



Бекитилди.

Мектеп директору: *А.Н. Жоробекова*

Кабыл алынды:

«

» 20_ -жыл

№1 пед.кенешме

3-бөлүм

ЭМГЕК КЕЛИШИМИ

7-Глава

Эмгек келишими жөнүндө жалпы жобо. Эмгек келишимин түзүү

53-статья. Эмгек келишиминин түшүнүгү

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

Караңыз:

Кыргыз Республикасынын өкмөтүнүн 1999-ЖЫЛДЫН 12-мартындагы ГМ 145 "Эмгек келишиминин жана отпуска жөнүндө каттын болжолдуу түрүн бекитүү жөнүндө" токтому

54-статья. Эмгек келишиминин мазмуну

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

келишими милдеттуу турде төмөнкүдөй маалыматтарды камтууга тийиш:

1) эмгек келишимин түзүү датасы жана орду;

2) тараптардын реквизипери:

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



датасы; - иш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) фамилиясы, аты-жөнү, атасынын аты

(эгерде ким экендигин ырастоочу документинде көрсөтүлсө) жана иштеген КЫЗМЕТЫ, ал эми иш беруучу жеке жак болсо, анын туруктуу жашаган жеринин дареги, аталышы, номери, ким экендигин ырастоочу документти берген датасы;

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

3) иш аткарыла турган жумуш орду;

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

5) иштин башталыш датасы;

Б) эмгек келишиминин колдонулуш мөөнөтү;

7) иш режими;

8) кызматкердин жана иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;

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

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

11) тараптардын койгон колдору.

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

салыштырмалуу кызматкердин абалын начарлатпоочу башка шарттар каралышы мумкун.

Эмгек келишиминин шарттары тараптардын макулдашуусу боюнча гана жана жазуу жүзүндө өзгөртүлүшү мүмкүн. Мөөнөттүү эмгек келишимин түзгөн учурда, анда анын колдонулуш мөөнөттүү жана мөөнөттүү эмгек келишимин түзүү үчүн негиз болгон кырдаал (себеп) көрсөтүлөт.

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

55-статья. Эмгек келишиминин мөөнөтү

Эмгек келишими төнкүдөй түзүлөт:

- 1) аныкталбаган мөөнөткө;
- 2) эгерде ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда башка мөөнөт белгиленбесе, 5 жылдан ашпаган аныкталган мөөнөткө (мөөнөттүү эмгек КЕЛИШИМИ). Мөөнөттүү эмгек келишими ушул мыйзамдарда каралган учурларда, ошондой эле эмгек келишими алдыдагы иштердин мунөзун жана шарттарын эске алуу менен аныкталбаган мөөнөткө белгилениши мумкун болбогондо түзүлөт, анын ичинде:
 - уюштуруу-укуктук формаларына жана менчигинин түрүнө карабастан уюмдардын жетекчилери, жетекчилердин орун басарлары жана башкы бухгалтерлери менен;
 - мыйзамдарга ылайык иш орду сактала турган кызматкер убактылуу жок болгондо аны алмаштыруу учун;
 - убактылуу (2 айга чейин), ошондой эле иштин табигый шарттары убакыттын (сезондун) белгилүү бир мезгилинин аралыгында гана жүргүзүлөтүргөн сезондук иштерди аткаруу убагына;
 - кээдэ кырсыктарды, аварияларды, кыйроолорду болтурбоо жана алардын кесепеперин четтетүү жана башка өзгөчө жагдайлар боюнча ШАШЫЛЫШ иштерди жүргүзүү учун;
 - уюмдун демейдеги иш-аракетинин алкагына кирүүчү иштерди (реконструкциялоо, монтаждоо жана берүү-жөнгө салуу иштери, аудит), ошондой эле өндүрүштү же көрсөтүлүүчү кызматтардын көлөмүн



да мөөнөттүү эмгек келишиминин мөөнөтү бүтүшүнө байланыштуу аны бузууну талап кылбаса, ал эми кызматкер эмгек келишиминин мөөнөтү бүткөндөн кийин да иштеп жатса, эмгек келишими аныкталбаган мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет. Аныкталбаган мөөнөткө түзүлгөн эмгек келишими кызматкердин макулдугуусуз белгилүү бир мөөнөткө кайра түзүлүшү мүмкүн эмес. Ушул Кодексте каралган укуктарды жана кепилдиктерди кызматкерге берүүдөн баш тартуу максатында мөөнөттүү эмгек келишимдерин негизсиз түзүүгө тыюу салынат.

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

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

57-статья. Эмгек келишиминин кучуне кириши

Эгерде келишимдин өзүндө башкача каралбаса, эмгек келишими кызматкер жана иш беруучу кол койгон учурдан тартип күчүнө кирет. Кызматкер келишимде аныкталган күндөн тартып эмгек милдеттерин аткарууга киришүүгө милдеттүү. Эгерде эмгек келишиминде иштин башталган күнү жазылбаса, кызматкер келишим күчүнө кирген күндөн кийинки жумушчу күндөн тартып ишке киришууге тийиш. Эгерде кызматкер жүйөлүү себептерсиз белгиленген мөөнөттө ишке киришпесе эмгек келишими жоюлат. Эгерде кызматкер жазуу жүзүндө эмгек келишими түзүлө электе иш беруучунун же анын өкүлүнүн көрсөтмөсү же тапшырмасы боюнча иш жүзүндө ишке киришсе, эмгек келишими жумуш башталган күндөн тартып түзүлдү деп эсептелинет. Кызматкерди иш жүзүндө жумушка киргизүү иш берүүчүнү аны менен жазуу жүзүндө эмгек келишимин түзүү милдетинен бошотпойт. Иш жүзүндө кызматкерди жумушка киргизүү аны менен жазуу жүзүндөгү эмгек келишимин жол-жоболоштуруу милдетинен иш берүүчү бошотулбайт.

58-статья. Эмгек келишимин түзүү жана ишке кабыл алууну жолжоболоштуруу

Эмгек келишими жазуу жүзүндө эки нускада тузулөт, эки нускада даярдалат жана ага тараптар кол коюшат. Бир нускасы кызматкерге берилип, экинчиси иш беруучуде сакталат. Тузулгон эмгек келишиминин негизинде кызматкерди ишке кабыл алуу үч күндүк мөөнөттө иш берүүчүнүн (буйругу, тескемеси, токтому) менен жол- жоболоштурулат.

Иш берүүчүнүн (буйругу, тескемеси, токтому) кол коюлган күндөн тартып үч күндүк мөөнөттө кызматкерге кол койдуруу менен жарыя кылынат.

Эмгек келишимин түзүү ушул Кодекстин 14-статьясына ылайык аныкталган шарттарда жүзөгө ашырылышы мүмкүн. Кызматкер айкалыштырып иштөө шарттарында бир нече иш берүүчү менен эмгек келишимин түзө алат, эгерде Кыргыз Республикасынын мыйзамында тыюу салынбаса. Ишке кабыл алууда иш берүүчү кызматкерди уюмдагы ички эмгек тартибинин колдонуп жаткан тартиби, кызматкердин эмгек ишмилдеттерине тиешеси бар башка локалдуу ченемдик актылар, жамааттык келишимдер, макулдашуулар менен тааныштырууга, эмгекти коргоо боюнча кызматкерге нускама берүүгө, белгиленген тартипке ылайык кызматкерге эмгек китепчесин жазууга (толтурууга) милдеттүү.

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

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмекке киргизилген мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 2 жылдын ичинде мамлекеттик же муниципалдык кызматчылардын журум-турумуна болгон талаптарды сактоо жана кызыкчылыктардын кагылышын жөнгө салуу боюнча тиешелүү комиссиянын макулдугу менен, эгерде бул уюмду башкаруунун мамлекеттик, муниципалдык (администрациялык) башкаруунун айрым ишмилдеттери мамлекеттик же муниципалдык кызматчынын кызматтык милдеттерине кирген болсо, жарандык-укуктук келишимдин (жарандык укуктук келишимдердин) шартында бул уюмда эмгек келишиминин шарттарында кызмат ээлөөгө жана бул уюмда айына наркы отуз эсептик көрсөткүчтөн ашкан иш аткарууга (ушул уюмга кызмат керсетууге) укуктуу. Комиссия эмгек келишиминин шарттарында ушул уюмда кызмат ээлегэ жана же жарандык-укуктук келишимдин шарттарында ушул уюмда иш аткарууга (бул уюмга кызмат көрсөтүүгө) макулдугун берүү жөнүндө жарандын жазуу жүзүндөгү кайрылуусун Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте, көрсөтүлгөн кайрылуу келип тушкөн күндөн тартып 7 күндүн ичинде кароого жана кабыл алынган чечим тууралуу бир жумушчу күндүн ичинде жаранга жазуу жүзүндө билдирүү жөнөтүүгө жана 3 жумушчу күндүн ичинде ага кабарлоого милдеттүү.



59-статья. Айрым жарандар менен эмгек келишимин түзүдөн негизсиз

баш тартууга тыюу салуу

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

- 1) иш орундарын квоталоонун эсебинен мамлекеттик иш менен камсыз кылуу кызматы тарабынан ишке жиберилгендер;
- 2) ИШКЕ жазуу жүзүндө чакырылгандар;
- 3) иш берүүчүнүн табыштамасына же окуу жайын бүткөндөн кийин алар менен түзүлгөн келишимге ылайык ишке келгендер. Ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган учурларда, жарандын талабы боюнча иш берүүчү баш тартуунун жүйөсү жөнүндө ал кайрылгандан кийин 3 күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндө билдирүүгө милдеттүү. Негизсиз баш тартуу сотко даттанылышы мүмкүн. (КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы ГМ 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 учун оор жагдайлардын келип чыгышынын кесепетинен өтө пайдасыз шарттарда;
- 2) юридикалык кесепеттерди (жалган эмгек КЕЛИШИМИН) түзүүнү көздөбөгөн ТҮРЛӨР үчүн;
- 3) өз аракеттеринин маанисин түшүнүүгө жөндөмсүз адамдар менен;
- 4) жин оорусунун жана кем акылдыгынын кесепетинен ишке жарамсыз деп табылган жаран менен. Келишимди жараксыз деп табуу кызматкерге ар жылдык өргүү укугун, иштеген убагынын мезгилинде пенсиялык стажын жана башка жеңилдиктерин кошкондо, иштен бошогондо өргүүсүнүн колдонулбаган кундери учун акчалай компенсацияга укугун жоготпойт.

61-статья. Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы

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

- 1) ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган башка ченемдик

бузуна жалглы негиздерде (дна жол берилет. Эгерде сыноо мезгилинде кызматкер ага СУНУШ чылынган иш туура келбейт деген тыянакка келсе, анда ал иш беруучуго 3 кун мурда жазуу жузунде бул женундо эскертуу менен 03 каалоосу боюнча эмгек Келишимин бузууга укугу бар. (КР 2009-ЖЫЛДЫН 30-мартындагы N 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

63-статья. Эмгек келишимин тузууде медициналык куболондуруу

Эмгек Келишимин тузуудо милдеттуу алдынала медициналык кубелендурууге 18 жашка чыга элек адамдар, ошондой эле ушул Кодексте жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда башка адамдар андан етууго тийиш.

64-статья. Эмгек Келишимин тузууде керсетулуучу документтер

Эмгек келишимин тузуудо ишке орношуучу адам иш беруучуго теменкулерду керсетет: паспорт же инсандыгын ырастоочу башка документ; эмгек китепчеси; социалдык коргоо куболугу; аскердик эсепке алуу документтери (аскерге милдеттуулер жана аскердик кызматка чакырылуугатийиш болгон адамдар), ал эми атайын билимдерди

(даярдыктарды) талап кылган ИШК(2 кызматкер билими ЖОНУНДО (адистиги, квалификациясы) документти; 18 жашка чейинки курактагы адамдарды тарбиялоо, окутуу жана тейлеэ менен байланышкан иштерде иштеесу учун сопуулугунун жоктугу

тууралуу маалымкатты керсетет. Биринчи жолу ишке орношуп жаткан адамдарга иш беруучу тарабынан эмгек китепчеси жана социалдык коргоо кубелугу толтурулат. Айрым учурларда аткарылуучу иштин эзгечэлукторун эске алуу менен ушул Кодексте, башка мыйзамдарда ишке кирүүдө керсетулуучу кошумча документтер каралышы мумкун. Ишке кирүүдө ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралгандан сырткаркы докуменперди кызматкерлерден талап кылууга тыюу салынат. Кызматкердин саясий партияларга, кыймылдарга же диний уюмдарга таандык экендиги женунде, ошондой эле кызматкердин жеке турмушу тууралуу маалымапарды жыйноого тыюу салынат. (КР 2013-ЖЫЛДЫН 1-ноябрындагы 198 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

65-статья. Эмгек китепчеси

Белгиленген улгудегу эмгек китепчеси кызматкердин эмгектик ишмердиги жана иш СТТКЫСЫ женундегу негизги документ болуп саналат. Эмгек китепчелеринин формасы, жазып толтуруу жана сактоо тартиби, ошондой эле эмгек китепчелеринин бланкаларын даярдоо жана иш беруучулерду аны

менен камсыз кылуу тартиби Кыргыз Республикасынын екмету тарабынан белгиленет.

Караньв:

Кыргыз Республикасынын екметунун 2003-жылдын 24-июлундагы ГЫ 462 "Эмгек китепчелеринин формасын, эмгек китепчелерине кошумча барак формасын жана Эмгек китепчелерин жургузуу тартибин бекитуу женунде" токтому

Эгерде ушул уюмдагы иш кызматкер учун негизги иши болуп саналса, иш беруучу уюмда 5 кунден ашык иштеген бардык кызматкерлерге, эмгек китепчелерин жазып толтурууга милдепуу. Эмгек китепчесине ишке кабыл алуу, башка туруктуу ИШКе которуу жана кызматкерди иштен бошотуу, ошондой эле эмгек келишимин токтотуунун негиздери женунде маалымапар киргизилет. Эмгек китепчесине эмгек келишимин токтотуунун себептери женунде жазуулар ушул Кодекстин же башка мыйзамдын баяндоолоруна ылайык жана тиешелуу статьяга, пунктка шилтеме жасоо менен жургузулат. Эмгек келишимин токтоткондо эмгек китепчеси кызматкер иштен бошогон куну (иштин акыркы куну) берилет. Эгерде эмгек китепчеси иш беруучуга тиешесиз себептер боюнча (кызматкер жок болсо, болбосо ал эмгек китепчесин алуудан баш тартса) иштин акыркы куну берилбесе, иш беруучу кызматкерге эмгек китепчесине келишинин зарылдыгы, болбосо аны почта аркылуу жиберууге макулдугун беруу женунде почта кабарламасын жиберет. Иш беруучу кабарлама жиберилген кунден тартып эмгек китепчесин кечиктирип беруу жоопкерчилигинен бошотулат. Кызматкерди бошотууда кызмат беруучунун кунеесу боюнча эмгек китепчеси ез убагында берилбегендиги учун кызмат беруучу эмгек китепчесин бербей кармаган ар бир кун учун кызматкерге ар кундук орточо эмгек акысын телеп берет. (КР 2009-ЖЫЛДЫН 30-мартындагы ГЫ 103 МЫЙЗаМЫНЫН редакциясына ылайык)

66-статья. Жумуш жана эмгекке акы телеэнун елчему женунде документтерди беруу

Иш беруучу кызматкердин жазуу жузундегу арьвы боюнча беш кундук мезнепэн кечиктирбестен тиешелуу турде кубелендурулган ИШКе байланыштуу, анын ичинде мурдагы документтердин кечурмэлери (ишке кабыл алуу, башка ишке которуу, иштен бошотуу женунде буйруктар,

эмгек китепчесинин кечурмесу, эмгек акысы жана ошол уюмда иштеген мезгили тууралу маалымкат жана башкалар) берууге милдепуу. Иш беруучунун ушул статьянын биринчи белугунде керсетулген докуменперди берууден баш тартышы же белгиленген меенепе ашык кармап турушу Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык администрациялык жоопкерчиликке кириптер кылат. (КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

67-статья. Мамлекеттик кызматта кызмат орунун ээлее тартиби

Мамлекеттик кызмапа кызмат орунун ээлее дайындоо, шайлоо же бекитуу аркылуу жургузулет. Мамлекеттик кызматта кызмат орунун ээлоо, эмгек келишимин тузуу, езгертуу жана бузуу тартиби ушул Кодекске жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жузеге ашырылат.

Карацъв:

КР 2004-жылдын 11-августундагы ГЫ 114 "Мамлекеттик кызмат женунде" Мыйзамы

68-статья. Мамлекеттик уюмдарда туугандардын чогуу ИШТеШИИ чектее

Бир же ошол эле мамлекепик уюмдарда жакын туугандарга (атаэне, жубайлар, ага-инилер, эже-синдилер, уул, кыз, ошондой эле жубайлардын, ага-инилери, эже-сицдилери, ата-энелери жана балдары) иштееге, эгерде алардын иши Кыргыз Республикасынын екмету аныктаган учурлардыкы ошпогондо, бири экинчисине тузден-туз баш иЙишине же контролдугуна байланыштуу болсо, чогуу иштееге тыюу салынат.

Карацыз:

Кыргыз Республикасынын екметунун 2005-ЖЫЛДЫН 16-августундагы ГЧЗ72 "Туугандардын бирге иштешине жол берилуучу мамлекепик уюмдардын тизмеси женундэ" токтому

8-Глава

Эмгек келишимин езгертуу

69-статья. Башка ишке которуу

Иш беруучунун демилгеси боюнча ошол эле уюмдагы башка туруктуу же убактылуу ишке которууга, башкача айтканда эмгек иш-милдеперин же эмгек келишиминин колдонуудагы шартЫН езгертуу, ошону менен катар башка уюмдагы туруктуу ишке, болбосо уюм менен кошо башка жерге которууга кызматкердин жазуу жузундегу макулдугу менен гана

алдынала убактылуу кеңейтууга (бир жылга чейин) байланышкан иштерди жүргүзүү

- уюмдарга - чакан жана орто ишкердик субъекттерине жумушка кирген кызматкерлердин саны 15ке чейинки адамдар менен уюм ачылган күндөн тартып бир жылдын ичинде, ошондой эле иш берүүчү - жеке жактарга карата;
- чет өлкөгө ишке жиберилген адамдар менен;
- убакыттын алдынала аныкталган мезгилин же алдынала аныкталган иштерди аткаруу учун тузулган уюмга ишке орношкон адамдар менен;
- ишти аткаруу (бүткөрүү) айкын дата менен аныкталышы мүмкүн болбогон учурларда алдынала аныкталган ишти аткаруу үчүн алынган адамдар менен;
- кызматкердин стажысына жана кесиптик окуусуна туздөн-туз байланыштуу иш учун;
- окутуунун күндүзгү формасы боюнча окуткан адамдар менен;
- айкалыштырып иштөө боюнча ошол уюмда иштеген адамдар менен;
- мамлекеттик бийлик органынын же жергиликтүү өзалдынча башкаруу органынын мыйзамда же башка ченемдик укуктук актыда белгиленген тартипте өткөргөн конкурсунун натыйжалары боюнча белгилүү бир мөөнөткө иштөөнү караган эмгек келишимдерин тузушкөн 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 адамдарынын же шайлануучу органдардын мүчөлөрүнүн иш-арекеттерин туздөн-түз камсыз кылууга байланыштуу ишке кирген учурларда;
- курагы боюнча пенсионерлер, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалы боюнча өзгөчө тартипте убактылуу мөнөздөгү ишке уруксат берилген адамдар менен;
- коомдук иштерди жүргүзүү үчүн. Эгерде эмгек келишиминде анын колдонулуш мөөнөтү жазуу жазууда белгиленбесе, келишим мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет. Эгерде тараптардын бири

жол берилет. Кызматкердин ден соолугунун абалына каршы келген ишке аны которууга тыюу салынат. Тиешелуу мамлекепик органда мамлекепик кызматта иштеенун спецификасын эске алган иш беруучунун демилгеси боюнча ошол эле уюмда башка туруктуу же убактылуу ишке мамлекепик КЫМатчыНЫ ротациялоонун (каторуунун) эгечолуктеру тиешелуу мыйзамдарда белгилениши мумкун. (КР 2009-жылдын 30-мартындагы ГЫ 103, 2012-жылдын 10-августундагы ГЫ 164 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

70-статья. Орун жылыштыруу

Иш беруучу кызматкерди мурда иштеген жеринен ошол уюмдун ошол эле жердеги башка тузумдук белумчелеруне иш тапшыруусу, башка механизмдеже агрегапа иштеону тапшыруусу, эгерде бул эмгек ишмилдетин эгертүү жана эмгек Келишиминин колдонуудагы шартын эгертүү болуп саналбаса, орун жылыштыруу деп таанылат. Орун жылыштыруу кызматкердин макулдугусуз жургузулбейт. Орун жылыштыруу ендуруштук, уюштуруу же экономикалык себептер менен негизделиши керек. КР 2012-ЖЫЛДЫН 20-ноябрындагы ГЫ 185 Мыйзамы менен 70СТАТЬЯНЫН расмий тилиндеги редакциясына эгертүүлөр киргизилди 71-статья. Эмгектин колдонуудагы шарттарын эгертүү

Технологиядагы, ендурушту жана эмгекти уюштуруудагы, жумуштардын (продукциялар, кызмат керсетүүлөр) калемдерунун кыскарышындагы эгертүүлөргө байланыштуу себептер боюнча эмгек иш-милдеперин (кесип, адистик, квалификация, кызмат) эгертүүсүз кызматкер иштээну улантканда, эмгектин колдонуудагы шарпарын озгертүүгө жол берилет. Эмгектин колдонуудагы шарпарын (эмгекке акы телее тутуму жана елчему, иш режими, кесиптерди айкалыштыруу, жецилдиктер жана артыкчылыктар жана башкалар) эгертүү женундэ кызматкер кеминде 1 ай мурда жазуу жузунде билдирилиши керек. Эмгектин колдонуудагы шарпарын эгертүүде эмгек келишимине тиешелуу эгертүү жана толуктоо киргизилет. Кызматкер жацы шарпарда иштееге макул болбогон учурда иш беруучу агауюмдагы кызматкердин квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык башка ишти жазуу жузунде сунуш кылууга милдепуу. Керсетулгэн иш жок болгондо, сунуш КЫЛЫНган иштен кызматкер баш тартса, ошондой эле жацы шарпарда иштееден баш тарткан учурларда ушул Кодекстин 79-статьясынын 8-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат. Эгерде ушул статьянын биринчи белугунде керсетулген жагдай кызматкерлердин жапырт иштен баштонушуна алыт келиши мумкун болсо, иш беруучу жумуш

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

билдирүүгө милдеттүү. Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмектеги мамлекеттик же муниципалдык кызматтын КЫЗМАТ ордун ээлеген жаран мамлекеттик же МУНИЦИПАЛДЫК кызматтан БОШОГОНДОН кийин ушул статьянын 3-бөлүгүндө каралган талаптарды сактабаса, ушул статьянын 1- бөлүгүндө көрсөтүлгөн ишти аткаруу учун көрсөтүлгөн жаран менен тузулгөн эмгек келишимин же жарандык-укуктук келишимди токтотууга алып келет.

Иш беруучу ушул статьянын 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн ишти аткарууга (кызматтарды көрсөтүүгө) Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмектеги мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран менен эмгек же жарандык-укуктук келишим түзүүдө ал мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 10 кундун ичинде мындай келишим түзүлгөндүгү тууралуу анын акыркы ИШТЕГЕН жери боюнча мамлекеттик же муниципалдык кызматтын жалдоочусуна (иш беруучусунө) билдирүүгө милдеттуу. Ушул статьянын 5-бөлүгүндө көрсөтүлгөн милдеттер иш берүүчү тарабынан аткарылбаса, укук бузуу болуп саналат жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчиликке АЛЫП келет. Эгерде бул уюмду мамлекеттик башкаруунун айрым иш-милдеттери жарандык же муниципалдык КЫЗМТЧЫНЫН кызматтык милдеттерине кирген болсо. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда, ушул статьянын 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн эмгек келишиминин шартында кызмат ээлөө үчүн жана (же) жарандык-укуктук келишимдин (жарандык-укуктук келишимдердин) шартында бул уюмда иш аткаруу (ушул уюмга кызмат көрсөтүү) үчүн тыюу салуу жаран тарабынан сакталгандыгын текшеруу жана мындай жаран менен түзүлгөн эмгек келишиминин шарттары же жарандык- укуктук келишимдин шарттары иш берүүчү тарабынан сакталгандыгын

текшерүү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жүзөгө ашырылат. (КР 2012-ЖЫЛДЫН 10-августундагы N 164 Мыйзамынын редакциясына ЫЛАЙЫК)



орундарын сактоо максатында уюмдун кызматкерлеринин екулчулугунун макулдугу боюнча, ал жок учурларда кызматкердин жазуу жузундегу макулдугу менен ушул СТАТЬЯНЫН биринчи белугунде каралган толук эмес жумуш убактысынын режимин эскертуу меэнетун тактабастан б айга чейинки меенетке киргизууге укуктуу. Мында жумуш мезгилинин узактыгы жумуш убактысынын бир айлык ченемининжарымынан аз, ал эми эмгекке акы телеэ тарифтик ставканын (АЙЛЫК АКЫНЫН) 1/2 аз болушу мумкун эмес. Эгерде кызматкер ЖУМУШ убактысынын тиешелуу режимдеринин шарпарында иштеедэн баш тартса, анда ушул Кодекстин 83-статьясынын 2-пунктуна ылайык кызматкерге тиешелуу кепилдиктерди жана компенсацияларды беруу менен эмгек келишими бузулат.

72-статья. Эндурештук зарылдыжка байланыштуу башка ишке убактылуу которуу

Эндурештук зарылдык болгон учурларда иш беруучу кызматкерлерди 1 айга чейинки меенетке ошол эле уюмдагы же башка уюмдагы, бирок ошол эле жердеги ишке аткарылган иш боюнча эмгек акысы менен, бирок мурдагы ишиндеги орточо эмгек акысынан темен эмес шарпа эмгек келишиминде шарпалбаган ИШКЕ которууга укуктуу.

Мындай которууга кыйроолорду, эндурештук аварияларды болтурбоо же кыйроолордун, авариялардын же бееде кырсыктын кесепеперин чепетуу; бееде кырсыктарды болтурбоо, мулкту жок кылуу же бузуу жана башка езгече учурларда жол берилет. Мында кызматкер ден соолугунун абалыназалал келтирген ишке которулууга тийиш эмес. Убактылуу которуштуруу буйрук (тескеме, токтом) менен жол- жоболоштурулат, аны иш беруучу кызматкерге кол койдуруу аркылуу жарыялайт.

73-статья. Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу

Уюштуруу, экономикалык, табигый мунездегу себептер боюнча ишти токтотуу же кызматкердин кунеесу боюнча, ошондой эле жок кызматкердин ордуна ИШТее боюнча ишти убактылуу токтотуу бош туруп калуу деп таанылат. Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу кызматкердин кесибин, адистигин, КЫЗМАТЫН, квалификациясын эске алуу менен жургузулэт. Башка иш беруучугэ убактылуу которуштуруу 1 айга чейинки меенэткэ кызматкердин макулдугусуз, ал эми бош туруп калуулардын буткул мезгилине кызматкердин макулдугу менен жургузулет.



Бош туруп калууларга байланыштуу кызматкерди башка жерге, ошондой эле кызматкердин ден соолугунун абалына залал келтирген ишке убактылуу которууга жол берилбейт. Бош туруп калууларга байланыштуу ИШТеП чыгуу ченемдерин аткарган кызматкерлерди теменку акы теленуучу ИШКе убактылуу которууда, анын муиагы иши боюнча эмгек аКЫСЫНЫН орточо елчему сакталат, ал эми ченемди аткарбаган же убактысына жараша акы теленуучу ишке которулган кызматкерлерге алардын тарифтик ставкасы (айлык акысы) сакталат. (КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы ГМ 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

74-статья. Убактылуу ордун ээлээ

ендуруштук ЗаРЫЛЧЫЛЫК иретинде кызматкер убактылуу жок болгондо, анын кызмат милдеперин штапык орун басары болуп саналбаган башка кызматкерге аткарууну жуктееге жол берилет. Убактылуу ордун ээлоенун узактыгы 3 айдан аШПаШЫ керек. Кызматкерди ваканттык КЫЗМАТ боюнча милдеперди аткаруучу кылып дайындоого жол берилбейт.

75-статья. Ден соолугуна байланыштуу башка ИШКе которуу

Медициналык корутундуга ылайык башка иш берилишине муктаж болгон кызматкерди иш беруучу анын макулдугу боюнча ден соолугуна залал тийбеген башка ишке убактылуу же меенетун чектебестен которууга милдепуу. Ден соолугунун абалы боюнча теменку акы теленуучу ишке которууда кызматкерди которгон кунден тартып кеминде 1 айдын ичинде эмгекке акы телеенун мурдагы орточо елчему сакталат. Кызматкер которуудан баш тарткан, болбосо уюмда тийиштуу иш жок болгон учурда, эмгек келишими ушул Кодекстин 79-статьясынын 7-пунктуна ылайык токтотулат. Ишке байланыштуу жабыр тарткан, кесиптик ооруга же ден соолугуна башка зыян келтирилгендигине карата аз акы теленуучу ишке убактылуу которулган кызматкерге ден соолугунун бузулушуна жооптуу иш беруучу мурдагы жана жаңы иши боюнча эмгек аКЫНЫН ортосундагы айырманы телейт. Мындай айырма ишке жарамдуулугу калыбына келгенге же эмгекке жарамдуулугун толук жоготкондугу, болбосо майыптыгы аныкталганга чейин теленэт. Ишке байланыштуу жабыр тарткан, кесиптик ооруга же ден соолугуна башказыян келтирилгендигине карата кызматкерди медициналык корутундуга ылайык башка ишке которуу женунде маселе чечилгенге чейин, ал буга байланыштуу калтырылган бардык жумуш куну учун эмгек аКЫСЫНЫН орточо елчемун сактоо менен иштен бошотулат.

76-статья. Жумуштан чепетуу

кандай формада менчиктештирилгенине карабастан), ошондой эле уюмду ижарага берген, ага тете аны кайра тузген (кошуу, бириктируу, белуу, белунуп чыгуу, өзгөртүп кайра тузуу), баш ийүүчүлүгүн же аталышын өзгөртүү уюмдун башка кызматкерлери менен эмгек келишимин бузууга негиз болуп саналбайт. Уюмдун менчик ээсинин алмашкандыгына байланыштуу ишти улантуудан

кызматкер баш тарткан учурда, ушул Кодекстин 79-статьясынын 9-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат. Уюмдун мүлк ээси алмашканда кызматкерлердин санын же штатын кыскартууга менчик укугунун өтүшүнө мамлекеттик кападан кийин гана жол берилет.

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

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

- 1) жаңы кызматкерлерди кабыл алууну, айкалыштырып иштегендерди бошотууну чектез же убактылуу токтотуу;
- 2) меенепэн ашык иштеену жоюу;
- 3) ушул Кодекстин 71-СТАТЬЯСЫНЫН биринчи жана бешинчи бөлүктөрүнө ылайык эмгектин колдонуудагы шарпарын өзгөртүү;
- 4) кызматкерлерди этап-этабы менен бошотуу;
- 5) эгерде алар жамааттык келишимде жана макулдашууда каралса, башка чараларды керүү. Жапырт бошотуу катары 50гө чейин адамы бар уюмдарда кызматкерлерди кеминде 25 пайызга чейин кыскартуу жана 2 ай бою катары менен 50ден ашык адамы бар уюмдарда кеминде 15 пайызы кыскартылса саналат.



Иш беруучу тиешелуу кунге (смена) кызматкерди иштен чепетууге (жумушка киргизбееге) теменкудей учурларда милдеттуу:

- 1) мыйзамдарда жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда Ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдардын жана кызмат адамдарынын талабы боюнча;
- 2) ишке алкогольдук, бацгилик же уулуу запарга мас болуу абалында келгенде;
- 3) эмгекти коргоо жана техникалык коопсуздук эрежелери боюнча экзамен тапшырбаганда;
- 4) иш беруучу тарабынан берилген талап кылынуучу жекече коргонуу каражатын колдонбогондо;
- 5) медициналык текшерууден етпеген, эгерде ал ушул Кодекске жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык милдеттуу болуп саналса;
- 6) тийиштуу тартип бузуу аныкталгандан тартып эмгек келишиминде белгиленген тартипте кызматкер аны оцдогондугу тууралуу маселе чечилгенге чейин ушул Кодекстин 83-статьясынын 9 жана 10-пункттарында каралган учурларда;
- 7) иштеген жеринде ууру кылып кармалганда сопун екуму, болбосо компетенциясына администрациялык жаза беруу кирген органдын токтому мыйзамдуу кучуне киргенге чейин;
- 8) Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка учурларда. Иш беруучу ИШТеН чепетууге негиз болуп саналган жагдайлар оцолгонго чейинки бардык мезгилге кызматкерди ишке киргизбейт. Кызматкерди иштен чепеткен мезгилде мыйзамдарда каралгандан башка учурларда эмгек акы теленбэйт. Ушул статьянын блпунктунда керсетулген негиздер боюнча кызматкер туш болгон жагдайдан акталгандыгы аныкталса, иш беруучу иштен чепетуунун бардык мезгили учун эмгек акысын телеп берууге милдепуу. (КР 2009-жылдын 30мартындагы ГМ 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

77-статья. Менчик ээси алмашкандагы жана уюм езгертулуп кайра тузулгендэгу эмгек мамилеси

Уюмдун менчик ээси алмашканда жацы менчик ээси анда менчиктое укугу пайда болгон кунден тартып 3 айдан кечиктирбестен уюмдун жетекчиси, анын орун басары жана башкы бухгалтери менен эмгек КЕЛИШИМИН бузууга же кайра тузууге укуктуу. Уюмдун менчик ээси алмашкан (аны