся членами производственного кооператива, с этим кооперативом возникают на основе письменного трудового договора. Отсутствие письменного трудового договора не лишает гражданина права, в случае спора, доказывать наличие трудовых отношений с кооперативом свидетельскими показаниями.

2. На всех работников, работающих в производственном кооперативе, ведутся трудовые книжки этим кооперативом в соответствии с установленным порядком.

#### Статья 516. Особенности труда членов производственного кооператива

1. Член производственного кооператива имеет преимущественное право на работу в этом кооперативе.

2. Член производственного кооператива может участвовать в его деятельности на правах как полной, так и частичной занятости.

Продолжительность и распорядок рабочего дня членов кооператива, порядок предоставления выходных дней, отпуска, а также другие условия труда определяются уставом кооператива, правилами его внутреннего распорядка.

3. Производственный кооператив обязан осуществлять меры по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, руководствуясь требованиями законодательства о труде Кыргызской Республики, установленными для государственных предприятий, организаций соответствующих отраслей народного хозяйства.

#### Статья 517. Условия труда работников, работающих в кооперативе по трудовому договору

1. Условия трудового договора с работниками, не являющимися членами производственного кооператива, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством о труде Кыргызской Республики, являются недействительными.

2. Производственный кооператив обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда этих работников.

3. Рабочее время и время отдыха, режим работы устанавливаются по договоренности сторон, однако, продолжительность рабочего времени не должна превышать нормы, установленной законодательством о труде Кыргызской Республики.

4. Производственный кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов и работников, работающих по трудовым договорам, меры поощрения за трудовые заслуги и дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины.

5. Кооператив обязан предоставить работнику, работающему по трудовому договору, ежегодный отпуск продолжительностью не менее минимального отпуска, предусмотренного законодательством о труде Кыргызской Республики.

6. Споры, связанные с выполнением трудовых договоров, рассматриваются в судебном порядке.

## Статья 518. Оплата труда в производственном кооперативе

1. Производственный кооператив самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда. Оплата в кооперативе может производиться как деньгами, так и продукцией (услугами).

2. Оплата труда работников, работающих по трудовым договорам, определяется по соглашению сторон, но не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного государством для работников соответствующей квалификации, работающих на государственных предприятиях.

3. Оплата труда членов кооператива устанавливается по решению общего собрания членов кооператива.

4. Индивидуальные размеры оплаты труда члена кооператива определяются его трудовым вкладом и размером той части прибыли, которая составляет долю членов кооператива.

5. Оплата труда членов кооператива, за исключением дивидендов, а также оплата труда работников, работающих по трудовому договору, облагается подоходным налогом в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики.

## Статья 519. Материальная ответственность в производственном кооперативе

1. Производственный кооператив несет материальную ответственность за ущерб, причиненный его работникам, за их увечье, другой вред здоровью, связанный с выполнением трудовых функций.

2. Работники, работающие в производственном кооперативе по трудовому договору, несут материальную ответственность за ущерб, причиненный этому кооперативу, в порядке и размерах, установленных законодательством о труде Кыргызской Республики.

3. За работниками, работающими в кооперативе, сохраняются пенсии, стипендии по месту учебы и оплата труда по месту основной работы не ограничивается.

## Статья 520. Прекращение трудовых отношений в производственном кооперативе

1. Трудовой договор с членом кооператива может быть расторгнут в случае прекращения его членства в кооперативе в соответствии со статьей 117 настоящего Кодекса.

2. С работниками, работающими по трудовому договору, трудовой договор может быть расторгнут как по соглашению сторон, так и по основаниям, установленным законодательством о труде Кыргызской Республики.

## Статья 521. Социальное страхование и социальное обеспечение работников, работающих в производственном кооперативе

1. Кооператив для реализации предоставляемых членам кооператива и работникам, работающим в нем по трудовому договору, прав по социальному страхованию и социальному обеспечению вносит в Фонд государственного социального страхования, в Пенсионный фонд и Фонд содействия занятости населения Кыргызской Республики отчисления от своих доходов в порядке и размерах, установленных законодательством Кыргызской Республики. Кооператив должен в месячный срок со дня регистрации в установленном порядке зарегистрироваться в качестве страхователя.

2. Суммы взносов в Фонд государственного социального страхования, Пенсионный фонд и Фонд содействия занятости, не внесенные кооперативом в установленный срок, взыскиваются в бесспорном порядке по представлению соответствующих органов.

Кооперативы вправе обжаловать такое взыскание в суд.

## Статья 522. Регулирование труда в крестьянском хозяйстве

1. Деятельность крестьянского хозяйства основывается на личном труде его членов. В случае производственной необходимости крестьянское хозяйство вправе привлекать для работы в нем других граждан по трудовому договору.

2. В трудовом договоре устанавливаются продолжительность рабочего дня, выходные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска, форма оплаты труда и ее размеры, питание и иные вопросы, касающиеся быта и условий труда.

3. Размер оплаты труда и продолжительность оплачиваемого отпуска работников, работающих по трудовому договору в крестьянском хозяйстве, не должны быть меньше минимального размера оплаты и продолжительности отпуска, установленных для работников соответствующей квалификации государственных предприятий. Одностороннее изменение условий трудового договора не допускается.

4. Трудовой договор с работниками, привлекаемыми для работы в крестьянском хозяйстве, подлежит регистрации в соответствующем кенеше Кыргызской Республики, если крестьянское хозяйство является местом основной работы указанных работников.

5. Основанием и подтверждением времени работы в крестьянском хозяйстве работников, привлеченных по трудовому договору, является запись в трудовой книжке, вносимая органом, зарегистрировавшим трудовой договор.

6. Трудовые права и обязанности членов крестьянского хозяйства, а также работников, привлекаемых для работы в нем, определяются настоящим Кодексом, иным законодательством Кыргызской Республики.

## Статья 523. Регулирование труда главой крестьянского (фермерского) хозяйства

1. Главе крестьянского (фермерского) хозяйства разрешается использовать наемный труд.

2. Трудовой договор, заключаемый главой крестьянского хозяйства, подлежит регистрации в местном органе государственной службы занятости не позднее семи дней после его подписания сторонами. Порядок регистрации таких договоров определяется Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

3. Трудовой договор с работником, заключенный главой крестьянского хозяйства, может быть расторгнут каждой из сторон без объяснения причин в любое время, за исключением болезни работника, когда прекращение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя допускается лишь по истечении двух недель со дня утраты работником трудоспособности.

4. Записи о трудовом стаже работников крестьянского хозяйства вносятся в их трудовые книжки в порядке, определяемом Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

## Статья 524. Особенности трудовых отношений с членами семейных предприятий

1. При создании семейного предприятия каждый член семьи принимает самостоятельное решение об участии в его деятельности.

2. Трудовые отношения с членами семейных предприятий по общему правилу специальному оформлению не подлежат. По требованию отдельного члена семьи между ним и главой семьи может быть заключено соглашение, определяющее конкретные условия его труда.

3. Записи о трудовом стаже членов семейного предприятия вносятся в их трудовые книжки в порядке, определяемом Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

## Статья 525. Регулирование труда работников религиозных организаций

1. Религиозные организации, а также созданные ими предприятия, могут нанимать работников путем заключения с ними трудовых договоров.

2. Трудовые договоры с религиозными организациями и их предприятиями подлежат регистрации в местном органе государственной службы занятости.

3. Записи о трудовом стаже лиц, работающих по найму в религиозных организациях, в их трудовые книжки вносятся в порядке, определяемом Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

#### Статья 526. Труд домашних работников

Домашними работниками признаются лица, выполняющие по договорам работы в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг.

#### Статья 527. Заключение трудового договора с домашними работниками

1. Трудовой договор с домашним работником не заключается, если работа носит краткосрочный характер (до 10 дней в общей сложности в течение месяца).

2. Трудовой договор должен быть зарегистрирован в местном органе по труду не позднее семи дней после его подписания сторонами.

3. День подписания трудового договора считается днем его заключения.

4. Трудовые книжки домашних работников ведутся местными органами по труду.

5. Время работы по договору засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж в порядке, установленном законодательством.

6. На лиц, уже работающих у других нанимателей и, кроме того, работающих у граждан по договорам в свободное от основной работы время, трудовые книжки не ведутся и записи в имеющиеся у них трудовые книжки об этой работе не вносятся. Такая работа не считается совместительством.

#### Статья 528. Ограничения заключения трудового договора с домашними работниками, состоящими в близком родстве с гражданами

1. Не допускается заключение гражданином договора с лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери).

2. Это правило не распространяется на лиц, осуществляющих уход за инвалидами I группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, а также осуществляющих уход за инвалидами I группы вследствие трудового увечья или профессионального заболевания и инвалидности по зрению (слепыми).

#### Статья 529. Расторжение трудового договора с домашними работниками

1. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе каждой из сторон без объяснения причин в любое время, за исключением периода болезни работника, когда прекращение трудового договора по инициативе нанимателя допускается лишь по истечении двух недель со дня утраты работником трудоспособности.

2. В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным законодательством о труде Кыргызской Республики.

3. Запись о трудовом стаже работников, занятых в домашнем хозяйстве отдельных граждан, вносится в их трудовые книжки в порядке, определяемом Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

4. Договор с внесенной в него записью о прекращении его действия представляется сторонами в орган, зарегистрировавший договор.

#### Статья 530. Рабочее время и время отдыха домашних работников

1. Рабочее время и время отдыха домашних работников регулируются по соглашению сторон.
2. Конкретные дни отдыха оговариваются сторонами в договоре.
3. Домашние работники пользуются правом на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее минимальной продолжительности, установленной статьей 173 настоящего Кодекса.

#### Статья 531. Оплата труда домашних работников

1. Оплата труда домашних работников производится в размерах, определяемых по соглашению сторон.
2. Записи о расчете по оплате труда ежемесячно вносятся нанимателем в расчетную книжку, которая выдается работнику местным органом по труду.
3. Оплата труда домашнего работника подлежит обложению налогами на общих основаниях.

#### Статья 532. Социальное страхование домашних работников

На лиц, работающих у граждан по договорам, распространяются государственное социальное страхование при условии регистрации и уплаты ими страховых взносов.

#### Статья 533. Труд надомников

1. Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инструментов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.
2. Иные особенности регулирования труда надомников, помимо предусмотренных в настоящей главе, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 534. Преимущественное право на заключение трудового договора на дому

Преимущественное право на заключение трудового договора на дому предоставляется:

- 1) женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- 2) инвалидам и пенсионерам (независимо от вида назначенной пенсии);
- 3) лицам с пониженной трудоспособностью, которым в установленном порядке рекомендован труд в надомных условиях;
- 4) лицам, осуществляющим уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- 5) лицам, занятым на работах с сезонным характером производства (в межсезонный период), а также обучающимся в очных учебных заведениях;
- 6) лицам, которые по объективным причинам не могут быть заняты непосредственно на производстве в данной местности.

#### Статья 535. Организация и условия труда надомников

1. Организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.
2. Наниматель предоставляет надомникам в бесплатное пользование оборудование, инструменты и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт.
3. В тех случаях, когда надомник использует свои инструменты и

механизмы, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация) в порядке, установленном законодательством.

4. По согласию сторон надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т.д.).

5. Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья.

6. Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовых условий надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

7. Порядок и сроки обеспечения сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов (если изделия изготавливались из собственных материалов), вывоза готовой продукции устанавливаются в трудовом или коллективном договоре.

#### Статья 536. Оплата труда надомников

1. В случаях, когда надомники выполняют работу в иных организационно-технических условиях (другое оборудование, инструмент и т.д.), наниматель с учетом экономической целесообразности может устанавливать для них нормы выработки исходя из конкретных условий их выполнения на дому.

2. Вся выполняемая работа оплачивается надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата.

3. Наниматель вправе премировать надомников в соответствии с действующим у него положением о премировании.

### Глава XXIV

Регулирование трудовых и связанных с ними отношений на совместных и иностранных предприятиях и в дипломатических учреждениях иностранных государств

#### Статья 537. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений на совместных и иностранных предприятиях

1. Трудовые и связанные с ними отношения работников - граждан Кыргызской Республики, работающих на совместных и иностранных предприятиях, регулируются настоящим Кодексом. Иное (за исключением норм, ухудшающих положение работников по сравнению с нормами, регламентирующими охрану труда; гарантий по неприменению труда женщин и молодежи на определенных видах работ; возраста, с которого допускается заключение трудового договора; платежей, взносов по социальному страхованию, пенсионному обеспечению и содействию занятости) может устанавливаться в международных договорах, в учредительных документах, локальных актах этих предприятий и законодательных актах.

2. Трудовые и связанные с ними отношения с иностранными работниками на совместных и иностранных предприятиях могут регулироваться в соответствии с учредительными документами, локальными актами этих предприятий и трудовыми договорами, а по неурегулированным в них вопросам настоящим Кодексом.

#### Статья 538. Особенности регулирования трудовых и связанных с ними отношений в дипломатических учреждениях иностранных государств

1. Трудовые и связанные с ними отношения иностранных работников дипломатических учреждений иностранных государств регулируются законодательством соответствующего иностранного государства.

2. Трудовые и связанные с ними отношения работников - граждан Кыргызской Республики, работающих в дипломатических учреждениях

иностранных государств, регулируются настоящим Кодексом, за исключением норм раздела II настоящего Кодекса, а также норм, регламентирующих участие представительных органов работников в регулировании трудовых и связанных с ними отношений.

3. Трудовые споры между работниками – гражданами Кыргызской Республики, работающими в дипломатических учреждениях иностранных государств, разрешаются совместно с дипломатическими ведомствами Кыргызской Республики и соответствующего иностранного государства.

4. Защиту трудовых и связанных с ними прав работников – граждан Кыргызской Республики, работающих в дипломатических учреждениях иностранных государств, осуществляют Министерство иностранных дел Кыргызской Республики совместно с Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 539. Работники Кыргызской Республики за границей

1. К работникам Кыргызской Республики за границей относятся лица:

1) направленные из Кыргызской Республики или принятые за границей из числа членов их семей на работу в учреждения Кыргызской Республики за границей;

2) состоящие в штате нанимателей, зарегистрированных и расположенных на территории Кыргызской Республики, и направленные ими на работу за границу.

2. На работников Кыргызской Республики распространяется действие законодательства о труде Кыргызской Республики с особенностями, установленными настоящей главой Кодекса и Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 540. Рабочее время и время отдыха

1. Выходные и праздничные дни для работников Кыргызской Республики за границей могут устанавливаться применительно к местным условиям.

2. Работникам Кыргызской Республики, работающим в странах с жарким и влажным климатом, устанавливаются сокращенный рабочий день, удлиненный отпуск на условиях и в порядке, определяемых Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 541. Расторжение трудового договора

Трудовой договор с работниками Кыргызской Республики за границей может быть расторгнут досрочно в случае выдворения работника с территории иностранного государства.

### Глава XXV

#### Правовое обеспечение занятости и безработицы

##### 1. Занятость

#### Статья 542. Занятость граждан

1. Занятость – это не запрещенная законом деятельность граждан, как правило, приносящая им оплату труда (доход).

2. Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду.

3. Административное принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

#### Статья 543. Основные принципы государственной политики в области труда

Государственная политика в области труда предусматривает единство органов государственной власти и управления всех уровней при

участии профсоюзов и нанимателей и основывается на следующих принципах:

1) приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия; полной ответственности собственника либо уполномоченного им представителя (в дальнейшем – наниматель);

2) комплексного решения задач охраны труда на базе государственных программ по этим вопросам и координации деятельности в области охраны труда с другими направлениями экономической и социальной политики; установления единых требований в области охраны труда для всех предприятий независимо от форм собственности и хозяйствования;

3) осуществления государственного надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны труда и техники безопасности на предприятиях;

4) широкого использования достижений науки, техники и передового национального и зарубежного опыта по охране труда; стимулирования разработки и внедрения безопасности техники, технологии и средств защиты работающих, научно-исследовательских работ по охране труда;

5) участия государства в финансировании охраны труда; проведения налоговой политики, способствующей созданию здоровых и безопасных условий труда на предприятиях; экономической заинтересованности предприятий в обеспечении здоровых и безопасных условий труда на предприятиях, а работников – в соблюдении правил и норм охраны труда и техники безопасности;

6) лицензирования деятельности предприятий с позиции охраны труда; проведения сертификации на соответствие требованиям безопасности применяемой продукции производственного назначения; оценки опасности и вредности производства органами государственной экспертизы труда непосредственно на рабочих местах, а также в проектах строительства новых и реконструируемых предприятий;

7) обеспечения работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием за счет средств собственника; обязанности расследования и учета каждого несчастного случая на производстве и каждого профессионального заболевания, обеспечения информированности работников об уровнях производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и о принимаемых мерах по улучшению охраны труда; социальной защиты интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональные заболевания;

8) подготовки специалистов по охране труда и технике безопасности в высших и средних профессиональных учебных заведениях;

9) всемерной поддержки деятельности представительных органов работников предприятий, нанимателей, общественных объединений, предприятий и отдельных лиц, направленной на обеспечение охраны труда;

10) международного сотрудничества при решении проблем охраны труда.

#### Статья 544. Государственные гарантии права на труд

Кыргызская Республика гарантирует гражданам:

1) бесплатную общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также переподготовку. Порядок их предоставления определяется законодательством Кыргызской Республики;

2) свободу выбора рода занятий и работы;

3) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием;

4) защиту от любых форм дискриминации и обеспечение всем гражданам равенства в получении профессии и работы, в выборе занятости и труда;

5) предоставление предприятиями, учреждениями, организациями подходящей работы на период не менее 3 лет ранее заявленным молодым специалистам – выпускникам государственных учебных заведений;

6) компенсацию в соответствии с действующим законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую

местность или на переобучение и переподготовку;

7) возможность заключения срочных трудовых договоров и участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

#### Статья 545. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения

1. Государство путем создания дополнительных рабочих мест (в том числе специализированных), специализированных предприятий, организацией обучения по специальным программам и другими мерами обеспечивает дополнительные гарантии занятости (квотирование) гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда, а именно:

- 1) одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- 2) молодежи до 18 лет;
- 3) инвалидам;
- 4) выехавшим из зон радиоактивного загрязнения в соответствии с законодательством;
- 5) лицам предпенсионного возраста;
- 6) воинам-интернационалистам;
- 7) уволенным в запас в связи с окончанием срочной службы либо сокращением военнослужащих;
- 8) лицам, освобожденным из учреждений, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда.

2. Местные кенешы Кыргызской Республики в соответствии с законодательством за счет собственных средств, предоставления налоговых льгот и других источников устанавливают предприятиям, учреждениям и организациям минимальное количество специальных рабочих мест (квоту) для приема на работу указанных категорий граждан.

3. Местные кенешы Кыргызской Республики за счет собственных средств могут предоставлять дополнительные гарантии гражданам, занятым на предприятиях, подлежащих ликвидации в соответствии с законодательством.

#### Статья 546. Обеспечение занятости высвобождаемых работников

1. О предстоящем высвобождении работники персонально предупреждаются не позднее чем за два месяца. Одновременно с предупреждением об увольнении работнику предлагается другая работа на том же предприятии, в учреждении, организации. При отсутствии подходящей работы, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, он по своему усмотрению обращается в государственную службу занятости либо трудоустраивается самостоятельно. Одновременно администрация доводит до сведения государственной службы занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации, стажа работы и размера оплаты труда.

2. Орган государственной службы занятости предлагает работнику подходящую работу в той или другой местности, а при ее отсутствии подбор другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей. При необходимости работник может быть направлен, с его согласия, на профессиональную подготовку (переподготовку), повышение квалификации с последующим предоставлением ему работы.

#### Статья 547. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам

1. За работниками, высвобождаемыми с предприятий, из учреждений, организаций при расторжении трудового договора в связи с реорганизацией, ликвидацией предприятий, учреждений, организаций или осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, сохраняется на период поиска работы, но не более чем на три месяца,

среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж при условии, если они в течение 10 календарных дней после увольнения зарегистрировались в службе занятости в качестве лиц, ищущих работу. В любом случае высвобождаемым по указанным причинам работникам выплачивается выходное пособие не ниже среднемесячного размера оплаты труда.

2. Положения пункта 1 настоящей статьи не применяются в отношении работников, высвобождаемых в связи с банкротством нанимателя.

3. Если по истечении трехмесячного периода высвобождаемому работнику не будет предоставлена подходящая работа, а также в случае его отказа в указанный период от двух предложений такой работы, он приобретает статус безработного. За работниками, высвобождаемыми с предприятий, из учреждений, организаций в связи с их ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штатов и проходящими профессиональное обучение или повышение квалификации с отрывом от производства по новому месту работы, на весь период обучения сохраняется средний размер оплаты труда по предыдущей работе.

(В редакции Закона от 22 июня 2002 года №109)

#### Статья 548. Государственные гарантии в области занятости работников, высвобождаемых с предприятий, из учреждений, организаций в районах высокогорья

1. Работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций в районах высокогорья и приравненных к ним местностях в связи с их реорганизацией либо ликвидацией, сохраняется на период их трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя оплата труда с учетом месячного выходного пособия.

2. Положения пункта 1 настоящей статьи не применяются в отношении работников, высвобождаемых в связи с банкротством нанимателя.

3. Выплата месячного выходного пособия и сохраняемого среднего месячного размера оплаты труда производится по прежнему месту работы за счет предприятий, учреждений, организаций.

(В редакции Закона от 22 июня 2002 года №109)

#### Статья 549. Обязанности предприятий, учреждений, организаций и предпринимателей по обеспечению занятости

1. Предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности и хозяйствования, а также предприниматели обязаны:

1) не позднее чем за два месяца до высвобождения работников в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, прекращением деятельности предпринимателя, сокращением численности (штата) письменно уведомить государственную службу занятости об этом с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников;

2) ежемесячно представлять государственной службе занятости сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий) с указанием условий труда и его оплаты;

3) создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве;

4) перечислять взносы (отчисления) в Государственный фонд содействия занятости.

2. Предприятия и организации независимо от форм собственности и хозяйствования обязаны:

1) принимать на работу граждан, направленных государственной службой занятости в счет квоты, установленной в соответствии с частью второй статьи 545 настоящего Кодекса;

2) создавать рабочие места (в том числе специализированные для лиц с ограниченной трудоспособностью) для трудоустройства граждан, указанных в части первой статьи 545 настоящего Кодекса. Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается местными кенешами Кыргызской Республики или специальными государственными программами.

Затраты на создание этих рабочих мест сверх трех процентов от среднесписочной численности работников компенсируются за счет средств Государственного фонда содействия занятости и иных источников.

3. Приглашение на работу иностранных работников допускается только по лицензиям Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики при условии, что для выполнения данной работы не имеется местных работников соответствующей профессии или квалификации.

#### Статья 550. Консультации с представительными органами работников в содействии занятости

1. Государственные органы обязаны консультироваться с представительными органами работников предприятия по вопросам разработки государственной политики занятости, соответствующих законодательных актов и решений местных кенешей Кыргызской Республики.

2. По итогам консультаций могут заключаться коллективные соглашения (договоры), в которые включаются: мероприятия, направленные на содействие и сохранение занятости, защиту высвобождаемых работников, а также лиц, нуждающихся в социальной защите; обязательства со стороны органов государственного управления по предоставлению информации об экономических, финансовых условиях проведения политики занятости; другие вопросы, затрагивающие интересы граждан в области занятости.

#### Статья 551. Иные вопросы регулирования занятости и безработицы

Иные, помимо предусмотренных в настоящей главе, вопросы занятости и безработицы регулируются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 552. Государственная служба занятости

1. Реализацию политики занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Кыргызской Республики осуществляет государственная служба занятости.

2. Государственная служба занятости осуществляет свои функции в соответствии с положением, утверждаемым Правительством Кыргызской Республики.

#### Статья 553. Государственный фонд содействия занятости

Государственный фонд содействия занятости является государственным внебюджетным фондом, предназначенным для страхования от безработицы и финансирования мероприятий по обеспечению занятости населения.

#### Статья 554. Порядок создания Государственного фонда содействия занятости

1. Государственный фонд содействия занятости создается за счет:

1) обязательных отчислений предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности и хозяйствования (включая предприятия с иностранными инвестициями), предпринимателей, кроме предприятий и организаций обществ инвалидов, садовых товариществ, жилищно- и гаражно-строительных кооперативов, управление которыми осуществляется без привлечения штатных работников;

2) ассигнований из государственного и местных бюджетов;

3) добровольных пожертвований и иных поступлений.

2. Размер обязательных отчислений в Государственный фонд содействия занятости определяется Жогорку Кенешем Кыргызской Республики.

3. Недоимка по отчислениям в Государственный фонд содействия занятости, непогашенная плательщиками в установленные сроки, взыскивается государственной службой занятости вместе с начисленной пеней в бесспорном порядке. Пеня в размере, предусмотренном

законодательством о налогообложении, начисляется с суммы недоимки за каждый день просрочки.

4. Бюджет Государственного фонда содействия занятости и отчет о его исполнении утверждаются Жогорку Кенешем по представлению Правительства Кыргызской Республики.

5. Средства Государственного фонда содействия занятости, не использованные в отчетном году, изъятию не подлежат и переходят на следующий финансовый год.

6. Средствами Государственного фонда содействия занятости распоряжается государственная служба занятости.

7. Порядок поступления, учета и использования средств Государственного фонда содействия занятости устанавливается Правительством Кыргызской Республики.

## 2. Социальные гарантии безработным

### Статья 555. Безработные

Безработными считаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте (женщины до 55 лет, мужчины до 60 лет), постоянно проживающие на территории Кыргызской Республики, не имеющие работы, не занимающиеся предпринимательской деятельностью, не обучающиеся в дневных учебных заведениях, не проходящие военной службы и зарегистрированные в государственной службе занятости.

### Статья 556. Регистрация безработных

Регистрация осуществляется по месту постоянного жительства (прописки) городскими, районными, региональными службами занятости, их отделениями при личном обращении безработного.

### Статья 557. Система защиты от безработицы

1. Система защиты от безработицы, в частности методы предоставления пособий по безработице, призвана содействовать созданию полной, продуктивной и свободно избранной занятости и должна иметь такой характер, чтобы предприниматели были заинтересованы в предложении трудящимся продуктивной занятости, а трудящиеся - в поиске такой занятости.

2. Применение данной системы возможно только после консультации и в сотрудничестве с организациями предпринимателей и трудящихся в соответствии с национальной практикой.

### Статья 558. Содействие продуктивной занятости

В соответствии с национальным законодательством и практикой вводятся специальные программы, способствующие созданию дополнительных рабочих мест и содействию в вопросах занятости, а также получению продуктивной и свободно избранной занятости для определенных категорий лиц, которые находятся в неблагоприятном положении, сталкиваются или могут сталкиваться с трудностями в поисках стабильной занятости: женщины; молодые работники; лица, являющиеся безработными продолжительное время; мигранты, проживающие в стране на законных основаниях; работники, которых затронули структурные изменения.

### Статья 559. Случаи, охватываемые системой защиты от безработицы

1. Случаи, охватываемые системой защиты от безработицы, включают полную безработицу, определяемую как потерю оплаты труда по причине невозможности получить подходящую работу (статья 562 настоящего Кодекса), с учетом положения части второй настоящей статьи, в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу.

2. В сферу охвата системой защиты от безработицы также входят

следующие случаи:

1) потеря оплаты труда по причине частичной безработицы, определяемой как временное сокращение нормальной или установленной законом продолжительности рабочего времени;

2) перерыв в получении оплаты труда или сокращение ее размера по причине временного прекращения производства без прекращения трудовых отношений по причинам, в частности, экономического, технологического, структурного или аналогичного характера.

3. Наниматель выплачивает пособия работникам, работающим неполное рабочее время и фактически ищущим работу, за полное рабочее время. Общая сумма пособий и размер оплаты труда, получаемой в связи с работой неполное рабочее время, должна быть такова, чтобы не лишать их стимулов к переходу на работу полное рабочее время.

#### Статья 560. Лица, подлежащие защите от безработицы

В число лиц, подлежащих защите от безработицы, входят предписанные системой защиты категории работников, включая государственных служащих и учеников на производстве.

#### Статья 561. Методы защиты

Законодательство Кыргызской Республики может определять метод или методы защиты, посредством которых оно предпочитает реализовать положения Конвенции N 168 МОТ о содействии занятости и защите от безработицы, будь то посредством системы взносов или системы, не основанной на взносах, или посредством сочетания этих систем.

#### Статья 562. Подходящая работа

1. Подходящей является работа, учитывающая, в частности, до определенной степени возраст безработных, трудовой стаж по прежней специальности, имеющийся у них опыт, продолжительность периода безработицы, положение на рынке труда, последствия указанной работы для их личного и семейного положения и то обстоятельство, что рабочее место может быть незанятым как прямой результат остановки производства в связи с введшимся трудовым спором.

2. Подходящей не может считаться работа, если:

1) она предоставляется в другом населенном пункте по административно-территориальному делению, в районе, где жилищные и иные существенные условия проживания менее благоприятны, чем те, которые безработный имел до обращения в службу занятости;

2) оплата труда более чем на 10 процентов ниже оплаты труда по последнему месту работы;

3) отказ от нее обоснован уважительными причинами либо семейными обстоятельствами.

3. По истечении шестимесячного периода безработицы, в случае невозможности предоставления безработному работы по профессии (специальности), подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей безработного, его здоровья, прошлого опыта и доступных для него средств обучения.

4. Для безработных, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), а также для безработных, не работающих более 12 месяцев, подходящей может считаться работа, требующая предварительной профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки, а в случае невозможности ее предоставления – другая оплачиваемая работа (включая работу временного характера), с учетом возрастных и иных особенностей безработных и требований законодательства о труде.

5. Районными и городскими кенешами Кыргызской Республики могут устанавливаться и иные критерии подходящей работы, усиливающие социальную защищенность безработных.

## Статья 563. Общественные работы

1. Общественные работы – общедоступные виды временной трудовой деятельности, как правило, не требующие специальной профессиональной подготовки, выполняемые на основе трудового договора, договора подряда или иных гражданско-правовых договоров и содействующие включению в трудовые отношения безработных и лиц, обращающихся по вопросам трудоустройства.

2. Не допускается отнесение к общественным работам видов деятельности, связанных с ликвидацией последствий аварий, стихийных бедствий и других событий аналогичного характера. По решению местных кенешей Кыргызской Республики в отдельных случаях некоторые виды таких работ могут быть признаны общественными.

## Статья 564. Порядок организации и условия проведения общественных работ

1. Местные кенешы Кыргызской Республики по предложению государственной службы занятости и органов соответствующих профсоюзов, по договоренности с заинтересованными предприятиями, учреждениями, организациями, предпринимателями организуют проведение оплачиваемых общественных работ для безработных.

2. С безработными на срок выполнения общественных работ заключаются трудовые или гражданско-правовые договоры.

3. На граждан, занятых на общественных работах, распространяются в порядке, установленном настоящим Кодексом, социальные гарантии, включая право на получение пенсий, пособий по безработице и временной нетрудоспособности.

4. Наниматель заключает с безработными и другими гражданами, направленными службами занятости на общественные работы, трудовой договор на срок не более 6 месяцев.

5. В случае предоставления службой занятости безработному постоянной работы договор на выполнение общественных работ может быть расторгнут досрочно.

6. В трудовой книжке безработного, занятого на общественных работах, нанимателем производится запись в соответствии с настоящим Кодексом.

7. Наниматель несет ответственность за соблюдение законодательства о труде и занятости, правил охраны труда и техники безопасности при выполнении общественных работ.

8. Период выполнения общественных работ включается в общий и непрерывный трудовой стаж.

## Статья 565. Пособие по безработице

1. Пособие по безработице назначается государственной службой занятости.

2. Право на пособие по безработице предоставляется безработным, не получающим пенсий, пособий (за исключением пособий семьям, воспитывающим детей) либо сумм возмещения ущерба, нанесенного увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, в размере, превышающем размер пособия по безработице, определяемого законодательством Кыргызской Республики.

3. Средства, которые получает безработный, не должны превышать установленных пределов и могут быть ограничены в зависимости от уровня доходов, которыми располагает получатель или его семья.

## Статья 566. Компенсации безработным гражданам, проживающим в районах высокогорья

1. Работникам, проживающим в районах высокогорья и приравненных к ним местностях и признанным в установленном порядке безработными, пособия по безработице выплачиваются с учетом районного коэффициента.

2. Работникам, которые потеряли работу и оплату труда (трудовой

доход) и зарегистрированы в государственной службе занятости населения в качестве лиц, ищущих работу, в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению государственной службы занятости населения стипендия выплачивается с учетом районного коэффициента.

### 3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка безработных

#### Статья 567. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных

1. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных осуществляются в учебных центрах государственной службы занятости либо в иных учебных заведениях (на предприятиях, в учреждениях, организациях).

2. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных по направлениям государственной службы занятости осуществляются за счет средств Государственного фонда содействия занятости.

3. При необходимости государственная служба занятости может полностью или частично компенсировать предприятиям, учреждениям, организациям затраты на обучение принятых на работу или высвобожденных с других предприятий, из учреждений, организаций.

4. Если работник в течение двух лет, предшествовавших его высвобождению (за исключением занятых на неквалифицированных работах, а также лиц, достигших возраста: женщины - 45 лет, мужчины - 55 лет) по последнему месту работы не прошел профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки, средства на его обучение взыскиваются государственной службой занятости с предприятия, учреждения, организации, с которых высвобожден работник.

#### Статья 568. Стипендии безработным на период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки

1. Стипендия безработным на период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки назначается (для получающих пособие по безработице и вместо него) государственной службой занятости.

2. Стипендия безработным устанавливается в размере 50 процентов, а при наличии иждивенцев - 75 процентов среднего размера оплаты труда по последнему месту работы, но не ниже полуторной величины минимального пособия по безработице для данного безработного и не выше утроенной величины минимальной оплаты труда.

3. Безработным, не работающим более 12 месяцев, уволенным за нарушение трудовой дисциплины и иные виновные действия либо по собственному желанию без уважительных причин, стипендия устанавливается в размере минимальной оплаты труда.

4. Стипендия предпринимателям, осуществляющим деятельность, не являясь юридическим лицом, выплачивается при условии уплаты взносов в Государственный фонд содействия занятости в течение не менее полугодия за последний год.

5. Размер стипендии может быть сокращен либо ее выплата прекращена в связи с неуспеваемостью или систематическим непосещением занятий без уважительных причин.

6. Безработным, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку в районах, где к оплате труда установлены фиксированные доплаты в зависимости от уровня радиоактивного загрязнения, размеры стипендии определяются с применением фиксированных доплат, установленных в данных районах.

7. Размер стипендии подлежит индексации в установленном порядке.

#### 4. Дополнительные (особые) гарантии отдельным категориям работников

Статья 569. Особые гарантии работникам, высвобожденным с предприятий, из учреждений, организаций

1. Работникам, высвобожденным с предприятий, из учреждений, организаций при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций или осуществлением мероприятий по сокращению численности (штата) работников, сохраняется непрерывный трудовой стаж в течение трех месяцев со дня увольнения.

2. (исключен)

3. Работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора по любым основаниям, кроме вызванных виновными действиями, предоставляются гарантии, предусмотренные частью первой настоящей статьи.

(В редакции Закона КР от 25 июня 1998 года N 82)

Статья 570. Ответственность предприятий, учреждений, организаций, предпринимателей за нарушение законодательства о занятости населения

1. За необоснованный отказ в приеме на работу лиц, направленных в счет квоты в соответствии со статьей 545 и пунктом первым части второй статьи 549 настоящего Кодекса, либо несоздание рабочих мест в соответствии с пунктом вторым части второй статьи 549 настоящего Кодекса, предприятие, организация уплачивает штраф в размере 12-кратной минимальной оплаты труда.

2. За отказ в приеме на работу выпускников учебных заведений, направленных в соответствии с заявками или договорами на подготовку, предприятия, учреждения и организации уплачивают штраф в размере, установленном в части первой настоящей статьи.

3. За несоздание рабочего места в соответствии с пунктом третьим части первой статьи 549 настоящего Кодекса, в связи с чем был расторгнут трудовой договор с работником, получившим инвалидность в результате трудового увечья либо профессионального заболевания на данном предприятии, в учреждении, организации, предприниматель уплачивает штраф в размере 120-кратного среднемесячного размера оплаты труда данного работника.

4. За несвоевременное либо не в полном объеме исполнение требований, установленных в пункте первом части первой статьи 549 настоящего Кодекса, предприятие, учреждение, организация, предприниматель уплачивают штраф в размере 10-кратной минимальной оплаты труда.

5. Взыскание предусмотренных настоящей статьей штрафов производится государственной службой занятости в порядке, установленном законодательством.

6. Взысканные суммы штрафов направляются в Государственный фонд содействия занятости.

7. Уплата штрафа не освобождает нанимателя от исполнения обязанностей, предусмотренных настоящим разделом.

Статья 571. Обжалование действий должностных лиц и органов государственной службы занятости

1. Обжалование действий должностных лиц и органов государственной службы занятости может производиться в ее вышестоящий орган или в суд.

2. Если в получении пособия по безработице отказано, его выплата временно или постоянно прекращена или размер пособия сокращен либо его размер оспаривается, то ходатайствующие лица имеют право обратиться с жалобой в организации государственной службы занятости или в суд.