



КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК КОДЕКСИ

2004-жылдын 4-августу № 106

(КР 2004-жылдын 8-октябрындагы № 181, 2005-жылдын 30-июнундагы № 85, 2007-жылдын 31-июнундагы № 117, 2011-жылдын 7-августундагы № 136, 2008-жылдын 17-мартындагы № 21, 2008-жылдын 19-апрелиндеги № 61, 2008-жылдын 19-июнундагы № 168, 2009-жылдын 20-январындагы № 10, 2009-жылдын 24-февралындагы № 63, 2009-жылдын 30-апрелиндеги № 103, 2009-жылдын 12-октябрындагы № 260, 2012-жылдын 18-майындагы № 59, 2012-жылдын 4-июнундагы № 97, 2012-жылдын 10-августундагы № 164, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2013-жылдын 15-июнундагы № 141, 2013-жылдын 20-ноябрындагы № 198, 2015-жылдын 20-июнундагы № 179, 2015-жылдын 18-декабрындагы № 227, 2016-жылдын 6-апрелиндеги № 34, 2016-жылдын 30-майындагы № 76, 2016-жылдын 11-ноябрындагы № 177, 2016-жылдын 16-декабрындагы № 207, 2017-жылдын 30-декабрындагы № 228, 2017-жылдын 25-январындагы № 12, 2017-жылдын 6-июнундагы № 98, 2017-жылдын 10-июнундагы № 162, 2017-жылдын 20-ноябрындагы № 190, 2018-жылдын 26-июнундагы № 62, 2019-жылдын 31-декабрындагы № 150, 2021-жылдын 23-апрелиндеги № 56, 2021-жылдын 29-ноябрындагы № 142, 2022-жылдын 18-январындагы № 4, 2022-жылдын 6-июнундагы № 41 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

I БӨЛҮМ ЖАЛПЫ БӨЛҮК 1-Глава Негизги жоболор

1-статья. Эмгек мыйзамдарынын максаттары жана милдеттери

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

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

эмгекти уюштуруу жана эмгекти башкаруу боюнча;

иш берүүчүгө ишке орноштуруу боюнча;

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

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

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

эмгек чөйрөсүндө иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы материал жана жогоркерчилик боюнча;

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

эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча.

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

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

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

- эмгек эркиндиги;

- эмгек укугунун мамилелер чөйрөсүндө мажбурлап иштетүүгө жана бас чырларды тыюу салуу;

- өтө жаман формалардагы багдар эмгегин тыюу салуу;

- негизсиз кызматтан бошотудан коргоо;

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

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

- эмгек келишимине ылайык эмгекке акы төлөөнүн мыйзамда белгиленген эң төмөнкү өлчөмүн камсыз кылуу; сыйлык алуу укугун камсыз кылуу;

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

- өндүрүштө кызматкерди кесиптик жактан өнүктүрүүгө көмөктөшүү, кадрларды даярдоо;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Кызматкерлердин айрым категорияларынын (уюмдардын жетекчилери, мамлекеттик жарандык кызматчы жана муниципалдык кызматчылары, айкалыштыруу боюнча иштеген адамдар, аялдар, жаштар жана башка эмгектин укуктук жактан жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү ушул Кодекс жана башка ченемдик укуктук актыларга белгиленет.

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

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

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

(КР 2007-жылдын 7-августундагы № 136, 2009-жылдын 12-октябрындагы № 260, 2012-жылдын 10-августундагы № 2016-жылдын 30-майындагы № 76, 2017-жылдын 28-июлундагы № 162, 2018-жылдын 26-июлундагы № 62, 2021-жылдын ноябрындагы № 142, 2022-жылдын 18-январындагы №4 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

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

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

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

Кыргыз Республикасынын жарандары ушул статьянын экинчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн мекемелер кызматкерлери болушса, ошол мекемелерде иштеген чет өлкөнүн жарандары катары бирдей иш аткарс бирдей э акы алууга укуктуу.

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

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

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

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

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

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

9-статья. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого тыюу салуу

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

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

Бирдей эмгекке бирдей акы төлөнбөшүнө жол берилбейт.

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

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

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

10-статья. Мажбурлаган эмгекке тыюу салуу

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

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

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

Эң жаман формаларда балдар эмгегин пайдаланууга тыюу салынат.

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

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

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

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

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

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

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

12-статья. Ушул Кодексте каралган мөөнөттөрдү эсептөө

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

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

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

2-Глава

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

13-статья. Эмгек мамилелери

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

14-статья. Эмгек мамилелеринин келип чыгуу негиздери

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

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

- кызмат орунуна шайлоо (шайлоолор);
- ваканттык кызмат орунун ээлөөгө конкурс боюнча шайлоо;
- кызмат орунуна дайындоо же кызматка бекитүү;
- белгиленген квотанын эсебине ыйгарым укуктуу мыйзам менен ыйгарым укук берилген орган тарабынан э жиберүү;
- эмгек келишимин түзүү жөнүндө соттун чечими;
- эмгек келишими тиешелүү түрдө жол-жоболоштурулганына карабастан иш берүүчүнүн же анын өкүл кабардар болуусу же тапшыруусу боюнча жумушка иш жүзүндө кириши.

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

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

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

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

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

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

18-статья. Эмгек мамилесинин тараптары

Эмгек мамилесинин тараптары кызматкер жана иш берүүчү болуп саналат.

Кызматкер - иш берүүчү менен эмгек мамилесине кирген жеке жак.

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

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

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

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

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

19-статья. Кызматкердин негизги укуктары жана милдеттери

Кызматкердин төмөнкүлөргө укугу бар:

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

- ага эмгек келишимдеринде шартталган жумушту жана эмгек акыны алууга;

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

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

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

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

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

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

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

- эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу саламаттыкка келтирилген залалдын ордун толтуртууга;

- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда милдеттүү социалдык камсыздандырууга;

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

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

Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

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

- уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;

- белгиленген эмгек ченемдерин аткарууга;

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

- иш берүүчүнүн жана кызматкердин мүлкүнө аяр мамиле кылууга;

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

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

20-статья. Иш берүүчүнүн негизги укуктары жана милдеттери

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

Иш берүүчү төмөнкүлөргө укугу бар:

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

- эмгекти уюштурууга багытталган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алууга;
 - жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык келишимдерди түзүүгө;
 - өкүлчүлүктөрдүн максаттарында өзүлөрүнүн укуктары менен таламдарын коргоого жана иш берүүчүлө бирикмелерин түзүүгө жана ага кирүүгө;
 - кызматкерлерди сыйлоого;
 - кызматкерлерден уюмда колдонулган эмгек тартибин жана эмгек келишиминин шарттарын аткарууну т кылууга;
 - ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда белгиленген тартипте кызматкерлерди тартиптик жана материал жоопкерчиликке тартууга;
 - өзүлөрүнүн укуктарын жана таламдарын коргоо максатында сотко кайрылууга.
- Иш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:
- мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, локалдуу ченемдик актыларды, жамааттык келишим макулдашуулардын жана эмгек келишимдеринин шарттарын сактоого;
 - кызматкерге эмгек келишиминде шартталган жумушту берүүгө;
 - кызматкерге бирдей эмгек үчүн бирдей акы төлөөнү камсыз кылууга;
 - кызматкерге эмгек акысын өз учурунда жана толук өлчөмдө төлөөгө;
 - эмгекти уюштурууга (жобо, нускама, буйрук) багытталган локалдуу ченемдик актыларды жана уюу кадимкидей иштеши үчүн зарыл болгон башка актыларды кабыл алууга;
 - кызматкерлердин өкүлдөрүнө жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү, жамааттык келишимдерди түзүү, ошондой алардын аткарылышын контролдоо үчүн зарыл маалыматтарды берүүгө;
 - ушул Кодексте белгиленген тартипте жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, ошондой эле жамааттык кели түзүүгө;
 - эмгекти коргоонун жана гигиенанын талаптарына жооп берүүчү шарттарды жана эмгек коопсуздугун уюштур камсыз кылууга;
 - кызматкерлерди эмгек милдеттерин аткаруу үчүн зарыл жабдуулар, шаймандар, техникалык документтер ж башка каражаттар менен камсыз кылууга;
 - мамлекеттик көзөмөл жана контролдоо органдарынын буйрутмасын өз учурунда аткарууга, ошондой эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарды, башка ченемдик укуктук актыларды бузгандык үчүн салы айыптарды төлөөгө;
 - кызматкерлерди мыйзамдарда белгиленген тартипте милдеттүү социалдык камсыздандырууну жүзөгө ашыруу;
 - ушул Кодексте, мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда аныкталган тартипте жана шартт эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкерлерге келтирилген зыянын ордун толтурууга, ошондой моралдык зыянды компенсациялоого;
 - иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызматына шарттарын жана эмгек акысын көрсөтүү менен бош жу орундарынын (вакансиялардын) бар экени жөнүндө маалыматтарды ай сайын берүүгө;
 - ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыла жамааттык келишимдерде, макулдашууларда жана эмгек келишимдеринде каралган башка милдеттерди аткарууга
- (КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

21-статья. Эмгек мамилелеринин субъекттеринин түрлөрү

Жеке эмгек мамилелеринин субъекттери төмөнкүлөр болуп саналат:

- кызматкер;
- иш берүүчү.

Жамааттык эмгек мамилелеринин субъекттери төмөнкүлөр болуп саналат:

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

II БӨЛҮМ ЭМГЕК ЧӨЙРӨСҮНДӨГҮ СОЦИАЛДЫК ӨНӨКТӨШТҮК

3-Глава Жалпы жоболор

22-статья. Социалдык өнөктөштүк

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

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

Караңыз:

23-статья. Социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери

Социалдык өнөктөштүктүн негизги принциптери төмөнкүлөр болуп саналат:

- тараптардын тең укуктуулугу;
- тараптардын кызыкчылыгын урматтоо жана эсепке алуусу;
- келишимдик мамилелерге катышууга тараптардын кызыкчылыгы;
- демократиялык негизде социалдык өнөктөштүктү чыңдоого жана өнүктүрүүгө мамлекеттин көмөктөшүүсү;
- тараптар жана алардын өкүлчүлүктөрү тарабынан мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актылар сактоосу;
- тараптардын өкүлдөрүнүн ыйгарым укуктары;
- эмгек чөйрөсүнө кирүүчү маселелерди талкуулоодо эркин тандоосу;
- тараптар өзүлөрүнө милдеттенмелерди кабыл алуудагы ыктыярдуулугу;
- тараптар өзүлөрүнө кабыл алынган милдеттенмелердин реалдуулугу;
- жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткаруунун милдеттүүлүгү;
- кабыл алынган жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткарууга контролдук;
- тараптардын, алардын өкүлдөрүнүн күнөөсү боюнча жамааттык келишимдерди, макулдашууларды аткарбаган үчүн жоопкерчилик.

24-статья. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары

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

25-статья. Социалдык өнөктөштүктүн тутуму

Социалдык өнөктөштүктүн тутуму төмөнкүдөй деңгээлдерди камтыйт:

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

26-статья. Социалдык өнөктөштүктүн формалары

Социалдык өнөктөштүк төмөнкүдөй формаларда жүзөгө ашырылат:

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

27-статья. Ушул бөлүмдүн ченемдерин колдонуу өзгөчөлүктөрү

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

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

4-Глава**Кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү****28-статья. Иш берүүчүлөрдүн өкүлдөрү**

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

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

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

Иш берүүчүлөрдүн бирикмесинин укуктук абалынын өзгөчөлүктөрү мыйзам тарабынан белгиленет.

Караңыз:

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

29-статья Кызматкерлердин өкүлдөрү

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

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

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

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

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

Караныз:

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

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

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

31-статья. Кызматкерлердин башка өкүлдөрү

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

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

32-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрүнүн ыйгарым укугу

Кызматкерлердин өкүлдөрү төмөнкүлөргө укуктуу:

- иш берүүчү менен жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, жамааттык келишимдерди түзүүгө, алар аткарылышын контролдоого;
- макулдашууларда жана жамааттык келишимдерде каралган учурларда уюмдун социалдык жана экономика өнүгүү маселелерин чечүүгө катышууга;
- эмгек мыйзамдарында каралган учурларда уюмдун локалдуу ченемдик актыларын иштеп чыгууга катышууга;
- уюмда эмгек мыйзамдарынын сакталышына коомдук контролду жүзөгө ашырууга;
- белгиленген тартипте жумуш орунунда тоскоолдуксуз болууга, коомдук контроль жүргүзүү үчүн иш берүүчү зарыл маалыматтарды алууга;
- жамааттык эмгек талаш-тартыштарында кызматкерлердин өкүлү катарында чыгууга;
- жекече эмгек талаш-тартыштарын, ошондой эле сотто доо коюучу катары кароо боюнча органд кызматкерлердин кызыкчылыктарын көздөөгө;
- уюмдун жетекчисинин жана ал ыйгарым укук берген адамдардын чечими, эгерде ал эмгек мыйзамдарына ка келсе сотко даттанууга;
- мыйзамда каралган тартипте иш таштоо жарыялоого жана ишти токтотууга.

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

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

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

- кызматкерлердин кызыкчылыктарына тиешелүү чечимдер кабыл алынганга чейин ушул Кодекске, мыйзамда жамааттык келишимдерде, макулдашууларда каралган учурларда кызматкерлердин өкүлдөрү м консультацияларды жүргүзүүгө;
- кызматкерлердин өкүлдөрүнүн сунуштарын өз учурунда кароого жана аларга кабыл алынган чечимдер жөн жүйөөнү билдирүүгө;
- эмгек, башка социалдык-экономикалык маселелер боюнча кызматкерлердин өкүлдөрүнө зарыл маалыматта берүүгө;
- кызматкерлердин өкүлдөрүнө карата ушул Кодекске, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда алар башка милдеттерди аткарууга.

34-статья. Кызматкерлердин өкүлдөрү үчүн кошумча эмгек кепилдиктери

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

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

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

5-Глава

Социалдык өнөктөштүк органдары. Жамааттык сүйлөшүүлөр

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

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

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

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

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

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

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

36-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү принциптери

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү принциптери төмөнкүлөр болуп саналат:

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

37-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү

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

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

38-статья. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү тартиби

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

39-статья. Пикир келишпестиктерди жөнгө салуу

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

40-статья. Жамааттык келишимдерге катышкан адамдарга кепилдиктер жана компенсациялар

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

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

Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү мезгилинде аларга катышуучу кызматкерлердин өкүлдөрү өкүлчүлүк ыйгарым укуктуу органдын алдынала макулдугусуз тартиптик жазга тартылышы, ушул Кодекске, башка мыйзамда, иштен бошотуу каралган күнөөгө кириптер кылуучу иш-аракеттерди жасагандыгы үчүн эмгек келишими бузуучуларды кошпогондо иш берүүчүнүн демилгеси боюнча башка ишке которулууга же жумуштан бошотулууга тийиш эмес.

6-Глава

Жамааттык келишимдер жана макулдашуулар

Караңыз:

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

41-статья. Жамааттык келишим

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

Жамааттык келишимдер менчиктин кандай түрү болбосун уюмдарда кеминде 1 жылдык мөөнөттөн тизүү мүмкүн.

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

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

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

42-статья. Жамааттык келишимдин мазмуну жана түзүмү

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

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

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

43-статья. Жамааттык келишимдин колдонулушу

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

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

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

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

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

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

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

Уюмду жоюуда жамааттык келишим жоюунун бардык мезгилинин ичинде колдонулушун сактайт.

44-статья. Жамааттык келишимди өзгөртүү жана толуктоо

Жамааттык келишимди өзгөртүү жана толуктоо тараптар аныктаган тартипте жүргүзүлөт.

45-статья. Жамааттык келишимди тараптардын аткарбагандыгы үчүн жоопкерчилиги

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

46-статья. Макулдашуу. Макулдашуулардын түрлөрү

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

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

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

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

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

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

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

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

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

47-статья. Макулдашууну иштеп чыгуу жана түзүү тартиби

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

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

48-статья. Макулдашуунун мазмуну жана түзүмү

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

49-статья. Макулдашуунун колдонулушу

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

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

50-статья. Макулдашууну каттоо

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

51-статья. Макулдашууну өзгөртүү жана толуктоо

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

52-статья. Макулдашуунун өзгөчө кырдаалдагы колдонулушу

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

III БӨЛҮМ ЭМГЕК КЕЛИШИМИ

7-Глава

Эмгек келишими жөнүндө жалпы жобо. Эмгек келишимин түзүү

53-статья. Эмгек келишиминин түшүнүгү

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

Караңыз:

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

54-статья. Эмгек келишиминин мазмуну

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

Эмгек келишими милдеттүү түрдө төмөнкүдөй маалыматтарды камтууга тийиш:

- 1) эмгек келишимин түзүү датасы жана орду;
- 2) тараптардын реквизиттери:
 - иш берүүчүнүн-юридикалык жактын толук аталышы, анын жайгашкан орду, уюмдаштыруу документтик мамлекеттик каттоонун номери жана датасы;
 - иш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) фамилиясы, аты-жөнү, атасынын аты (эгерде ким экендигин ыраст документинде көрсөтүлсө) жана иштеген кызматы, ал эми иш берүүчү жеке жак болсо, анын туруктуу жаша жеринин дареги, аталышы, номери, ким экендигин ырастоочу документти берген датасы;
 - кызматкердин фамилиясы, аты-жөнү (эгерде ким экендигин ырастоочу документинде көрсөтүлсө), социал коргоо күбөлүгүнүн идентификациялык номери;
- 3) иш аткарыла турган жумуш орду;
- 4) уюмдун штаттык ырааттамасына же айкын эмгектик иш-милдеттерге ылайык квалификациясын көрсөтүү м кызматынын, адистигинин, кесибинин аталышы;
- 5) иштин башталыш датасы;
- 6) эмгек келишиминин колдонулуш мөөнөтү;
- 7) иш режими;
- 8) кызматкердин жана иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;
- 9) эмгек акы төлөө шарттары (анын ичинде тарифтик ставканын же кызматкердин кызматтык айлык акысы өлчөмү, кошумча төлөөлөр, үстөктөр жана сыйлык төлөмдөрү, иштин оор, коркунучтуу жана зыяндуу шарты компенсацияларды төлөөлөр);
- 10) эмгек шарттарынын туура мүнөздөмөлөрү, оор, зыяндуу же коркунучтуу шарттардагы иш үчүн кызмат берилүүчү компенсациялар жана жеңилдиктер;
- 11) тараптардын койгон колдору.

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

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

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

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

55-статья. Эмгек келишиминин мөөнөтү

Эмгек келишими төмөнкүдөй түзүлөт:

- 1) аныкталбаган мөөнөткө;
- 2) эгерде ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда башка мөөнөт белгиленбесе, 5 жылдан ашпаган аныкт мөөнөткө (мөөнөттүү эмгек келишими)

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

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

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

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

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

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

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

- чет өлкөгө ишке жиберилген адамдар менен;

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

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

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

- окутуунун күндүзгү формасы боюнча окуган адамдар менен;

- айкалыштырып иштөө боюнча ошол уюмда иштеген адамдар менен;

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

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

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

- коомдук иштерди жүргүзүү үчүн.

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

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

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

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

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

57-статья. Эмгек келишиминин күчүнө кириши

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Кызматкер айкалыштырып иштөө шарттарында бир нече иш берүүчү менен эмгек келишимин түзө алат, э

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

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

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмекке киргизилген мамлекетти муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулга кийин 2 жылдын ичинде мамлекеттик же муниципалдык кызматчылардын жүрүм-турумуна болгон талаптарды са жүзүндөгү кайрылуусун Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте, көрсөтү башкаруунун мамлекеттик, муниципалдык (администрациялык) башкаруунун айрым иш-милдеттери мамлекетти муниципалдык кызматчынын кызматтык милдеттерине кирген болсо, жарандык-укуктук келишимдин (жарандык-уку келишимдердин) шартында бул уюмда эмгек келишиминин шарттарында кызмат ээлөөгө жана бул уюмда на наркы отуз эсептик көрсөткүчтөн ашкан иш аткарууга (ушул уюмга кызмат көрсөтүүгө) укуктуу.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) иш орундарын квоталоонун эсебинен мамлекеттик иш менен камсыз кылуу кызматы тарабынан и жиберилгендер;
- 2) ишке жазуу жүзүндө чакырылгандар;
- 3) иш берүүчүнүн табыштамасына же окуу жайын бүткөндөн кийин алар менен түзүлгөн келишимге ылайык келгендер.

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

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

60-статья. Эмгек келишиминин жараксыздыгы

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

- 1) алдоо, коркутуу, ошондой эле кызматкер үчүн оор жагдайлардын келип чыгышынын кесепетинен өтө айрым шарттарда;
- 2) юридикалык кесепеттерди (жалган эмгек келишимин) түзүүнү көздөгөн түрлөр үчүн;
- 3) өз аракеттеринин маанисин түшүнүүгө жөндөмсүз адамдар менен;
- 4) жин оорусунун жана кем акылдыгынын кесепетинен ишке жарамсыз деп табылган жаран менен.

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

61-статья. Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы

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

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

Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы жалпысынан эмгек келишиминин жараксыздыгына келбейт.

62-статья. Ишке кабыл алууда сыноо

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

63-статья. Эмгек келишимин түзүүдө медициналык күбөлөндүрүү

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

64-статья. Эмгек келишимин түзүүдө көрсөтүлүүчү документтер

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

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

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

Ишке кирүүдө ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралгандан сырткары документтерди кызматкерлер талап кылууга тыюу салынат.

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

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

65-статья. Эмгек китепчеси

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Караңыз:

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

68-статья. Мамлекеттик уюмдарда туугандардын чогуу иштешин чектөө

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

8-Глава

Эмгек келишимин өзгөртүү

69-статья. Башка ишке которуу

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

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

Тиешелүү мыйзамдарда мамлекеттик жарандык кызматчыларды жана муниципалдык кызматчыларды тиеш мамлекеттик органда жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органында мамлекеттик жарандык кызматта муниципалдык кызматта иштөө өзгөчөлүгүн эске алуучу башка туруктуу жана убактылуу ишке ротациялоо өзгөч белгилениши мүмкүн.

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

70-статья. Орун жылыштыруу

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

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

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

71-статья. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүү

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

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

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

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

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

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

72-статья. Өндүрүштүк зарылдыкка байланыштуу башка ишке убактылуу которуу

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

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

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

73-статья. Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу

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

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

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

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

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

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

74-статья. Убактылуу ордун ээлөө

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

Убактылуу ордун ээлөөнүн узактыгы 3 айдан ашпашы керек.

Кызматкерди ваканттык кызмат боюнча милдеттерди аткаруучу кылып дайындоого жол берилбейт.

75-статья. Ден соолугуна байланыштуу башка ишке которуу

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

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

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

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

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

76-статья. Жумуштан четтетүү

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

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

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

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

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

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

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

7) иштеген жеринде ууру кылып кармалганда соттун өкүмү, болбосо компетенциясына администрацияга

8) Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка учурларда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) жаңы кызматкерлерди кабыл алууну, айкалыштырып иштегендерди бошотууну чектөө же убактылуу токтотуу;
- 2) мөөнөттөн ашык иштөөнү жоюу;
- 3) ушул Кодекстин 71-статьясынын биринчи жана бешинчи бөлүктөрүнө ылайык эмгектин колдонуудагы шарттарды өзгөртүү;
- 4) кызматкерлерди этап-этабы менен бошотуу;
- 5) эгерде алар жамааттык келишимде жана макулдашууда каралса, башка чараларды көрүү.

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

9-Глава Эмгек келишимин токтотуу

79-статья. Эмгек келишимин токтотуунун негиздери

Эмгек келишимин токтотуунун негиздери төмөнкүлөр болуп саналат:

- 1) тараптардын макулдашуусу (80-статья);
- 2) эмгек келишиминин мөөнөтүнүн бүтүшү (81-статья);
- 3) кызматкердин демилгеси (82-статья);
- 4) иш берүүчүнүн демилгеси (83-статья);
- 5) кызматкерди анын өтүнүчү же макулдугу боюнча башка иш берүүчүгө ишке которуу же шайлануусу (84-статья);
- 6) тараптардын эркинен тышкары жагдайлар (88-статья);
- 7) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу башка ишке которуудан кызматкер баш тартышы (75-статьянын үчүнчү бөлүгү);
- 8) эмгектин олуттуу шарттарынын өзгөрүшүнө байланыштуу кызматкердин ишти улантуудан баш тартышы (76-статьянын төртүнчү бөлүгү);
- 9) менчик ээсинин алмашышына, уюмдун таандуулугунун (ведомствого караштуулук) өзгөрүшүнө жана өзгөртүп кайра түзүлүшүнө (77-статья) байланыштуу кызматкер ишти улантуудан баш тартышы;
- 10) иш берүүчүнүн башка жерге жылдырышына байланыштуу кызматкердин которуудан баш тартышы (78-статьянын биринчи бөлүгү);
- 11) сыноо мөөнөтүнүн канааттандыраарлык эмес натыйжалары (62-статьянын 7-бөлүгү).

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

Бардык учурларда иштен бошогон күн акыркы иш күнү болуп саналат.

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

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

80-статья. Тараптардын макулдугу боюнча эмгек келишимин бузуу

Алгачкы иш берүүчү менен иш берүүчү арасындагы эмгек келишиминин шарттарына ылайык иш берүүчү менен иш берүүчү арасындагы эмгек келишиминин шарттарына ылайык

кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосунда тараптардын макулдугу боюнча аныкталат.

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

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

81-статья. Мөөнөттүү эмгек келишимин бузуу

Мөөнөттүү эмгек келишими анын мөөнөтү бүткөндөн кийин бузулат.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

83-статья. Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек келишимин бузуу

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

- 1) уюм (юридикалык жак) жоюлган, иш берүүчү (жеке жак) ишин токтоткондо;
- 2) кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышы, анын ичинде уюмду өзгөртүп кайра түзүүгө байланыш;
- 3) кызматкер төмөнкүлөрдөн улам ээлеген кызматына же аткарган ишине дал келбеген:
 - а) медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалына байланыштуу;
 - б) аттестациянын натыйжаларында тастыкталган квалификациясынын жетишсиздиги, эмгек ченемдик актылардын аткарылгандыгы тууралуу маалымат, брак чыгаруу жана башка маалыматтар жөнүндөгү актыларга ылайык;
- 4) уюмдун мүлк ээси алмашканда (уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерге карата);
- 5) эгерде кызматкердин тартиптик жазасы бар болсо, ал бир нече ирет жүйөлүү себептерсиз мөөнөттө милдеттенмелерин аткарбаса;
- 6) кызматкер эмгек милдеттерин төмөнкүдөй бир жолу одоно бузса:
 - а) ишке келбесе (жүйөлүү себептерсиз жумуш күнүнүн аралыгында 3 сааттан ашуун катары менен иштебесе);
 - б) иште алкоолдук, баңги же ууландыруучу уулуу заттарга мас абалында келсе. Мындай абал медициналык корутунду, күбөлөрдүн көрсөтмөсү же кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен бирдикте иш берүүчү тарабынан түзүлгөн акты менен тастыкталат;
 - в) иш ордунда уюмдун атайлап туруп уурдаса же бүлүндүрсө;
 - г) жаракат алганы жана аварияны кошкондо, оор кесепеттерге алып келген эмгекти коргоо талаптарын кызматкерден бузса;
 - д) эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу кызматкерге белгилүү болгон мамлекеттик, кызматтык, банктин, коммерциялык же мыйзам менен корголуучу башка сырларды ачыкка чыгарып жиберүүсү, эгерде аны сактоо менен шарт эмгектик келишимде каралса.

Кызматкерлердин айрым категорияларына карата мыйзамдарда жана устааларда, тартип жөнүндө жазыларда эмгек милдеттерин бир жолку бузуулардын башка түрлөрү да каралышы мүмкүн.

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

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

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

Мектеп дирекциясы тарабынан окуучулардын ата-энелеринин жоопкерчилигин
көтөрүү максатында түзүлгөн
К Е Л И Ш И М И .

32-7

Мен Козьева Жусекакан
(ата-энелер фамилиясы, аты-жөнү)

Тешербай Исак уулу атындагы №35 жалпы билим берүүчү орто мектебинин 9^б-классында
Козьев Сапармурат
(окуучунун фамилиясы, аты-жөнү)

Уулумдун, кызымдын келечеги үчүн төмөндөгү мектептин ата-энелерге койгон талаптарын аткарууга милдеттенем.

1. Уулум, кызымды өз убагында 3⁰⁰ сабакка форма (галстук) менен таза тыкан жөнөтөм.
2. Окуу куралдарын китеп, дептерлерин жадыбал боюнча алып келүүсүн жана таза кармоо жагын көзөмөлдөйм.
3. Сабактан себепсиз 3 күндөн (бир жумада) сабак калтырса ата-энесине мектеп жетекчилери тарабынан эскертилип, андан жыйынтык чыкпаса, баланы милициянын “Жаш өспүрүмдөр инспекциясына” үчөткө катталат.
4. Сабакка кечиктирбей өз убагында жөнөтөм жана мугалимдин айткандарын так аткарттырам.
5. Мектеп окуучунун эрежелерин так сактоо, мектептин окуу материалдык жабдууларын, айнек эшиктерин сындырбоого тарбиялайм. Эгер сындырган болсо төлөп беремин.
6. Жол эрежесин, техникалык коопсуздукту бузбоого, транспорттук каражаттарга асылбоого, ар түрдүү кырсыккан этият болууга, тең-туштары менен урушпоого үйрөтөм.
7. Кокустан болгон ар кандай кырсыкка ата-эне иретинде жооптуумун.
8. Туулган күн, майрамдык кечелерди уюштуруп бербеймин, кафеге кирүүгө катуу тыюу салам.
9. Сабактан кийинки убакытта болгон тартип бузуулар үчүн өзүм жооп берем.
10. Кечинде 21:00дөн кийин көчөгө чыгарбайм. Тууган уруктукуна уруксатсыз жалгыз жөнөтпөйм.
11. Балдарыма оор жумуштарды жүктөбөйм жана “Балдардын укуктары жөнүндөгү конвенцияны” аткарам. Эгерде үй-бүлөөдө зарыл иш чыкса мектеп директорунун атына арыз жазып, анан алып кетем.
12. Балдарымдын үй тапшырмасын аткаруусун дайым көзөмөлдөйм.
13. 1-сменада саат 8:00дөн 13:00 гө чейин 2-сменада 13:00дөн 18:00гө чейин сабакка келген окуучуларды мектеп көзөмөлдөйт. Мектептен тышкаркы убакытта ата-эне катары өзүм жооп берем.
14. Эгерде балдар мектепке келбей калып, бир кокустук болсо ага мектеп жооп бербейт, ата-эне катары керт башым менен өзүм жооп беремин.
15. 9-класс жана 11-класстын бүтүрүүчүлөрүнүн орто билим жана негизги билим тууралуу документтерди алганга чейин майрамдык кечелерди уюштуруп бербеймин.
16. Мектепке баламды телефон көтөрүп жөнөтпөйм, алтын шакек, сөйкө, билерик тактырбаймын, эгер балам мектепке телефон көтөрүп келсе, мектеп администрациясы тарабынан алынып коюлат ата-эненин түшүнүк кат жазуусу менен кайтарып берилет. (штраф төлөнөт)
17. 9-10-11-класстарда жолдоштук мамилени туура сактоону санитардык-гигиеналык талаптарды так сактоосун өзүм көзөмөлдөйм. Кыз балдарды ар жылы мед кароодон өткөрөм. Эне катары ар дайым насаат берип турам.
18. Эркек балдар талап-тоноочулук же рекеттик жолго барбоосуна катуу көзөмөл кылам жана ата-эне катары өз мойнума алам.
19. Ашыкча чыгымдарга жол бербөө, автоунааларды айдабоо, суудан этият болуу, суу көлмөлөргө барбоо, жол эрежесин сактап, ар кандай кырсыктардан сактануу жагы эскертилет. Бардык майрамдарда, каникул күндөрдө ата-эненин көзөмөлүндө болот.
20. Баламдын же кызымдын суудан этият болуусун эскертем. 1-сентябрь, 31-декабрь, 14-февраль, 23-февраль, 8-март, 21-март, 1-май, 9-май, 25-май жана бүтүрүү кечесинде эч кандай кафе ресторандарга, дискотекаларга, үйлөрдө чогулуп отурганга жана башка көңүл ачуу жайларга жөнөтпөйм. Бардык жоопкерчиликти өз мойнума алам.

Мектеп директору, завуч, тарбия завучу, класс жетекчиси жана мектеп жамааты эч кандай жооп бербейт.
Ушул эрежелерди толугу менен сактайм жана ата-эне катары өз колумду коём.

Мектеп дирекциясы тарабынан кабыл алынган келишимди бузбаймын. Келишим менен толук тааныштым, толук түшүнүк алдым, өз колумду койдум.

Мектеп директору: Рахманова Т.

ата-энеси: Козьева

КТНУ: Кыргызбаева Н.

окуучу: Козьев Сапармурат

Класс жетекчиси: Кыргызбаева Н.

Келишим ата-эненин катышуусунда түзүлдү.

“7” сентябрь 2022-жыл

IV. МЕКТЕПТЕГИ ОКУУ ПРОЦЕССИНЕ КАТЫШУУЧУЛАР

4.1. Жалпы билим беруучу мектептин окуу-тарбиялоо процессине туздон-туз катышуучулары болуп мектептин окуучулары, алардын ата-энелери жана аларды окуткан мугалимдер болуп саналат.

Окуучулардын милдеттери:

- Кыргыз Республикасынын конституциясын, мамлекеттик символдорун билуугу жана урматтоо;
- Окуучулардын абийир кодексин милдеттуу турдо аткаруу менен Уставда корсотулгон окуучулар учун бирдиктуу талаптарды аткарууга жана урматтоого;
- Сабактарды калтырбоого жана кечикпоого;
- Мектептин кадыр-баркын которуу максатында бардык коомдук иштерге активдуу катышууга;
- Коомдук жерлерде, мектепте озун маданияттуу алып журуугу;
- озунун ден-соолугу жонундо камкордук коруугу жана мектептин тазалыгын сактоого;
- Класстын, мектептин мулкуно этият мамиле жасоого;
- Мектептин мугалимдеринин айткандарын аткарууга жана аларды урматтоого;
- Окуу китептери, окуучулар учун атайын кийим-кечектер менен камсыз болууга.

Окуучулардын укуктары:

- мектептин бардык баскычтарында (I, II) акысыз билим алууга;
- окутуунун турдуу формаларынан пайдаланууга (кундузгу, экстернат);
- оздорунун каалолору жана ата-энелери менен макулдугунун негизинде кошумча билим беруу (акы толонуучу) кызматтарынан пайдаланууга;
- акысыз медициналык тейлоодон отуугу;
- мектептин китепканасынан окуу жана корком адабияттарды алып пайдаланууга;
- класстагы жана мектептеги окуучулардын башкаруу органдарына шайланууга жана аларды шайлоого;
- окуу-тарбия иштерин жакшыртуу боюнча сунуш-пикирлерин айтууга;
- класстан жана мектептен тышкаркы иштерге активдуу катышууга, оз каалоосу боюнча мектептин айланасын жашылдандырууга;
- озунун же ата-энелеринин каалоосу боюнча башка мектепке окуу учун которулууга.