

**ТРУДОВОЙ КОДЕКС КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**  
(с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.06.2022 г.)

*Введен в действие с 1 июля 2004 года Законом КР от 4 августа 2004 года № 107*

Принят Законодательным собранием  
Жогорку Кенеша Кыргызской Республики

25 мая 2004 года

Раздел I. Общая часть

Глава 1. Основные положения (статьи 1 - 12)

Глава 2. Трудовые отношения. Стороны трудовых отношений. Основания возникновения трудовых отношений. Субъекты трудовых и иных отношений (статьи 13 - 21)

Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда

Глава 3. Общие положения (статьи 22 - 27)

Глава 4. Представители работников и работодателей (статьи 28 - 34)

Глава 5. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры (статьи 35 - 40)

Глава 6. Коллективные договоры и соглашения (статьи 41 - 52)

Раздел III. Трудовой договор

Глава 7. Общие положения о трудовом договоре. Заключение трудового договора (статьи 53 - 68)

Глава 8. Изменение трудового договора (статьи 69 - 78)

Глава 9. Прекращение трудового договора (статьи 79 - 88)

Глава 10. Рабочее время (статьи 89 - 107)

Глава 11. Время отдыха (статьи 108 - 143)

Глава 12. Трудовой распорядок. Дисциплина труда (статьи 144 - 150)

Раздел IV. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации

Глава 13. Оплата труда (статьи 151 - 175)

Глава 14. Нормирование труда (статьи 176 - 180)

Глава 15. Гарантии и компенсации (статьи 181 - 194)

Раздел V. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров

Глава 16. Общие положения (статьи 195 - 208)

Раздел VI. Охрана труда

Глава 17. Охрана труда (статьи 209 - 224)

Глава 18. Ответственность работодателя за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении ими трудовых обязанностей (статьи 225 - 272)

Раздел VII. Материальная ответственность сторон трудового договора

Глава 19. Общие положения (статьи 273 - 274)

Глава 20. Материальная ответственность работодателя перед работником (статьи 275 - 278)

Глава 21. Материальная ответственность работника (статьи 279 - 291)

Раздел VIII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

<a href="#">Глава 22. Общие положения</a>	<a href="#">(статьи 292 - 293)</a>
<a href="#">Глава 23. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет</a>	<a href="#">(статьи 294 - 302)</a>
<a href="#">Глава 24. Особенности регулирования труда женщин и других лиц с семейными обязанностями</a>	<a href="#">(статьи 303 - 312)</a>
<a href="#">Глава 25. Особенности регулирования труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья</a>	<a href="#">(статьи 313 - 320)</a>
<a href="#">Глава 26. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации</a>	<a href="#">(статьи 321 - 329)</a>
<a href="#">Глава 27. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству</a>	<a href="#">(статьи 330 - 336)</a>
<a href="#">Глава 28. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев</a>	<a href="#">(статьи 337 - 340)</a>
<a href="#">Глава 29. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах</a>	<a href="#">(статьи 341 - 344)</a>
<a href="#">Глава 30. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом</a>	<a href="#">(статьи 345 - 350)</a>
<a href="#">Глава 31. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц</a>	<a href="#">(статьи 351 - 357)</a>
<a href="#">Глава 32. Особенности регулирования труда надомников</a>	<a href="#">(статьи 358 - 360)</a>
<a href="#">Глава 33. Труд лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах</a>	<a href="#">(статьи 361 - 373)</a>
<a href="#">Глава 34. Особенности регулирования труда работников транспорта</a>	<a href="#">(статьи 374 - 376)</a>
<a href="#">Глава 35. Особенности регулирования труда педагогических работников</a>	<a href="#">(статьи 377 - 381)</a>
<a href="#">Глава 36. Особенности регулирования труда работников дипломатической службы Кыргызской Республики</a>	<a href="#">(статьи 382 - 386)</a>
<a href="#">Глава 37. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций</a>	<a href="#">(статьи 387 - 393)</a>
<a href="#">Глава 38. Особенности регулирования трудовых отношений при банкротстве</a>	<a href="#">(статья 394)</a>
<a href="#">Глава 39. Особенности регулирования труда других категорий работников</a>	<a href="#">(статьи 395 - 397)</a>
<a href="#">Раздел IX. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства</a>	
<a href="#">Глава 40. Общие положения</a>	<a href="#">(статья 398)</a>
<a href="#">Глава 41. Государственный надзор и контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде</a>	<a href="#">(статьи 399 - 410)</a>
<a href="#">Глава 42. Индивидуальные трудовые споры</a>	<a href="#">(статьи 411 - 427)</a>
<a href="#">Глава 43. Коллективные трудовые споры</a>	<a href="#">(статьи 428 - 445)</a>

[Глава 44. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права \(статья 446\)](#)

## РАЗДЕЛ I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

### ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

#### Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Трудовое законодательство направлено на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства.

Основными задачами трудового законодательства являются правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- по разрешению трудовых споров.

#### Статья 2. Основные принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений

Основными принципами правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- право на труд, который каждый гражданин свободно выбирает или на который свободно соглашается, включая право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий;
- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых правоотношений;
- запрещение детского труда в наихудших формах;
- защита от необоснованного увольнения;
- обеспечение права на содействие занятости и на социальную защиту от безработицы;
- обеспечение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- обеспечение права на вознаграждение за труд в соответствии с трудовым договором, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение права на отдых;

- обеспечение права на возмещение вреда здоровью, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- содействие профессиональному развитию работника на производстве, подготовке кадров;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законодательными актами;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого гражданина на защиту государством его прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих прав, свобод и интересов в области трудовых правоотношений и осуществления общественного контроля за их соблюдением;
- обеспечение права работодателей на объединение для защиты своих прав, свобод и интересов в области трудовых правоотношений;
- участие объединений работников и работодателей в регулировании трудовых правоотношений.

### **Статья 3.** Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Нормы международного права

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии с [Конституцией](#) Кыргызской Республики осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом, иными законами, указами Президента Кыргызской Республики, постановлениями Правительства Кыргызской Республики, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

Если международными договорами, ратифицированными Кыргызской Республикой, установлены более благоприятные для работника правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, соглашениями, коллективными договорами, то применяются правила международных договоров.

В случае противоречия между настоящим Кодексом и иными законами, содержащими нормы, ухудшающие положение работников, применяются нормы настоящего Кодекса.

### **Статья 4.** Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права

Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции по согласованию с представительными органами работников.

### **Статья 5.** Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит согласование с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка согласования с представительным органом работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

## **Статья 6. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения на всей территории Кыргызской Республики для всех работодателей (юридических или физических лиц), независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Особенности применения настоящего Кодекса к иностранным гражданам и лицам без гражданства определяются [статьей 7](#) настоящего Кодекса и иными законами, содержащими нормы трудового права.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, государственных гражданских служащих и муниципальных служащих, лиц, работающих по совместительству, женщин, молодежи и других) устанавливаются настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами.

Особенности правового регулирования трудовых отношений лиц в рамках применения законодательства в сфере защиты прав участников уголовного судопроизводства определяются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц: военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы; лиц из числа рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы и других правоохранительных органов, за исключением лиц, указанных в [статье 427](#) настоящего Кодекса; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера (подряда, поручения и других); других лиц в установленных законом случаях (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей).

Примечание. Под правоохранительными органами понимаются - органы внутренних дел, национальной безопасности, по борьбе с экономическими преступлениями, уголовно-исполнительной системы, прокуратуры, таможенной службы, органы налоговой службы, осуществляющие досудебное производство.

**Статья 7.** Применение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к иностранным гражданам и лицам без гражданства, а также к гражданам Кыргызской Республики, работающим в организациях, принадлежащих иностранным юридическим лицам

Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории Кыргызской Республики, если иное не установлено законом Кыргызской Республики или международным договором.

На работников организаций, расположенных на территории Кыргызской Республики, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица (в том числе дочерние организации транснациональных корпораций), распространяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, если иное не предусмотрено законом или международным договором Кыргызской Республики.

Граждане Кыргызской Республики, являющиеся работниками организаций, указанных в части второй настоящей статьи, при равном труде имеют право на равную оплату наряду с иностранными работниками таких организаций.

**Статья 8.** Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке

Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные:

- с профессиональной подготовкой работников и повышением квалификации;
- с деятельностью профсоюзов или иных представительных органов по защите прав работников;
- с деятельностью объединений работодателей по регулированию социально-трудовых отношений;
- с ведением коллективных переговоров, с заключением коллективных договоров и соглашений;
- с взаимоотношениями между работниками (их представителями) и работодателями на уровне организаций;
- с обеспечением занятости;
- с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;
- с рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

Трудовые и связанные с ними отношения, основанные на членстве в кооперативах, предприятиях и товариществах, регулируются настоящим Кодексом с особенностями, указанными в их уставах, но не противоречащими законодательству о труде.

**Статья 9.** Запрещение дискриминации в сфере труда

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства,

отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, судимости (за исключением ограничений, предусмотренных законодательством в сфере трудовых взаимоотношений), а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

Не допускается неравная оплата за равный труд.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений и ограничений, которые определяются свойственными конкретному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

### **Статья 10. Запрещение принудительного труда**

Принудительный труд, то есть принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, запрещается, кроме случаев:

- выполнения работы, которая обусловлена законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной службе;
- выполнения работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- выполнения работы вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Использование детского труда в наихудших формах запрещается.

### **Статья 11. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени**

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу с момента, указанного в нем или в ином акте, определяющем порядок введения в действие данного акта.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи:

- с истечением срока его действия;
- с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы по тому же вопросу;
- с отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

## **Статья 12.** Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

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

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

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

## **ГЛАВА 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ОСНОВАНИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВЫХ И ИНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Статья 13.** Трудовые отношения

Трудовые отношения - отношения между работником и работодателем о личном выполнении работником за оплату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) с подчинением внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

### **Статья 14.** Основания возникновения трудовых отношений

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

В случаях и в порядке, установленных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора и иных актов, предшествующих заключению договора:

- избрания (выборов) на должность;
- избрания по конкурсу на замещение вакантной должности;
- назначения на должность или утверждения в должности;
- направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты; - судебного решения о заключении трудового договора;
- фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

### **Статья 15.** Трудовые отношения, возникающие на основании акта избрания (выборов) на должность и трудового договора

Трудовые отношения возникают на основании акта об избрании (выборов) на должность и трудового договора, если из акта избрания (выборов) вытекает обязанность выполнения работником определенной трудовой функции.

### **Статья 16.** Трудовые отношения, возникающие на основании акта избрания по конкурсу и трудового договора

Трудовые отношения возникают на основании акта избрания по конкурсу и трудового договора, если законом, иным нормативным правовым актом, уставом (положением)



организации или иным локальным нормативным актом работодателя определен перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядок конкурсного избрания на эти должности.

**Статья 17.** Трудовые отношения, возникающие на основании акта о назначении на должность или об утверждении в должности и трудового договора

Трудовые отношения возникают на основании акта о назначении на должность или об утверждении в должности и трудового договора в случаях, предусмотренных законом, иным нормативным правовым актом или уставом (положением) организации.

**Статья 18.** Стороны трудового отношения

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работником может быть лицо, достигшее 16 лет. В исключительных случаях, по согласованию с представительным органом работников организации либо уполномоченным государственным органом в сфере труда, могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет.

Учащиеся, достигшие 14 лет, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают трудовой договор.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Права и обязанности работодателя в трудовых отношениях осуществляются: физическим лицом, являющимся работодателем; органами управления юридического лица (организации) или уполномоченными ими лицами в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами. По обязательствам учреждений, финансируемых полностью или частично собственником (учредителем), вытекающим из трудовых отношений, субсидиарную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

**Статья 19.** Основные права и обязанности работника

Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами;
- на предоставление ему работы и заработной платы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на информацию о состоянии условий и требованиях по охране труда на рабочем месте;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

- на оплату простоя не по своей вине - в размере, не ниже определяемого настоящим Кодексом;
- на отдых, обеспечиваемый установлением предельной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего дня для ряда профессий, работ и отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков;
- на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих интересов;
- на ведение коллективных переговоров и вступление в коллективные соглашения через своих представителей;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами;
- на возмещение вреда здоровью, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Кыргызской Республики;
- на предоставление гарантий и компенсаций, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;
- на защиту своих трудовых прав и свобод с использованием способов, предусмотренных законами, включая право на судебную защиту.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности производства;
- бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым договором сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую тайну;
- сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя.

## **Статья 20. Основные права и обязанности работодателя**

Право собственности работодателя, а также свободная хозяйственная деятельность гарантированы [статьями 16](#) и [19](#) Конституции Кыргызской Республики.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены настоящим Кодексом, иными законами;
- принимать локальные нормативные акты, направленные на организацию труда;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
- поощрять работников;
- требовать от работников выполнения условий трудового договора и действующего в организации трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами;
- обращаться в суд в целях защиты своих прав и интересов.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;
- принимать в установленном порядке локальные нормативные акты, направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы) и другие акты, необходимые для нормальной работы организации;
- предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- обеспечивать в организации безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, а также уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами;
- ежемесячно представлять государственной службе занятости сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий) с указанием условий и оплаты труда;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **Статья 21. Виды субъектов трудовых отношений**

Субъектами индивидуальных трудовых отношений являются:

- работник;
- работодатель.

Субъектами коллективных трудовых отношений являются:

- представительный орган работников (профессиональный союз, объединенный представительный орган, совет работников и другие);
- объединение работодателей;
- иные субъекты в случаях, предусмотренных законами.

## **РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

### **ГЛАВА 3. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Статья 22. Социальное партнерство**

Социальное партнерство - взаимодействие органов государственной власти, объединений работодателей и профсоюзов в определении и проведении в жизнь согласованной социально-экономической политики, политики в области трудовых отношений, а также двусторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон.

Органы государственной власти и местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей или их представителей в соответствии с законодательством или полномочием работодателей.

*См.: Закон КР от 25 июля 2003 года № 154 «О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике»*

### **Статья 23. Основные принципы социального партнерства**

Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия на себя сторонами обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

### **Статья 24. Стороны социального партнерства**

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

### **Статья 25. Система социального партнерства**

Система социального партнерства включает следующие уровни:

- республиканский уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в Кыргызской Республике;
- отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях);
- территориальный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании;
- уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателем.

### **Статья 26. Формы социального партнерства**

Социальное партнерство осуществляется в формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;  
взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;  
участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

#### **Статья 27.** Особенности применения норм настоящего Раздела

Особенности применения норм настоящего Раздела к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, правоохранительных органов и дипломатических представительств Кыргызской Республики устанавливаются законодательными актами.

### **ГЛАВА 4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

#### **Статья 28.** Представители работодателей

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные работодателем лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, иными представительными органами работников, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются законом.

*См.: [Закон КР от 22 мая 2004 года № 66 «Об объединениях работодателей»](#)*

#### **Статья 29.** Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные

организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Не допускается представительство интересов работников органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной государственной власти и местного самоуправления, политическими партиями.

Профсоюзы вправе представлять интересы работников через органы управления организации (правление, совет директоров, наблюдательный совет).

*См.: [Закон КР от 16 октября 1998 года № 130 «О профессиональных союзах»](#)*

### **Статья 30.** Представители интересов работников, не являющихся членами профсоюза

Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе на договорных условиях уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

### **Статья 31.** Иные представители работников

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники вправе на договорных условиях поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иных представительных органов работников не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий. Полномочия профсоюзов не могут подменяться или дублироваться другими представительными органами работников.

### **Статья 32.** Полномочия представителей работников

Представители работников имеют право:

- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры с работодателем, контролировать их выполнение;
- участвовать в решении вопросов социального и экономического развития организации в случаях, предусмотренных соглашениями и коллективным договором;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением в организации трудового законодательства;
- беспрепятственно посещать в установленном порядке рабочие места, получать от работодателя необходимые сведения для осуществления общественного контроля;
- выступать в качестве представителя работников в коллективном трудовом споре;
- представлять интересы работников в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также выступать в суде истцом;
- обжаловать в суд решения руководителя организации и уполномоченных им лиц, если они противоречат трудовому законодательству;
- объявлять и прекращать забастовку в порядке, предусмотренном законами.

Представители работников обладают иными правами в соответствии с законами, уставами и положениями об этих органах.

### **Статья 33.** Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников

Работодатель обязан создать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями в реализации предоставленных им прав:

- до принятия решений, затрагивающих интересы работников, проводить консультации с представителями работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями;
- своевременно рассматривать предложения представителей работников и мотивированно сообщать им о принятых решениях;
- предоставлять представителям работников необходимую информацию по вопросам труда, другим социально-экономическим вопросам;
- выполнять иные обязанности по отношению к представителям работников, предусмотренные настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями.

#### **Статья 34. Дополнительные трудовые гарантии для представителей работников**

Представителям работников, не освобожденным от производственной работы, для выполнения общественных обязанностей предоставляется свободное от работы время на условиях, предусмотренных соглашениями, коллективным договором.

Работникам, освобожденным от производственной работы, вследствие избрания на выборные должности в представительные органы работников, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же организации.

Увольнение по инициативе работодателя членов представительных органов работников, кроме случаев ликвидации организации ([пункт 1 статьи 83](#) настоящего Кодекса) допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с согласия соответствующего вышестоящего представительного органа работников.

### **ГЛАВА 5. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ**

#### **Статья 35. Органы по регулированию социально-трудовых отношений**

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора и соглашений на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

На республиканском уровне образуется постоянно действующая Республиканская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, которая формируется из представителей Правительства Кыргызской Республики, республиканского объединения работодателей и профсоюзов.

На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законом, положениями об этих комиссиях, утверждаемыми представительными органами исполнительной государственной власти или местного самоуправления.

На отраслевом уровне могут образовываться комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов отраслевых соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут образовываться как на республиканском уровне, так и на территориальном уровне.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное финансирование из бюджетов всех уровней, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, являющихся стороной соглашения.

На уровне организации образовывается комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

### **Статья 36. Принципы ведения коллективных переговоров**

Принципами ведения коллективных переговоров являются:

- равноправие и уважение интересов сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашений;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- соблюдение законодательства о труде.

### **Статья 37. Ведение коллективных переговоров**

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать переговоры. Ни одна из сторон не вправе отказаться от ведения коллективных переговоров.

### **Статья 38. Порядок ведения коллективных переговоров**

Участники коллективных переговоров свободны в выборе рассмотрения вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

При наличии в организации двух и более первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников ими создается единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения. Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза и иного представительного органа. При этом представитель должен быть определен от каждого представительного органа работников.

Если единый представительный орган не создан в течение 5 календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников организации может осуществлять первичный представительный орган работников организации, объединяющий более половины работников.

Если ни один из первичных представительных органов работников организации не объединяет более половины работников, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет первичный представительный орган организации, которому поручается формирование представительного органа.

В случаях, предусмотренных частями третьей и четвертой настоящей статьи, за иными первичными профсоюзными организациями сохраняется право направить своих представителей в состав представительного органа до момента подписания коллективного договора.

Право на ведение коллективных переговоров, подписание соглашений от имени работников на уровне республики, отрасли, территории предоставляется соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов). При наличии на соответствующем уровне



нескольких профсоюзов (объединений профсоюзов) каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого представительного органа для ведения коллективных переговоров, формируемого с учетом количества представляемых ими членов профсоюзов. При отсутствии договоренности о создании единого представительного органа для ведения коллективных переговоров право на их ведение предоставляется профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющему наибольшее число членов профсоюза (профсоюзов).

Стороны должны предоставлять друг другу не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

Участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном законами.

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров.

### **Статья 39. Урегулирование разногласий**

Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном настоящим Кодексом.

### **Статья 40. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах**

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством, коллективным договором и соглашением.

Оплата услуг приглашенных экспертов и специалистов производится приглашающей стороной, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение виновных действий, в соответствии с которыми настоящим Кодексом, иными законами предусмотрено увольнение с работы.

## **ГЛАВА 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ**

*См.: [Закон КР от 21 августа 2004 года № 164 «О коллективных договорах»](#)*

### **Статья 41. Коллективный договор**

Коллективный договор - локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый в письменной форме между работниками и работодателями в лице их представителей.

Коллективные договоры могут заключаться в организациях любой формы собственности на срок не менее 1 года.

Коллективный договор также может заключаться в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях организации. Представителем работодателя в этих случаях является руководитель соответствующего подразделения, уполномоченный на это работодателем.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение 2 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с настоящим Кодексом.

#### **Статья 42. Содержание и структура коллективного договора**

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок к ним;
- об индексации оплаты труда, о выплате пособий и компенсаций;
- о порядке выплаты досрочных льготных пенсий по возрасту, выплачиваемых работодателем в соответствии с [Законом](#) Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании»;
- о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусков;
- о создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны здоровья, гарантиях медицинского страхования работников, охране окружающей среды;
- о регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;
- о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;
- об улучшении жилищных и бытовых условий работников, соблюдении интересов работников при приватизации организации и ведомственного жилья;
- об оздоровлении, санитарно-курортном лечении и отдыхе работников;
- о предотвращении массовых увольнений, трудовых конфликтов и забастовок;
- об ответственности работников и работодателя за ущерб, причиненный организации;
- об ответственности сторон за выполнение коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами.

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений.

#### **Статья 43. Действие коллективного договора**

Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

Действие коллективного договора распространяется на работников организации, ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, от имени которых он заключен.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации (слияние, присоединение, Разделение, выделение, преобразование) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

#### **Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора**

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, определяемом сторонами.

#### **Статья 45. Ответственность сторон за неисполнение коллективного договора**

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с коллективным договором.

#### **Статья 46. Соглашение. Виды соглашений**

Соглашение - нормативный акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на республиканском, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции.

В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; условия и охрана труда; режимы труда и отдыха; развитие социального партнерства; иные вопросы, определенные сторонами.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на республиканском уровне.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли (отраслей).

Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на республиканском, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, могут быть двусторонними и трехсторонними.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

#### **Статья 47. Порядок разработки и заключения соглашения**

Порядок разработки и заключения соглашения определяется комиссией по ведению коллективных переговоров.

Проект соглашения разрабатывается комиссией и подписывается представителями сторон.

#### **Статья 48. Содержание и структура соглашения**

Содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон, которые свободны в выборе круга вопросов для обсуждения и включения в соглашение.

#### **Статья 49. Действие соглашения**

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

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

#### **Статья 50. Регистрация соглашения**

Регистрацию генеральных, отраслевых и территориальных соглашений осуществляют соответственно Правительство Кыргызской Республики, уполномоченный государственный орган в сфере труда и местные территориальные органы по месту нахождения одной из сторон соглашения.

#### **Статья 51. Изменение и дополнение соглашения**

Изменение и дополнение соглашения производятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном настоящим Кодексом для заключения соглашения.

#### **Статья 52. Контроль за выполнением соглашения**

Контроль за выполнением соглашений осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующим государственным органом в сфере труда.

### **РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

#### **ГЛАВА 7. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

#### **Статья 53. Понятие трудового договора**

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой

функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

*См.: [постановление Правительства КР от 12 марта 1999 года № 145 «Об утверждении примерных форм трудового договора и записки об отпуске»](#)*

#### **Статья 54. Содержание трудового договора**

Содержание трудового договора определяется соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения:

- 1) дату и место заключения трудового договора;
- 2) реквизиты сторон:
  - полное наименование работодателя - юридического лица, его местонахождение, номер и дата государственной регистрации учредительных документов;
  - фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и должность работодателя (его представителя), а в случае когда работодатель - физическое лицо, то адрес его постоянного места жительства, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего личность;
  - фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность работника, идентификационный номер удостоверения социальной защиты);
- 3) рабочее место, на котором должна выполняться работа;
- 4) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- 5) дату начала работы;
- 6) срок действия трудового договора;
- 7) режим работы;
- 8) права и обязанности работника и работодателя;
- 9) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, выплаты компенсаций за тяжелые, опасные и вредные условия труда);
- 10) достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях;
- 11) подписи сторон.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об установлении испытательного срока, о неразглашении государственной, служебной, коммерческой и иной охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока или о возмещении затрат, если обучение производилось за счет средств работодателя и трудовой договор прекращается по инициативе работника до истечения установленного срока, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора.

При заключении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером по соглашению сторон могут быть установлены дополнительные, помимо предусмотренных настоящим Кодексом, основания расторжения трудового договора.

## **Статья 55. Срок трудового договора**

Трудовые договоры заключаются:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда это предусмотрено законами, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера и условий предстоящей работы, в том числе:

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законами сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до 2 месяцев), а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф и устранения их последствий и других чрезвычайных обстоятельств;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные и пуско-наладочные работы, аудит), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого и среднего предпринимательства с численностью до 15 работников в течение 1 года со дня создания организации, а также к работодателям - физическим лицам;

- с лицами, направленными на работу за границу;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры, предусматривающие работу на определенный срок по результатам конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления;

- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения общественных работ.

Если в трудовом договоре не оговорен письменно срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, не может быть перезаключен на определенный срок без согласия работника.

Запрещается необоснованное заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления работнику прав и гарантий, предусмотренных настоящим Кодексом.

#### **Статья 56.** Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, если иное не установлено настоящим Кодексом и иными законами.

#### **Статья 57.** Вступление трудового договора в силу

Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания работником и работодателем, если иное не оговорено в самом договоре.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, трудовой договор аннулируется.

Если работник при отсутствии письменного трудового договора фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенным со дня начала работы и на него распространяются все права, предусмотренные настоящим Кодексом. Фактическое допущение работника к работе не освобождает работодателя от обязанности оформить с ним письменный трудовой договор.

#### **Статья 58.** Заключение трудового договора и оформление приема на работу

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

На основании заключенного трудового договора прием работника на работу в трехдневный срок оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя. Приказ (распоряжение, постановление) работодатель объявляет работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

Заключение трудового договора может осуществляться при определенных условиях, в соответствии со [статьей 14](#) настоящего Кодекса.

Работник может заключать трудовые договоры с несколькими работодателями на условиях совместительства, если это не запрещено законом Кыргызской Республики.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника,

коллективным договором, соглашениями, проинструктировать работника по охране труда, в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

**Статья 58-1.** Ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора

Гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, в течение 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы имеет право замещать на условиях трудового договора должности в организации и (или) выполнять в данной организации работы (оказывать данной организации услуги) стоимостью более тридцати расчетных показателей в месяц на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров), если отдельные функции государственного, муниципального (административного) управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности государственного или муниципального служащего, с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных служащих и урегулированию конфликта интересов.

Комиссия обязана рассмотреть письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора в течение 7 дней со дня поступления указанного обращения в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, и о принятом решении направить гражданину письменное уведомление в течение одного рабочего дня и уведомить его устно в течение 3 рабочих дней.

Гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, в течение 2 лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязан при заключении трудовых или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг), указанных в части 1 настоящей статьи, сообщать работодателю сведения о последнем месте своей службы.

Несоблюдение гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, после увольнения с государственной или муниципальной службы требования, предусмотренного частью 3 настоящей статьи, влечет прекращение трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в части 1 настоящей статьи, заключенного с указанным гражданином.

Работодатель при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного в части 1 настоящей статьи, с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщить о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы.

Неисполнение работодателем обязанности, установленной частью 5 настоящей статьи, является правонарушением и влечет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.



Проверка соблюдения гражданином, указанным в части 1 настоящей статьи, запрета на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора (гражданско-правовых договоров) в случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики, если отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные (служебные) обязанности гражданского или муниципального служащего, и соблюдения работодателем условий заключения трудового договора или соблюдения условий заключения гражданско-правового договора с таким гражданином осуществляется в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

#### **Статья 59. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора**

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

- 1) направленными на работу государственной службой занятости в счет квотирования рабочих мест;
- 2) письменно приглашенными на работу;
- 3) прибывшими на работу в соответствии с заявкой работодателя или заключенным с ним договором после окончания учебного заведения.

В случаях, предусмотренных в части первой настоящей статьи, по требованию гражданина, работодатель обязан известить его о мотивах отказа в письменной форме не позднее 3 дней после обращения. Необоснованный отказ может быть обжалован в судебном порядке.

#### **Статья 60. Недействительность трудового договора**

Трудовой договор признается судом недействительным, если он заключен:

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

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

#### **Статья 61. Недействительность отдельных условий трудового договора**

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

- 1) ухудшают положение работника по сравнению с условиями, предусмотренными настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) дискриминационны.

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

#### **Статья 62. Испытание при приеме на работу**

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются нормы настоящего Кодекса, законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, коллективного договора, соглашений.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - 6 месяцев, если иное не установлено законом.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, не достигших возраста 18 лет, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, в других случаях, предусмотренных иными нормативными правовыми актами.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его письменно не позднее чем за 3 дня. При этом работодатель обязан в письменной форме указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

Если до истечения испытательного срока работодатель не принял решения о расторжении трудового договора, то работник считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

### **Статья 63. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора**

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

### **Статья 64. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; удостоверение социальной защиты; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу), а на работу, требующую специальных знаний (подготовки), работник предъявляет документ об образовании (специальности,

квалификации); справку об отсутствии судимости для занятия деятельностью, связанной с воспитанием, обучением и обслуживанием лиц в возрасте до 18 лет.

Лицам, поступающим на работу впервые, трудовая книжка и удостоверение социальной защиты оформляются работодателем.

В отдельных случаях с учетом специфики выполняемой работы настоящим Кодексом, иными законами могут предусматриваться дополнительные документы, предъявляемые при поступлении на работу.

При поступлении на работу запрещается требовать от работников документы, помимо предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

Запрещается сбор сведений о принадлежности работника к политическим партиям, движениям или религиозным организациям, а также сведений о частной жизни работника.

## **Статья 65. Трудовая книжка**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливается Правительством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации свыше 5 дней, в случае если работа в этой организации является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу и увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора.

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора производятся в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного закона и со ссылкой на соответствующую статью, пункт.

При прекращении трудового договора трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (последний день работы). В случае если трудовая книжка не была выдана в последний день работы по причинам, не зависящим от работодателя (отсутствие работника либо его отказ от получения трудовой книжки), работодатель направляет работнику почтовое уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку по почте. Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки со дня направления уведомления.

За несвоевременную выдачу трудовой книжки по вине работодателя при увольнении работника работодатель выплачивает работнику средний дневной заработок за каждый день задержки выдачи трудовой книжки.

*См.: [постановление Правительства КР от 24 июля 2003 года № 462 «Об утверждении формы трудовой книжки, формы вкладыша в трудовую книжку и Порядка ведения трудовых книжек»](#)*

## **Статья 66. Выдача документов о работе и размере оплаты труда**

Работодатель обязан выдать не позднее чем в пятидневный срок по письменному заявлению работника, в том числе бывшего, надлежаще заверенные копии документов, связанные с работой (приказы о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и периоде работы в данной организации и другие).

Отказ работодателя в выдаче указанных в части первой настоящей статьи документов или задержка сверх установленного срока влечет за собой административную ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

**Статья 67.** Порядок назначения на должности, прохождения службы и освобождения от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы

Занятие должностей на государственной гражданской службе и муниципальной службе осуществляется путем назначения или избрания в порядке, установленном [Конституцией](#), законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

Назначение на должности, прохождение службы и освобождение от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы осуществляются в порядке, установленном нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

*См.: [Закон КР от 11 августа 2004 года № 114 «О государственной службе»](#)*

**Статья 68.** Ограничение совместной работы родственников в государственных организациях

Запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за исключениями, определяемыми Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 16 августа 2005 года № 372 «О Перечне государственных организаций, в которых допускается совместная работа родственников»](#)*

## ГЛАВА 8. ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

**Статья 69.** Перевод на другую работу

Перевод на другую постоянную или временную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

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

Соответствующими законами могут быть установлены особенности ротации государственных гражданских служащих и муниципальных служащих на другую постоянную или временную работу, учитывающие специфику прохождения государственной гражданской службы и муниципальной службы в соответствующем государственном органе и органе местного самоуправления.

**Статья 70.** Перемещение

Перемещением признается поручение работодателем работнику прежней работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

Перемещение не производится без согласия работника. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

### **Статья 71. Изменение существенных условий труда**

По причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг) допускается изменение существенных условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (профессии, специальности, квалификации, должности).

Об изменении существенных условий труда (системы и размера оплаты труда, режима работы, совмещении профессий, льгот и преимуществ и других) работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за 1 месяц. При изменении существенных условий труда вносятся соответствующие изменения и дополнения в трудовой договор.

В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, отказа работника от предложенной работы, а также в случае отказа от работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 8 статьи 79](#) настоящего Кодекса.

В случае если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представительным органом работников организации, а в случае его отсутствия - с письменного согласия работника ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда - меньше 1/2 тарифной ставки (оклада).

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с [пунктом 2 статьи 83](#) настоящего Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

### **Статья 72. Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью**

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работников на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации либо в другой организации, но в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества и в других исключительных случаях. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод оформляется приказом (распоряжением, постановлением), который работодатель объявляет работнику под расписку.

### **Статья 73. Временный перевод в связи с простоем**

Простоем признается временная приостановка работы по причинам организационного, экономического, природного характера или приостановка работы по вине работника, а также замещения отсутствующего работника.

Временный перевод в связи с простоем производится с учетом профессии, специальности, должности, квалификации работника.

Временный перевод к другому работодателю производится без согласия работника - на срок до 1 месяца, а с согласия работника - на все время простоя.

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

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

#### **Статья 74. Временное замещение**

В порядке производственной необходимости допускается возложение исполнения обязанностей по должности временно отсутствующего работника на другого работника, не являющегося штатным заместителем.

Продолжительность временного замещения не может превышать 3 месяцев.

Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не допускается.

#### **Статья 75. Перевод на другую работу по состоянию здоровья**

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, временно или без ограничения срока.

При переводе по состоянию здоровья на нижеоплачиваемую работу за переведенным сохраняется прежний средний размер оплаты труда на период не менее 1 месяца со дня перевода.

При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 7 статьи 79](#) настоящего Кодекса.

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

До решения вопроса о переводе работника в связи с увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, на другую работу в соответствии с медицинским заключением он освобождается от работы с сохранением среднего размера оплаты труда за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

#### **Статья 76. Отстранение от работы**

Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе) в соответствующий день (смену) или на соответствующий период в следующих случаях:

- 1) по требованиям уполномоченных государственных органов и должностных лиц в случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами;
- 2) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 3) несдачи экзаменов по правилам охраны труда и техники безопасности;
- 4) неиспользования предоставленных работодателем требуемых средств индивидуальной защиты;
- 5) непрохождения медицинского осмотра, если он является обязательным в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами;
- 6) в случаях, предусмотренных [пунктами 9 и 10 статьи 83](#) настоящего Кодекса, с момента выявления соответствующего нарушения до решения вопроса о прекращении с этим работником в установленном порядке трудового договора;
- 7) задержания в момент совершения кражи по месту работы, до вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
- 8) в других случаях, установленных нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

Работодатель отстраняет работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием к отстранению.

На период отстранения работника от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных законами. В случае установления реабилитирующих работника обстоятельств по основаниям, указанным в пункте 6 настоящей статьи, работодатель обязан оплатить работнику заработную плату за весь период отстранения от работы.

#### **Статья 77. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации организации**

При смене собственника организации новый собственник не позднее 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности вправе расторгнуть или перезаключить трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером организации.

Смена собственника организации (ее приватизация, осуществленная в любой форме), а также передача организации в аренду, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, Разделение, выделение, преобразование), изменение подчиненности или наименования не являются основанием к расторжению трудового договора с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации трудовой договор прекращается в соответствии с [пунктом 9 статьи 79](#) настоящего Кодекса.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

#### **Статья 78. Обязанности работодателя по предотвращению массовых увольнений работников**

При угрозе массовых увольнений работников работодатель обязан по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников организации и соответствующим государственным органом принять специальные меры, предусматривающие:

- 1) ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
- 2) отмену применения сверхурочных работ;
- 3) изменение существенных условий труда в соответствии с частями первой и пятой [статьи 71](#) настоящего Кодекса;
- 4) поэтапное высвобождение работников;
- 5) иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным договором, соглашением.

Массовым увольнением является сокращение не менее 25 процентов работников в организациях численностью до 50 человек и не менее 15 процентов в организациях численностью более 50 человек в течение 2 месяцев подряд.

## ГЛАВА 9. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### Статья 79. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон ([статья 80](#));
- 2) истечение срока трудового договора ([статья 81](#));
- 3) инициатива работника ([статья 82](#));
- 4) инициатива работодателя ([статья 83](#));
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную (работу) должность;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон ([статья 88](#));
- 7) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть третья [статьи 75](#));
- 8) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (часть четвертая [статьи 71](#));
- 9) отказ работника от продолжения работы в организации в связи со сменой собственника, изменением ее подчиненности (подведомственности) и ее реорганизации ([статья 77](#));
- 10) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая [статьи 69](#));
- 11) неудовлетворительные результаты испытательного срока (часть 7 [статьи 62](#)).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными законами.

Во всех случаях днем увольнения является последний день работы.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя с указанием основания расторжения трудового договора со ссылкой на соответствующую статью, пункт настоящего Кодекса или иного закона.

### Статья 80. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон в письменной форме. Дата расторжения трудового договора по данному основанию определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

Сторона трудового договора, изъявившая желание расторгнуть трудовой договор по данному основанию, направляет письменное предложение другой стороне договора. Сторона, получившая предложение, обязана в течение 3 дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.



Аннулирование договоренности о расторжении трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора.

### **Статья 81.** Расторжение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается со дня выхода этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

### **Статья 82.** Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок или срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменным заявлением за 2 недели (14 календарных дней).

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести выплату причитающихся ему сумм.

По соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

В течение срока предупреждения работник вправе отозвать свое заявление, если на его рабочее место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие уважительные причины), а также в случаях нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Факт нарушения трудового законодательства, коллективного договора, соглашения или трудового договора устанавливается органом государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, профсоюзным органом или судом.

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

При расторжении срочного трудового договора без уважительных причин, указанных в части четвертой настоящей статьи, работодатель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы.

### **Статья 83.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

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

1) ликвидации организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица);

2) сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе:

а) вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда, актами о выпуске брака и другими данными;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствие на работе более 3 часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Такое состояние подтверждается медицинским заключением, свидетельскими показаниями или актом, составленным работодателем совместно с представительным органом работников;

в) совершения по месту работы умышленной порчи или хищения имущества организации;

г) нарушения работником требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии;

д) разглашения государственной, служебной, банковской, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и если условие о ее сохранении предусмотрено в трудовом договоре.

В отношении некоторых категорий работников законами и уставами, положениями о дисциплине могут предусматриваться и другие виды однократных грубых нарушений трудовых обязанностей;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации;

10) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, если эти документы или сведения могли являться основанием для отказа в заключении трудового договора;

11) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными законами.

Лицо, замещающее государственную должность, муниципальную должность в порядке, предусмотренном законами Кыргызской Республики и другими нормативными правовыми актами, подлежит увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случаях:

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности;

- непринятия лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно является;

- непредставления лицом сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;

- участия лица на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных законом;

- осуществления лицом предпринимательской деятельности;

- вхождения лица в состав политических партий, органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных некоммерческих неправительственных организаций и органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций, действующих на территории Кыргызской Республики, их структурных подразделений, если иное не предусмотрено вступившим в установленном законом порядке в силу международным договором, участницей которого является Кыргызская Республика, или законодательством Кыргызской Республики.

Неподтверждение в судебном порядке результатов проверки о нарушениях субъектом предпринимательства законодательства Кыргызской Республики и установление в судебном порядке вины должностного лица, проводившего проверку, влекут освобождение его от занимаемой должности.

Лицо, замещающее государственную или муниципальную должность, которому стало известно о возникновении у подчиненного ему лица личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, подлежит увольнению (освобождению от должности) в связи с утратой доверия в случае непринятия им мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов.

#### **Статья 84.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с предварительного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа работников

Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3, пункту 5, подпункту «г» пункта 6 [статьи 83](#) настоящего Кодекса не допускается без предварительного письменного согласия соответствующей профсоюзной организации либо иного представительного органа работников данной организации. Коллективным договором могут быть предусмотрены и иные основания увольнения, по которым требуется предварительное согласие профсоюзной организации либо иного представительного органа на расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Согласия представительного органа работников на расторжение трудового договора не требуется в случаях:

- увольнения из организации, где отсутствует представительный орган работников;

- увольнения руководителя организации, его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должность органами государственной власти или управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан и в иных случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

Ходатайство работодателя на увольнение работника должно быть рассмотрено представительным органом в семидневный срок.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее 1 месяца со дня получения согласия соответствующего представительного органа.

#### **Статья 85.** Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также отвечающим критериям, установленным в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре.

При расторжении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным в [пункте 8 статьи 79](#) и [пунктах 2, 3 статьи 83](#) настоящего Кодекса, работник может быть переведен на другую должность.

При расторжении трудового договора по [пунктам 1, 2 статьи 83](#) настоящего Кодекса работодатель обязан не менее чем за 1 месяц до увольнения персонально под расписку письменно предупредить работника.

В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками, а также предоставляется один свободный день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда.

При увольнении в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья или недостаточной квалификации, препятствующих продолжению данной работы, работодатель обязан предупредить работника не менее чем за 2 недели.

При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников организации либо в связи с ликвидацией организации по соглашению сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения с выплатой компенсации в размере не ниже размера средней оплаты труда за каждый день, оставшийся до истечения срока, установленного частью третьей настоящей статьи.

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске, за исключением [пункта 1 статьи 83](#) настоящего Кодекса (ликвидация организации, прекращение деятельности работодателя).

#### **Статья 86. Выходное пособие**

При расторжении трудового договора по основаниям, указанным в [пунктах 1, 2 статьи 83](#) настоящего Кодекса, выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

При расторжении трудового договора по [пункту 10 статьи 79](#), подпункту «а» [пункта 3 статьи 83](#) и [пунктам 1, 2 статьи 88](#) настоящего Кодекса выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного размера оплаты труда.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

#### **Статья 87. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам**

За работником, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, в том числе в связи с реорганизацией организации, сохраняется на период поиска работы, в течение 3 месяцев, среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия, при условии, если он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в государственной службе занятости в качестве лица, ищущего работу. За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных

плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда.

Если по истечении трехмесячного периода высвобождаемому работнику не будет предоставлена подходящая работа, а также в случае его отказа в указанный период от двух предложений такой работы, он приобретает статус безработного.

#### **Статья 88.** Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

- 1) призыв работника на военную или заменяющую ее альтернативную службу, а также в связи с переводом супруга (супруги) на службу в другую местность;
- 2) восстановление работника, который ранее выполнял эту работу, по решению уполномоченного государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суда;
- 3) нарушение установленных правил приема на работу;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) неизбрание на выборную должность;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника или работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Кыргызской Республики.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в пункте 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

## **ГЛАВА 10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

#### **Статья 89.** Понятие рабочего времени и его нормирование

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

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

#### **Статья 90.** Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В трудовых договорах по согласованию сторон может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени.

#### **Статья 91.** Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 1) для работников в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю;
- 2) для работников, занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю;
- 3) для работников, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности, - не более 36 часов в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень работ с вредными или тяжелыми, опасными, условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяется Правительством Кыргызской Республики.

#### **Статья 92.** Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, имеющих особый характер работы

Отдельным категориям работников (врачам, педагогам и другим), работа которых связана с повышенным умственным, нервным, эмоциональным напряжением, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Категории работников, имеющих особый характер работы, и конкретная продолжительность их рабочего времени определяются Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 8 февраля 2008 года № 39 «Об утверждении Перечня категорий работников, имеющих особый характер работы, и продолжительности их рабочего времени»](#)*

#### **Статья 93.** Неполное рабочее время

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка с ограниченными возможностями здоровья - до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

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

#### **Статья 94.** Пятидневная и шестидневная рабочая неделя

Пятидневная с 2 выходными днями или шестидневная с 1 выходным днем рабочая неделя определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников.

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

### **Статья 95. Продолжительность ежедневной работы (смены)**

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от 14 до 16 лет - 5 часов, от 16 до 18 лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных организаций (школ), образовательных организаций начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа;

для лиц с ограниченными возможностями здоровья - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 6 часов, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

Для творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством Кыргызской Республики, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

### **Статья 96. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней**

Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Уменьшение продолжительности рабочего дня (смены) перед нерабочим праздничным днем не производится в тех случаях, когда работникам уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где по условиям производства (работы) невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

### **Статья 97. Работа в ночное время**

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (в непрерывно действующих производствах, организациях и т.п.), а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с 1 выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и беременные женщины, могут привлекаться к работе в ночное время, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

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

Не допускаются к работе в ночное время лица в возрасте до 18 лет.

Порядок работы в ночное время творческих работников организации кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством Кыргызской Республики, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора.

### **Статья 98.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

### **Статья 99.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)

По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

### **Статья 100.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)

Сверхурочной считается работа, производимая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится по предложению, распоряжению или с ведома работодателя и только с письменного согласия работника.

Запрещается привлечение к сверхурочным работам работников, занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда, за исключением следующих случаев:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;



2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд.

Допускается привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья и беременных женщин к сверхурочным работам, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. К сверхурочным работам не допускаются работники в возрасте до 18 лет.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником. Информация об их количестве предоставляется работнику по его требованию.

### **Статья 101. Режим рабочего времени**

Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с 2 выходными днями, шестидневная с 1 выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, соблюдением установленной настоящим Кодексом продолжительности рабочего времени.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются настоящим Кодексом и актами Правительства Кыргызской Республики.

Установленный режим рабочего времени доводится до сведения работников не позднее чем за 2 недели до введения его в действие.

### **Статья 102. Режим рабочего времени при сменной работе**

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. Работники чередуются по сменам равномерно.

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

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд без его согласия запрещается.

### **Статья 103. Суммированный учет рабочего времени**

В организациях, где по условиям производства (работы) невозможно или экономически нецелесообразно соблюдать установленную для данной категории работников норму ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени, может применяться суммированный учет рабочего времени, при условии, что продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не будет превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 года.

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

Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени признается период, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Учетный период может определяться календарными периодами или периодом выполнения определенной работы.

Норма часов рабочего времени за учетный период рассчитывается путем умножения норм часов рабочего дня (смены) согласно графику или распорядку работы с учетом сокращения рабочего времени в предпраздничные дни и ночное время на число рабочих дней в учетном периоде.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

### **Статья 104. Разделение рабочего дня на части**

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Виды работ, где производится разделение рабочего дня на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсации работникам за работу с такими условиями определяются коллективным договором, соглашениями или работодателем по согласованию с представительным органом работников.

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

### **Статья 105. Режим гибкого рабочего времени**

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

Продолжительность фиксированного времени и каждой части гибкого времени определяется по соглашению сторон.

Максимальная продолжительность гибкого времени на протяжении рабочего дня не должна превышать 10 часов, за учетный период сумма часов рабочего времени должна быть равной норме часов за этот период.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

### **Статья 106. Ненормированный рабочий день**

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя в необходимых случаях привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

#### **Статья 107. Учет рабочего времени**

Работодатель обязан организовать учет рабочего времени, фактически отработанного работником у данного работодателя.

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

Учету подлежит фактическое рабочее время, которое включает отработанное и неотработанное время. В составе отработанного времени отдельно учитывается время сверхурочных работ, повременной работы сдельщиков, командировок. В составе неотработанного времени выделяются оплачиваемое и неоплачиваемое время, а также потери рабочего времени, как по вине работника, так и при отсутствии его вины.

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

Время простоев учитывается на основании листков о простое и других документов.

### **ГЛАВА 11. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **Статья 108. Понятие времени отдыха**

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

#### **Статья 109. Виды времени отдыха**

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

#### **Статья 110. Перерыв в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания**

В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 1 часа в совокупности, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

Допускается разделение перерыва на две части. Время обеденного перерыва может устанавливаться в целом для всех работников или отдельно для структурных подразделений, бригад и отдельных групп работников.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить для работника возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

### **Статья 111. Специальные перерывы для обогрева и отдыха**

На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и условиями труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

### **Статья 112. Выходные дни**

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходными признаются дни еженедельного отдыха. При пятидневной рабочей неделе предоставляются 2 выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе предоставляется 1 выходной день.

Общим выходным днем (как правило) является воскресенье. В определенных секторах экономики в зависимости от характера производства в коллективном договоре, коллективном соглашении или трудовом договоре может быть определен как выходной день другой день недели. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работ, если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

В организациях, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации.

### **Статья 113. Нерабочие праздничные дни**

Нерабочими праздничными днями в Кыргызской Республике являются:

- 1 января - Новый год;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 21 марта - народный праздник Нооруз;
- абзац шестой утратил силу
- 7 апреля - День народной Апрельской революции;
- 1 мая - Праздник труда;
- 5 мая - День Конституции Кыргызской Республики;
- 9 мая - День Победы;
- 31 августа - День независимости Кыргызской Республики;

7 и 8 ноября - Дни истории и памяти предков.

Мусульманские праздники «Орозо айт», «Курман айт», определяемые по лунному календарю, и 7 января - Рождество Христово (православное рождество) являются нерабочими праздничными днями.

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

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Кыргызской Республики вправе переносить выходные дни на другие дни.

**Статья 114.** Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.  
Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях, финансируемых из бюджета, в порядке, устанавливаемом Правительством Кыргызской Республики, а в иных организациях - в порядке, установленном коллективным договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с согласия представительного органа работников данной организации.

Привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья, беременных женщин к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**Статья 115.** Компенсация за работу в выходной и нерабочий праздничный день

Работа в выходной и нерабочий праздничный день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или присоединением к трудовому отпуску, или в денежной форме не менее чем в двойном размере.

**Статья 116.** Ежегодные оплачиваемые отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

### **Статья 117. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

### **Статья 118. Удлиненный основной отпуск**

Удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 календарных дней устанавливается:

- 1) государственным служащим в соответствии с законом Кыргызской Республики;
- 2) работникам в возрасте до 18 лет (в том числе принятым для прохождения производственного обучения) и лицам с ограниченными возможностями здоровья - 30 календарных дней. Если работнику исполнилось 18 лет или его инвалидность снята в течение рабочего года, за который предоставлен удлиненный основной отпуск, продолжительность последнего не уменьшается;
- 3) работникам предприятий лесной промышленности и лесного хозяйства - 30 календарных дней. Перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на удлиненный основной отпуск, определяется Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 20 сентября 1999 года № 504 «Об утверждении Перечня работников лесной промышленности и лесного хозяйства, которым предоставляются удлиненные основные отпуска»](#)*

### **Статья 119. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска**

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в условиях высокогорья и отдаленных и труднодоступных зонах, а также в других случаях, предусмотренных законами.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами организации.

### **Статья 120. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных горных работах и открытых горных работах, в разрезах и карьерах, в зонах радиоактивного заражения, на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Кыргызской Республики.

**Статья 121.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы предоставляется отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 11 мая 2006 года № 343 «Об утверждении Перечня категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного отпуска и его минимальной продолжительности»](#)*

**Статья 122.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и который не может быть менее трех календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из республиканского бюджета, устанавливаются Правительством Кыргызской Республики, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

**Статья 123.** Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска рассчитывается в рабочих днях по графику шестидневной рабочей недели.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**Статья 124.** Рабочий год

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

**Статья 125.** Периоды, включаемые в рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

время фактической работы;

время, когда работник, фактически не работал, но за ним в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного отпуска;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

В рабочий год, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин (в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных [статьей 76](#) настоящего Кодекса);

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

В рабочий год, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

**Статья 126.** Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 11 месяцев.

До истечения 11 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

2) работникам в возрасте до 18 лет;

3) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;

4) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

5) в других случаях, предусмотренных законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах первом и третьем части третьей настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

При авансировании основного отпуска до истечения 11 месяцев в первом рабочем году дополнительные трудовые отпуска, на которые имеет право работник, предоставляются



пропорционально отработанной части рабочего года, если иное не предусмотрено коллективным или трудовым договорами.

Право на компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск у работника возникает в случае, если он проработал не менее одного месяца.

### **Статья 127. Оформление и учет отпусков**

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, постановлением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени работодателя уполномоченным лицом.

Работодатель обязан обеспечить учет отпусков.

Примерная форма записки об отпуске устанавливается Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 12 марта 1999 года № 145 «Об утверждении примерных форм трудового договора и записки об отпуске»](#)*

### **Статья 128. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска работнику должна быть произведена не позднее чем за 3 дня до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

### **Статья 129. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- выполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если законом предусмотрено для этого освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами организации.

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

Работник обязан письменно уведомить работодателя о причинах, препятствующих использованию отпуска в запланированный срок, и о продлении отпуска.

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в

возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работник не теряет права на его использование или денежную компенсацию за все годы невыхода в отпуск.

### **Статья 130.** Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть Разделен на части. При этом продолжительность первой части должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### **Статья 131.** Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

Часть отпуска, превышающая 14 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается в отношении работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

### **Статья 132.** Реализация права на отпуск при увольнении работника

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (кроме случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока договора. В этом случае также днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня окончания отпуска, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, а также работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

### **Статья 133.** Отпуска без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС - до 14 календарных дней в году;  
родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите страны, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, - до 14 календарных дней в году;

работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья - до 60 календарных дней в году;

работникам - в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законодательными актами либо коллективным договором.

В период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы за ним сохраняется место работы (должность).

Не допускается отправление работника в отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя.

#### **Статья 134.** Право отдельных категорий работников на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для них время или в определенный период

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

1) работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет;

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

3) работникам, которым это право предоставлено [Законом](#) Кыргызской Республики «О социальной защите граждан Кыргызской Республики, пострадавших вследствие Чернобыльской катастрофы»;

4) лицам с ограниченными возможностями здоровья.

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

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

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

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

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

5) беременным женщинам;

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

#### **Статья 135.** Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени

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

В общей продолжительности дней отпуска, пропорциональной доле отработанного времени, десятые доли, равные 0,5 и больше, округляются до 1 дня, а меньше 0,5 исключаются из подсчета.

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:

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

### **Статья 136.** Отпуска по беременности и родам

Женщинам по их заявлению и на основании медицинского заключения предоставляется отпуск по беременности и родам в порядке, предусмотренном [статьей 307](#) настоящего Кодекса.

### **Статья 137.** Отпуска по уходу за ребенком

Работнику по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен в любое время и любой продолжительности.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.

За указанными работниками за время отпусков по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях, за выслугу лет и других случаях, установленных иными нормативными правовыми актами).

### **Статья 138.** Отпуска работникам, усыновившим новорожденных детей

Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется отпуск по беременности и родам в порядке, предусмотренном [статьей 308](#) настоящего Кодекса с выплатой за этот период пособия по беременности и родам.

По заявлению работника, усыновившего ребенка в возрасте до трех месяцев, предоставляется дополнительный отпуск по уходу за ребенком, предусмотренный [статьей 137](#) настоящего Кодекса.

### **Статья 139.** Учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования

Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах - соответственно по 40 календарных дней, на последующих курсах - соответственно по 50 календарных дней;

подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений при образовательных организациях высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

работникам - студентам образовательных организаций высшего профессионального образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - 15 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи выпускных государственных экзаменов - 4 месяца; для сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи выпускных государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

Гарантии и компенсации работникам, поступившим самостоятельно (без направления работодателя) и совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

#### **Статья 140. Учебные отпуска для работников, обучающихся в образовательных организациях среднего профессионального образования**

Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации среднего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

сдачи зачетов и экзаменов на первом и втором курсах - соответственно по 30 календарных дней, на последующих курсах - соответственно по 40 календарных дней;

подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи государственных выпускных экзаменов - 2 месяца;

сдачи государственных выпускных экзаменов - 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

работникам, обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для сдачи зачетов и экзаменов - 10 календарных дней в учебном году; для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) и сдачи выпускных государственных экзаменов - 2 месяца; для сдачи выпускных государственных экзаменов - 1 месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме в образовательных организациях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения организации начального и среднего профессионального образования и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи

зачетов и экзаменов, а также для сдачи выпускных государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

Гарантии и компенсации работникам, самостоятельно поступившим (без направления работодателя) и совмещающим работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального образования, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

**Статья 141.** Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в образовательных организациях начального профессионального образования

Работникам, направленным на обучение, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях начального профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение года.

**Статья 142.** Учебные отпуска для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных организациях, независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

**Статья 143.** Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

При обучении работника, совмещающего работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только по одной из этих образовательных организаций (по выбору работника).

## **ГЛАВА 12. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

**Статья 144.** Трудовой распорядок организации. Уставы и положения о дисциплине

Внутренний трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после согласования с представительным органом работников организации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы организации, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством Кыргызской Республики.

**Статья 145.** Поощрение за труд

За успехи в работе работодатель применяет меры поощрения, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка организации (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также уставами и положениями о дисциплине. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники, а также работодатели через объединения работодателей могут быть представлены к государственным наградам.

#### **Статья 146. Дисциплинарные взыскания**

За нарушение трудовой дисциплины, то есть противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законами, уставами или положениями о дисциплине.

#### **Статья 147. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

Дисциплинарные взыскания применяются руководителем организации, уполномоченными должностными лицами.

До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ представить такое объяснение оформляется актом, который подлежит регистрации работодателем, и не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни работника или его пребывания в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

При применении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа.

За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение, постановление) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение, постановление) составляется соответствующий акт.

#### **Статья 148. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий**

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров искового характера или уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров искового характера и уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства учитывают соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а также обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, отношение к труду.

#### **Статья 149. Срок действия дисциплинарного взыскания**

Дисциплинарное взыскание действует в течение 1 года со дня его применения. Если в течение этого срока работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель, применяющий дисциплинарное взыскание, вправе снять его до истечения года по собственной инициативе, по просьбе работника, по ходатайству представительных органов работников или непосредственного руководителя работника.

#### **Статья 150. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников**

Работодатель (собственник имущества) обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

В случае если факты таких нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

## **РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **ГЛАВА 13. ОПЛАТА ТРУДА**

#### **Статья 151. Основные понятия и определения**

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение (возмещение) за труд в зависимости от сложности, количества, качества и условий, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера в виде надбавок и доплат устанавливаются в абсолютных величинах или в процентах к должностному (тарифному) окладу, за исключением районного коэффициента, который начисляется к заработной плате.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - гарантируемый законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника,



полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарификация работы - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от его сложности.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная система - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы различных категорий работников.

## **Статья 152. Оплата труда работников**

Работодатель обязан оплачивать труд работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими нормативными правовыми актами, коллективным договором и трудовым договором.

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться по индивидуальным и (или) коллективным результатам труда. Размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством минимального размера заработной платы.

Оплата труда работников определяется в зависимости от количества, качества и сложности выполняемой работы.

Квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей служащих. Разработка и порядок применения указанных справочников определяется уполномоченным государственным органом в сфере труда. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности и присвоение квалификационных разрядов работникам производится работодателем самостоятельно в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих.

Перечень вознаграждений, относящихся к оплате труда, определяется Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 26 июля 1999 года № 408 «Об утверждении Перечня вознаграждений, относящихся к оплате труда»](#)*

## **Статья 153. Формы оплаты труда**

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Кыргызской Республики (в сомах).

Запрещается оплата труда в форме долговых обязательств, расписок, продовольственных или промтоварных карточек и иных подобных заменителей денежных средств.

## **Статья 154. Установление минимальной заработной платы**

Минимальный размер оплаты труда устанавливается за неквалифицированный труд одновременно на всей территории Кыргызской Республики законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.

Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются законом.

### **Статья 155. Установление заработной платы**

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, соотношение в их размерах между отдельными категориями работников, системы премирования, порядок и условия выплаты, вознаграждения по итогам работы за год, за выслугу лет, другие формы материального поощрения определяются соглашениями, коллективным договором (если коллективный договор не заключен - работодателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом), локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Системы и размеры заработной платы работников государственных бюджетных организаций устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики и иными нормативными правовыми актами.

Условия оплаты труда по трудовому договору не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями и коллективным договором.

Условия оплаты труда, определенные соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами организаций, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законами.

### **Статья 156. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы**

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.

### **Статья 157. Сроки выплаты заработной платы**

Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее последнего дня работы. Если работник в день увольнения не

работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником письменного требования о расчете.

При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,15 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета.

При нарушении работодателем срока выплаты расчета при увольнении работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,5 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета.

Общая сумма процентов, указанных в частях четвертой и пятой настоящей статьи, не может превышать 200 процентов от основной суммы задолженности. Данное ограничение максимальной суммы процентов применяется только в отношении периода с момента просрочки работодателем в выплате заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, связанных с трудовыми правоотношениями, и до предъявления работником письменного требования к работодателю об оплате просроченной суммы задолженности. После предъявления работником письменного требования к работодателю об оплате просроченной суммы задолженности ограничение максимальной суммы процентов не применяется и проценты, указанные в частях четвертой и пятой настоящей статьи, начисляются до дня фактического расчета.

#### **Статья 158.** Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

#### **Статья 159.** Исчисление среднего заработка

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, применяемые в конкретной организации, независимо от источников их выплат.

Расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени при любом режиме работы.

Средняя заработная плата рассчитывается из 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Коллективным договором могут быть предусмотрены другие периоды для расчета, не ухудшающие положение работника.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск в этих случаях, определяется путем деления начисленной суммы заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Кыргызской Республики.

*См. [постановление Правительства Кыргызской Республики от 25 ноября 1999 года № 642 «О Правилах исчисления среднего размера оплаты труда»](#)*

### **Статья 160. Удержания из заработной платы**

Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться по распоряжению работодателя:

1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность; на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержания;

2) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, 2, подпункте «а» пункта 3 и пункте 4 [статьи 83](#), пунктах 1, 2, 6 и 7 [статьи 88](#) настоящего Кодекса;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника работодателю в размере, не превышающем его среднемесячную заработную плату.

В этих случаях работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы не позднее 1 месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты, за исключением случаев, установленных настоящим Кодексом, при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания. При пропуске указанного месячного срока удержание может быть произведено только в судебном порядке.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику работодателем, в том числе при неправильном применении закона, не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

### **Статья 161. Ограничение размера удержания из заработной платы**

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

### **Статья 162. Порядок и место выплаты заработной платы**

При выплате заработной платы работодатель обязан письменно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за данный период,

размерах и основаниях произведенных удержаний, денежной суммы, причитающейся к получению. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

### **Статья 163.** Оплата труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из государственного бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Кыргызской Республики.

Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера иных организаций определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора.

*См.: [постановление Правительства КР от 26 июля 1999 года № 407 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в организациях, финансируемых из государственного бюджета»](#)*

### **Статья 164.** Оплата труда в особых условиях

Оплата труда работников, занятых в особых условиях труда (на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, на работах с особыми климатическими условиями) производится в повышенном размере в порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Кыргызской Республики. Перечень работ определяется Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 25 марта 2002 года № 161 «Об оплате труда, применяемой в особых условиях»](#)*

Статья 165 изложена в редакции [Закона](#) КР от 31.07.07 г. № 117 ([см. стар. ред.](#))

### **Статья 165.** Выплата заработной платы при банкротстве

При объявлении организации банкротом удовлетворение требований работников по выплате заработной платы производится в порядке очередности, предусмотренном законодательством Кыргызской Республики.

### **Статья 166.** Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работе в полевых условиях, при разъездном и подвижном характере работы и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

*См.: постановление Правительства КР от 18 марта 1999 года № 154 «О гарантиях и компенсациях в связи с особым характером работы»*

**Статья 167.** Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника

Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой специальности, квалификации или должности без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником, но не могут быть ниже тридцати процентов ставки (оклада) по совмещаемой работе.

**Статья 168.** Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

**Статья 169.** Оплата работы в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, но не ниже чем в полуторном размере. Повышенная оплата за работу в ночное время не включается в тарифные ставки (оклады).

Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем после консультаций с представительным органом работников, коллективным договором, соглашениями или трудовым договором.

**Статья 170.** Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

**Статья 171.** Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

#### **Статья 172. Оплата времени простоя**

Время простоя по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

#### **Статья 173. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)**

Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

#### **Статья 174. Оплата труда за сверхурочную работу**

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

#### **Статья 175. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством Кыргызской Республики с учетом мнения Трехсторонней республиканской комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации.

## **ГЛАВА 14. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **Статья 176. Общие положения**

Работникам гарантируются:  
государственное содействие системной организации нормирования труда;  
применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с участием представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

### **Статья 177. Нормы труда**

Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случаях использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

### **Статья 178. Разработка и утверждение типовых норм труда**

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.

Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики.

### **Статья 179. Введение, замена и пересмотр норм труда**

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем после консультаций с представительным органом работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 1 месяц.

### **Статья 180. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки**

Работодатель обязан обеспечить условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние здания, сооружений, машин, технологической оснастки и иного оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;



надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;  
условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

## **ГЛАВА 15. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **Статья 181. Понятие гарантий и компенсаций**

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей.

### **Статья 182. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей**

Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законом или иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

При совершении работником действий в интересах общества (ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, спасении жизни человека, участии в работе избирательных комиссий и других) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

### **Статья 183. Гарантии для работников, направляемых работодателем на медицинское обследование**

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такое обследование, сохраняются место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

### **Статья 184. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов**

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

#### **Статья 185.** Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

#### **Статья 186.** Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора, но не ниже двух среднемесячных заработных плат работника.

#### **Статья 187.** Гарантии работникам, уволенным в связи с призывом на срочную военную или заменяющую ее альтернативную службу

Работник, уволенный в связи с призывом на срочную военную или заменяющую ее альтернативную службу, по окончании срока службы имеет преимущественное право при приеме на работу в организацию, откуда был призван.

#### **Статья 188.** Понятие служебной и длительной заграничной командировки

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Длительная заграничная командировка (далее - ДЗК) - командирование государственных служащих и других работников на работу в орган дипломатической службы и представительства государственных органов Кыргызской Республики в иностранных государствах или международных организациях, находящихся за границей, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

#### **Статья 189.** Гарантии при направлении работников в служебные командировки

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

#### **Статья 190.** Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

*См.: [постановление Правительства КР от 12 октября 2001 года № 635 «Об установлении норм командировочных расходов и порядке их возмещения» \(утратило силу\);](#)*

*[постановление Правительства КР от 26 августа 2008 года № 471 «Об установлении норм командировочных расходов и порядке их возмещения»](#)*

#### **Статья 191.** Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);

расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

#### **Статья 192.** Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работников организации

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работников организации, а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются настоящим Кодексом, коллективным договором или работодателем по согласованию с представительным органом работников.

#### **Статья 193.** Возмещение расходов по использованию личного имущества работника

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется письменным

соглашением сторон, но не может быть ниже размеров, определяемых Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

*См.: [постановление Правительства КР от 18 сентября 2006 года № 672 «О нормах компенсации за использование личных легковых автомобилей для служебных поездок»](#)*

#### **Статья 194. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности**

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства Кыргызской Республики от 11 ноября 2011 года № 727 «Об утверждении Положения о порядке назначения, выплаты и размере пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам и Положения о порядке назначения, выплаты и размере ритуального пособия \(на погребение\)»](#)*

### **РАЗДЕЛ V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

#### **ГЛАВА 16. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Статья 195. Права и обязанности работодателя в подготовке и переподготовке кадров**

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости, в образовательных организациях начального, среднего и высшего профессионального образования на условиях и в порядке, определяемых в коллективном договоре, соглашениях, трудовом договоре.

Формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень профессий и специальностей определяются работодателем.

В случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если повышение квалификации является для них условием выполнения определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

#### **Статья 196. Право работников на профессиональное обучение и повышение квалификации**

Работники имеют право на профессиональную подготовку, в том числе на обучение новым профессиям, специальностям, а также на повышение квалификации.

Это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работниками и работодателем.

#### **Статья 197. Аттестация**

В целях стимулирования роста профессионального мастерства и квалификации, повышения творческой активности, определения деловых качеств работника, совершенствования деятельности организации и продвижения работника по службе, а также соответствия его занимаемой должности работодатель вправе проводить аттестацию работников.

Типовое положение и перечень должностей, которые могут подлежать аттестации, определяются государственным органом в сфере труда.

### **Статья 198. Ученический договор**

Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на переобучение без отрыва от работы.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

### **Статья 199. Содержание ученического договора**

Ученический договор должен содержать:

- наименование сторон;
- указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре;
- срок ученичества;
- размер оплаты в период ученичества.

Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

### **Статья 200. Срок и форма ученического договора**

Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения данной профессии, специальности, квалификации.

Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.

### **Статья 201. Действие ученического договора**

Ученический договор действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

## **Статья 202. Организационные формы ученичества**

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

## **Статья 203. Время ученичества**

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаться от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

## **Статья 204. Оплата ученичества**

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации, но не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

## **Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства при наступлении случая вреда**

При наступлении случая вреда, причиненного ученикам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении ими обязанностей в соответствии с ученическим договором, возмещение вреда осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, включая законодательство [об охране труда](#).

## **Статья 206. Недействительность условий ученического договора**

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

## **Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества**

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору, с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

## **Статья 208. Основания расторжения ученического договора**

Ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.

## РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА

### ГЛАВА 17. ОХРАНА ТРУДА

*См.: [Закон КР от 1 августа 2003 года № 167 «Об охране труда»](#)*

#### **Статья 209. Основные понятия**

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Рабочее место - место, на котором работник должен находиться или на которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты - средства, предназначенные для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (спецодежда, диэлектрические перчатки и инструмент, предохранительный пояс, защитные очки и другие).

Вредные условия труда - условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего.

Производственная деятельность - совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающая в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

#### **Статья 210. Государственные нормативные требования охраны труда**

Государственные нормативные требования охраны труда (далее - требования охраны труда), содержащиеся в законах и иных нормативных правовых актах, устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности.

Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных актов по охране труда (межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда), а также сроки их пересмотра устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

#### **Статья 211. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда**

Обязанности по созданию работникам здоровых и безопасных условий труда, выполнению требований охраны труда возлагаются на работодателя и осуществляются за счет средств работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;
- бесплатную выдачу работникам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- обучение, инструктаж и проверку знаний работников требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также соблюдением работником требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах по условиям труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование в установленном Правительством Кыргызской Республики порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- возмещение вреда, причиненного здоровью и жизни работников;
- выделение в необходимом объеме финансовых средств для улучшения условий труда в соответствии с требованиями охраны труда;
- предоставление работникам в предусмотренных законодательством случаях льгот и компенсаций за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (пенсия по возрасту по [Списку № 2](#), другие виды пенсий, предусмотренные [Законом](#) Кыргызской Республики «О государственном пенсионном социальном страховании», сокращенный рабочий день, оплата в повышенном размере, дополнительный отпуск, молоко или равноценные пищевые продукты и другие);
- беспрепятственный допуск в организацию представителей соответствующих органов, к проведению расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверок работы по предупреждению производственного травматизма и



аварий, предоставление им сведений по охране труда в установленном законодательством порядке.

### **Статья 212. Обязанности работника в области охраны труда**

Работник обязан:

- соблюдать установленные требования правил, норм и инструкций по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

### **Статья 213. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда**

Проекты строительства и реконструкции производственных объектов, а также машин, механизмов и другого производственного оборудования, технологических процессов должны соответствовать требованиям охраны труда.

Запрещаются строительство, реконструкция, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий без заключения соответствующего органа государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда о соответствии проектной документации требованиям охраны труда.

Новые или реконструируемые производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующего органа государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Запрещаются применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля и токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

В случае использования новых, не применяемых в организации ранее, вредных или опасных веществ работодатель обязан до использования указанных веществ разработать и согласовать с соответствующим органом государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда меры по сохранению жизни и здоровья работников.

Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы, химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Кыргызской Республике.

### **Статья 214. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и гигиены**

На работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, мыло, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с нормами и правилами, утвержденными в порядке, определенном Правительством Кыргызской Республики.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты и гигиены работников осуществляются за счет средств работодателя.

### **Статья 215.** Гарантии права работника на охрану труда

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям по охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

На время приостановки работ на предприятии (его подразделении) или рабочем месте вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы, должность и средний размер оплаты труда.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами и условиями труда работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей.

Работник имеет право отказаться от выполнения работы, явно угрожающей его жизни и здоровью, в связи с требованиями охраны труда, одновременно сообщив об этом соответствующему руководителю.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также при необеспечении его средствами индивидуальной защиты не влечет для работника каких-либо последствий. На период устранения такой опасности за работником сохраняется его средний заработок.

Другие гарантии прав работников на охрану труда, виды компенсаций и льгот за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, а также порядок и условия их предоставления устанавливаются настоящим Кодексом, законами и иными нормативными актами, договорами о труде.

В случае отсутствия в нормативных актах требований охраны труда, необходимых при производстве определенных работ, работодатель обязан принять меры, обеспечивающие работникам безопасные условия труда.

### **Статья 216.** Обучение и инструктирование работников по охране труда

Все работники организаций, включая работодателя, обязаны проходить обучение, проверку знаний по охране труда в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики.

Для вновь поступающих, а также переводимых на другую работу работников работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.

Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью или на работу, где требуется профессиональный отбор, проводится предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и с последующей периодической переаттестацией.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, запрещается.

*См. [постановление Правительства Кыргызской Республики от 5 апреля 2004 года № 225 «Об утверждении Типового положения о службе и об организации работы по охране труда и Положения о порядке обучения охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»](#)*

### **Статья 217. Санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников**

В зависимости от вида деятельности организации и с учетом потребностей работников работодатель обязан обеспечивать работников питьевой водой и организовать их питание; оборудовать в организации санитарно-бытовые помещения: гардеробные, туалеты, душевые, помещения для приема пищи, отдыха, комнаты личной гигиены женщин, пункты для оказания первой медицинской помощи при несчастном случае или заболевании. Работники горячих цехов, участков должны быть обеспечены газированной подсоленной водой.

Работодатель обязан организовать соответствующие службы и учреждения здравоохранения (здравпункт, медсанчасть, больницу и другие) в порядке, определяемом законодательством.

*См.: [приказ Министерства труда и социальной защиты КР от 26 января 2007 года № 4 «Об утверждении Правил по организации санитарно-бытового и медицинского обслуживания работников»](#)*

### **Статья 218. Ограничение выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда**

На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет, а также лиц, которым указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья.

Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет, утверждаются Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства Кыргызской Республики от 24 марта 2000 года № 158 «О Перечне производств, работ, профессий и должностей с вредными и \(или\) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин»;](#)*

*[постановление Правительства Кыргызской Республики от 2 июля 2001 года № 314 «О списке производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»](#)*

### **Статья 219. Выдача молока и лечебно-профилактического питания**

На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Нормы и правила выдачи молока и других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 25 июня 1997 года № 374 «О бесплатной выдаче молока и других равноценных пищевых продуктов, мыла, моющих и дезинфицирующих средств работающим во вредных условиях труда»](#)*

### **Статья 220. Медицинские осмотры работников некоторых категорий**

Работники, занятые на тяжелых работах, работах в условиях высокогорья и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта и выполняемых вахтовым методом, проходят

обязательные предварительные при поступлении на работу внеочередные, а также периодические медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники организаций пищевой и перерабатывающей промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения.

Обязательные периодические медицинские осмотры и внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся в рабочее время с сохранением среднего размера оплаты труда.

Перечень вредных производственных факторов и видов работ, должностей и профессий, при выполнении которых требуются медицинские осмотры, правила их проведения устанавливаются уполномоченным государственным органом здравоохранения по согласованию с уполномоченным государственным органом в сфере труда и профсоюзными органами.

#### **Статья 221.** Перевозка в лечебные учреждения работников, заболевших на производстве

Перевозка в лечебные и иные учреждения работников, заболевших или пострадавших на производстве, осуществляется транспортными средствами работодателя или за его счет.

#### **Статья 222.** Служба охраны труда

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации, осуществляющей производственную деятельность, с численностью более 50 работников создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 50 и менее работников решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда принимается работодателем с учетом специфики деятельности данной организации.

При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяется работодателем в зависимости от численности работающих, степени опасности и вредности производства, территориальной отдаленности в соответствии с нормативами, установленными государственным органом в сфере труда.

Типовое положение о службе охраны труда утверждается Правительством Кыргызской Республики или уполномоченным им органом.

*См. [постановление Правительства Кыргызской Республики от 5 апреля 2004 года № 225 «Об утверждении Типового положения о службе и об организации работы по охране труда и Положения о порядке обучения охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»](#)*

#### **Статья 223.** Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний производятся в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 27 февраля 2001 года № 64 «Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве»](#)*

Работодатель с участием представителей профсоюзов или иного представительного органа работников организации, а в установленных законодательством случаях - с участием представителей специально уполномоченных государственных органов и других заинтересованных лиц обязан своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, принимать необходимые меры по устранению их причин, оказанию материальной и другой помощи пострадавшим или членам семьи погибшего.

О групповом, тяжелом либо смертельном несчастном случае работодатель обязан немедленно сообщить в уполномоченные государственные органы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, и другие соответствующие органы.

Тяжесть травмы определяется на основании медицинского заключения, которое выдается в течение суток лечебно-профилактическим учреждением по запросу работодателя или органа государственного надзора.

В расследовании несчастного случая на производстве, профессионального заболевания вправе участвовать доверенное лицо пострадавшего, а в случае смерти пострадавшего - доверенное лицо его родственников. Если доверенное лицо не принимало участие в расследовании, то работодатель или председатель комиссии обязаны по требованию доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

По результатам расследования несчастного случая, профессионального заболевания составляется акт установленной формы, один экземпляр которого работодатель или председатель комиссии обязан под расписку выдать пострадавшему либо родственникам погибшего или их доверенному лицу.

Вывод комиссии об отсутствии связи легкого несчастного случая с производством должен быть согласован с соответствующим органом государственного надзора или Технической инспекцией труда профсоюзов.

При отказе работодателя в расследовании, составлении акта о несчастном случае по форме Н-1 или о профессиональном заболевании либо при несогласии пострадавшего, родственников погибшего или их доверенного лица с содержанием акта они вправе обратиться соответственно в уполномоченные государственные органы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, техническую инспекцию труда профсоюзов, органы государственной санитарно-эпидемиологической службы или в суд.

## **Статья 224. Льготы и компенсации по условиям труда**

За тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда работникам предоставляются льготы и компенсации (пенсия по возрасту по [Списку № 2](#), доплаты к заработной плате, сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, выдача молока и другие). Порядок и условия их предоставления, отмены устанавливаются нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников организации может отменить или уменьшить компенсации и льготы в связи с улучшением условий труда на основании аттестации рабочих мест или инструментальных замеров уровней факторов производственной среды. При решении вопроса в отношении льготных пенсий требуется дополнительно заключение соответствующего органа государственного надзора и контроля.

Работодатель вправе за счет собственных средств предоставлять работникам дополнительно по сравнению с установленными законодательством льготы и компенсации за воздействие вредных или опасных производственных факторов.

## **ГЛАВА 18. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА ВРЕД, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТНИКАМ УВЕЧЬЕМ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ЗАБОЛЕВАНИЕМ ЛИБО ИНЫМ ПОВРЕЖДЕНИЕМ ЗДОРОВЬЯ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ ИМИ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

### **Статья 225. Ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника**

Работодатель несет ответственность за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (далее - трудовое увечье) и происшедшим как на территории работодателя, так и за ее пределами, а также во время следования работника к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем.

### **Статья 226. Основания ответственности работодателя за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем**

Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей источником повышенной опасности, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла потерпевшего.

Если вред причинен не источником повышенной опасности, то работодатель освобождается от ответственности, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Вред, причиненный здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей, по вине сторонних лиц (физических и юридических), возмещается работодателем с последующим регрессом к виновному лицу в порядке, предусмотренном законодательством.

### **Статья 227. Вина работодателя**

Трудовое увечье считается наступившим по вине работодателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда, невыполнения требований охраны труда.

### **Статья 228. Доказательства ответственности работодателя за причиненный вред**

Доказательством ответственности работодателя за причиненный вред, а в случаях, предусмотренных [статьей 227](#) настоящего Кодекса, и доказательством его вины могут служить:

- акт о несчастном случае на производстве (профессиональном заболевании);
- акт комиссии о расследовании несчастного случая на производстве;
- приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия;
- заключение органов государственного надзора и контроля или технической инспекции труда профсоюзов о причинах повреждения здоровья;
- решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на должностных лиц;
- медицинское заключение о профессиональном заболевании;

- показания свидетелей;
- другие документы.

### **Статья 229. Ответственность работодателя - владельца воздушного судна**

В случае трудового увечья члена экипажа воздушного судна, наступившего в связи с исполнением служебных обязанностей при рулении, взлете, полете или посадке, работодатель, который владеет воздушным судном на праве собственности или ином законном основании, несет ответственность за причиненный вред, если не докажет, что вред возник вследствие умысла потерпевшего.

### **Статья 230. Смешанная ответственность**

Если трудовое увечье наступило не только по вине работодателя, но и вследствие грубой неосторожности потерпевшего, применяется смешанная ответственность. В этом случае размер возмещения уменьшается соответственно степени вины потерпевшего. Степень вины потерпевшего определяется комиссией в процентах.

При грубой неосторожности потерпевшего и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (часть первая [статьи 226](#)), размер возмещения также соответственно уменьшается. При этом полный отказ в возмещении вреда не допускается.

Решение комиссии по расследованию несчастного случая на производстве об определении степени вины потерпевшего при его грубой неосторожности может быть обжаловано в уполномоченные государственные органы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, техническую инспекцию труда профсоюзов или в суд.

Смешанная ответственность не применяется при временном переводе на другую работу, при возмещении дополнительных расходов, а также при возмещении расходов на погребение, при возмещении утраченного заработка в связи со смертью кормильца.

### **Статья 231. Виды возмещения вреда**

Возмещение вреда потерпевшему состоит:

- 1) в выплате возмещения утраченного заработка (или соответствующей его части);
- 2) в компенсации дополнительных расходов;
- 3) выплате в установленных случаях единовременного пособия;
- 4) в возмещении морального вреда;
- 5) в возмещении расходов на погребение.

### **Статья 232. Экспертиза трудоспособности**

Степень утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья, группа инвалидности определяются медико-социальной экспертной комиссией (МСЭК) по результатам освидетельствования потерпевшего.

Порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья определяется Правительством Кыргызской Республики.

Освидетельствование в МСЭК производится по обращению работодателя, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, лечебно-профилактического учреждения или суда либо потерпевшего или его представителя при предоставлении акта о несчастном случае на

производстве (профессиональном заболевании) или другого документа о несчастном случае, связанном с исполнением трудовых обязанностей.

Досрочное переосвидетельствование потерпевшего производится по его заявлению либо по обращению работодателя.

В случае несогласия с решением МСЭК потерпевший или другие заинтересованные лица вправе обжаловать его в вышестоящий для МСЭК орган или в суд.

*См.: [постановление Правительства КР от 31 декабря 2002 года № 915 «О медико-социальной экспертизе в Кыргызской Республике»](#)*

### **Статья 233.** Увеличение размера возмещения вреда, причиненного трудовым увечьем

Денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора, соглашения.

### **Статья 234.** Повышение сумм возмещения вреда в связи с ростом стоимости жизни и повышением размера расчетного показателя

Суммы возмещения вреда подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в установленном законом порядке.

При повышении размера расчетного показателя в централизованном порядке все суммы возмещения вреда увеличиваются пропорционально повышению размера расчетного показателя.

При определении общей суммы заработка для исчисления возмещения вреда впервые суммы, учитываемые в составе заработка, индексируются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

### **Статья 235.** Возмещение заработка потерпевшему

Размер возмещения вреда потерпевшему определяется исходя из его среднемесячного заработка и установленной ему степени утраты профессиональной трудоспособности.

При возмещении заработка пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие виды пенсий, назначенные как до, так и после трудового увечья, а также заработок, получаемый потерпевшим после увечья, в счет возмещения вреда не засчитываются.

### **Статья 236.** Состав заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда

В состав утраченного заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда, включаются все виды оплаты труда, в том числе за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, а также за совместительство.

Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности, компенсации за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении.

За период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие.

Авторский гонорар включается в состав утраченного заработка.

Стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается (по желанию обратившегося за возмещением вреда) к заработку.

Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов и других обязательных платежей.



### **Статья 237.** Периоды, за которые определяется среднемесячный заработок

Среднемесячный заработок определяется за 12 последних месяцев работы (службы), предшествующих трудовому увечью или утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем (по выбору гражданина). В случае профессионального заболевания среднемесячный заработок может определяться также за 12 последних месяцев работы, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Из числа месяцев, за которые подсчитывается среднемесячный заработок, исключаются (по желанию гражданина):

1) неполные месяцы работы в связи с ее началом или прекращением не с первого числа месяца;

2) месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком, а также время работы, в течение которого гражданин являлся инвалидом или получал возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, осуществлял уход за лицом с ограниченными возможностями здоровья I группы инвалидности, ребенком с ограниченными возможностями здоровья в возрасте до 18 лет или лицом, нуждающимся в постороннем уходе по заключению МСЭК;

3) месяцы (в том числе неполные) отпуска без сохранения либо с частичным сохранением заработной платы, который предоставляется по инициативе работодателя в случае временного приостановления работ.

Исключенные месяцы заменяются непосредственно предшествующими месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

### **Статья 238.** Порядок подсчета среднемесячного заработка

Среднемесячный заработок за указанный в [статье 237](#) настоящего Кодекса период подсчитывается путем деления общей суммы заработка за двенадцать месяцев работы (службы) на 12.

Если работа продолжалась менее двенадцати месяцев, среднемесячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы заработка за фактически проработанные месяцы на число этих месяцев.

В тех случаях, когда период работы составил менее 1 календарного месяца, размер возмещения вреда исчисляется исходя из условного месячного заработка, определяемого следующим образом: заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней, и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год.

При невозможности получения документов о фактическом заработке размер возмещения вреда исчисляется, исходя из пятикратной минимальной заработной платы.

В случаях когда среднемесячный заработок меньше пятикратной минимальной заработной платы, размер возмещения вреда исчисляется исходя из пятикратной минимальной заработной платы.

Если в заработке потерпевшего до причинения ему увечья или иного повреждения здоровья произошли устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможность изменения оплаты труда потерпевшего), при определении его среднемесячного заработка учитывается только заработок, который он получил или должен был получить.

### **Статья 239.** Размер возмещения вреда при повторном трудовом увечьи

В случае повторного трудового увечья среднемесячный заработок по желанию потерпевшего исчисляется за соответствующие периоды, предшествовавшие первому или повторному трудовому увечью.

Если трудовые увечья причинены в период работы у одного работодателя, размер возмещения вреда исчисляется по общему проценту утраты трудоспособности по совокупности от первого и повторного увечья.

Если трудовые увечья причинены у разных работодателей, определение размера возмещения вреда производится каждым работодателем отдельно, исходя из процента утраты профессиональной трудоспособности по соответствующему трудовому увечью.

#### **Статья 240. Исчисление заработка граждан, работавших за границей**

Среднемесячный заработок граждан, работавших за границей, подсчитывается на общих основаниях.

Работникам, направленным в установленном порядке на работу в учреждения и организации Кыргызской Республики за границей либо в международные организации, размер возмещения вреда исчисляется из среднемесячного заработка работников соответствующей профессии и квалификации в Кыргызской Республике на день назначения возмещения вреда.

#### **Статья 241. Исчисление заработка лиц, проходящих производственное обучение**

Среднемесячный заработок лиц, получивших трудовое увечье в период прохождения производственного обучения (практики), подсчитывается на общих основаниях. При этом стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается к заработку.

По желанию потерпевшего среднемесячный заработок может подсчитываться за период работы, предшествующий производственному обучению.

#### **Статья 242. Оплата труда при временном переводе на другую работу в связи с трудовым увечьем**

Потерпевшему, временно переведенному с его согласия в связи с трудовым увечьем на более легкую нижеоплачиваемую работу, оплата труда производится до восстановления трудоспособности или установления длительной либо постоянной утраты профессиональной трудоспособности в размере не менее среднемесячного заработка перед трудовым увечьем.

Заключение о необходимости перевода на другую работу, его продолжительности (в пределах 1 года) и характере рекомендуемой работы выдается лечебно-профилактическим учреждением.

При непредоставлении работодателем в указанный период соответствующей работы потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок, который он получал до трудового увечья.

Среднемесячный заработок по прежней работе в этом случае, а также в случае, указанном в [статье 244](#) настоящего Кодекса, определяется за два месяца, предшествующих месяцу, в котором наступило трудовое увечье, в порядке, установленном законодательством.

#### **Статья 243. Возмещение вреда за время обучения новой профессии (специальности)**

Работодатель с согласия потерпевшего обязан обеспечить за свой счет обучение его новой профессии (специальности) в соответствии с заключением лечебно-

профилактического учреждения или МСЭК, если вследствие трудового увечья он не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения новой профессии (специальности) потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе. В этот период выплата сумм в возмещение вреда производится на общих основаниях.

#### **Статья 244. Виды дополнительных расходов**

Работодатель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать сверх возмещения утраченного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем.

Дополнительными являются расходы: на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, на уход за потерпевшим, осуществляемый посторонним лицом или членами его семьи, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также и сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств и горючего, капитальный ремонт этих средств и другие расходы, если потерпевший не получил их бесплатно от соответствующих организаций по иным основаниям, предусмотренным законодательством.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья I группы инвалидности заключение МСЭК о необходимости ухода за ними не требуется (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе).

Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

Дополнительные расходы, предусмотренные частью второй настоящей статьи, производятся в соответствии с заключением МСЭК либо лечебно-профилактического учреждения о нуждаемости в них потерпевшего. Оплата таких расходов осуществляется в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства РК от 23 апреля 1993 года № 175 «Об утверждении Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»](#)*

#### **Статья 245. Размер дополнительных расходов**

Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов, чеков, рецептов соответствующих организаций и других документов либо согласно ценам, сложившимся в той местности, в которой потерпевший понес эти расходы.

Расходы потерпевшим, нуждающимся по заключению МСЭК в постороннем специальном медицинском уходе, устанавливаются на уровне пяти, в постороннем бытовом уходе - двух минимальных заработных плат и возмещаются ежемесячно независимо от того, кем он осуществляется.

Расходы на приобретение транспортных средств и их капитальный ремонт в течение установленного срока эксплуатации производятся в пределах их стоимости.

#### **Статья 246. Дополнительный отпуск для лечения в связи с повреждением здоровья и его оплата**

При наличии заключения МСЭК либо лечебно-профилактического учреждения о нуждаемости потерпевшего в санаторно-курортном лечении ему предоставляется отпуск для лечения сверх ежегодного отпуска с сохранением заработной платы.

Возмещение вреда в период отпуска для лечения производится на общих основаниях.

Размер оплаты расходов по проезду потерпевшего, а также сопровождающего его лица определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

#### **Статья 247.** Единовременное пособие потерпевшему

Сверх возмещения утраченного заработка, дополнительных видов возмещения вреда работодатель выплачивает потерпевшему единовременное пособие.

Размер единовременного пособия определяется коллективным договором и должен быть назначен с учетом потери трудоспособности и инвалидности, но не менее:

- при инвалидности III группы - тройного среднегодового заработка пострадавшего;
- при инвалидности II группы - пяти среднегодовых заработков пострадавшего;
- при инвалидности I группы - десяти среднегодовых заработков пострадавшего.

#### **Статья 248.** Обязанность работодателя возместить потерпевшему моральный вред

Работодатель обязан возместить потерпевшему, получившему трудовое увечье, моральный вред (физические и нравственные страдания).

Моральный вред возмещается в денежной или иной материальной форме, независимо от подлежащих возмещению других видов вреда, и его размер определяется судом или по соглашению между работодателем и потерпевшим.

#### **Статья 249.** Лица, имеющие право на возмещение вреда в случае смерти потерпевшего (кормильца)

В случае смерти потерпевшего (кормильца) право на возмещение вреда имеют:

- 1) нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;
- 2) ребенок умершего, родившийся после его смерти;
- 3) один из родителей, супруг (супруга) или другой член семьи, независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего, не достигшими 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских органов нуждающимся по состоянию здоровья в постороннем уходе;
- 4) лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение 5 лет после его смерти.

Нетрудоспособными считаются: лица, не достигшие 18 лет, а также в возрасте 18 лет и старше, обучающиеся в очных учебных заведениях, но не старше 23 лет; лица, признанные в установленном порядке лицами с ограниченными возможностями здоровья; лица, достигшие пенсионного возраста.

Нетрудоспособные иждивенцы умершего имеют право на возмещение вреда независимо от того, состояли они в родственных отношениях с ним или нет. Это право иждивенцев не утрачивается и при наличии лиц, обязанных по закону их содержать.

Нетрудоспособные лица, имевшие при жизни умершего заработок или получавшие пенсию и другие выплаты, считаются его иждивенцами, если предоставляемые умершим средства являлись для данных лиц основным и постоянным источником существования.

Иждивение несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

Один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи, не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на возмещение вреда после окончания ухода за этими лицами.

К лицам, которые не состояли на иждивении умершего, но имели ко времени его смерти право на получение от него содержания, относятся нетрудоспособные лица, указанные в законодательстве о браке и семье.

### **Статья 250.** Размер возмещения вреда в случае смерти потерпевшего (кормильца)

Лицам, состоявшим на иждивении умершего и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднемесячного заработка умершего за вычетом приходящейся ему доли.

Для определения размера возмещения вреда каждому из лиц, имеющих право на это возмещение, часть заработка кормильца, приходящаяся на всех указанных лиц, делится на их число.

Нетрудоспособным лицам, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется в следующем порядке: если средства на содержание взыскивались на основании решения суда, то возмещение вреда определяется в сумме, назначенной судом; если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то размер возмещения вреда устанавливается с учетом материального положения нетрудоспособных лиц и возможности умершего при жизни оказывать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно лица, как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется размер возмещения вреда для лиц, не состоявших на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработка кормильца, затем исходя из оставшейся суммы заработка определяется размер вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего, в порядке, предусмотренном частями первой и второй настоящей статьи.

При определении возмещения вреда в связи со смертью кормильца в составе заработка умершего учитываются получаемые им при жизни пенсия, пожизненное содержание и другие подобные выплаты.

При определении размера возмещения вреда пенсии, назначенные лицам в связи со смертью кормильца, а равно другие виды пенсии, назначенные как до, так и после смерти кормильца, а также заработок, стипендии и иные доходы, получаемые этими лицами, в счет возмещения им вреда не засчитываются.

### **Статья 251.** Перерасчет платежей в возмещение вреда в связи со смертью кормильца

Исчисленная в установленном [статьей 250](#) настоящего Кодекса порядке каждому из имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца часть заработка умершего в дальнейшем перерасчету не подлежит, кроме случаев:

- 1) рождения ребенка после смерти кормильца;
- 2) назначения или прекращения выплаты возмещения лицам, занятым уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего кормильца;
- 3) назначения выплаты возмещения вреда лицам, состоявшим на иждивении умершего и ставшим нетрудоспособными в течение 5 лет после его смерти.

### **Статья 252.** Единовременное пособие в связи со смертью потерпевшего (кормильца)

Лицам, имеющим в соответствии со [статьей 249](#) настоящего Кодекса право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, работодатель выплачивает единовременное пособие, в размере двадцати среднегодовых заработков потерпевшего. Размер единовременного пособия не должен быть менее четырех годового размера прожиточного минимума, установленного для данной местности (на день выплаты).

**Статья 253.** Обязанность работодателя возместить моральный вред в связи со смертью работника

Работодатель обязан возместить родителям, супругу (супруге), детям работника, умершего в связи с трудовым увечьем, моральный вред.

Моральный вред возмещается в денежной или иной материальной форме, независимо от подлежащих возмещению других видов вреда, и его размер определяется судом или по соглашению между работодателем и лицами, указанными в части первой настоящей статьи.

**Статья 254.** Обращение с заявлением к работодателю

Заявление о возмещении вреда подается работодателю, который несет ответственность за причиненный трудовым увечьем вред независимо от срока его давности.

Работодатель обязан содействовать заявителю в получении документов, необходимых для предъявления требования о возмещении вреда, и в необходимых случаях истребовать их от других организаций.

К заявлению прилагаются следующие документы:

- 1) заключение МСЭК о степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности;
- 2) заключение МСЭК или лечебно-профилактического учреждения о нуждаемости потерпевшего в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации;
- 3) копия свидетельства о смерти;
- 4) справка о составе семьи умершего с указанием лиц, находившихся на его иждивении;
- 5) копия свидетельства о рождении детей;
- 6) справка о том, что член семьи умершего не работает и занят уходом за его детьми, внуками, братьями и сестрами;
- 7) справка о том, что имеющие право на возмещение вреда лица в возрасте от 18 до 23 лет учатся в очных образовательных учебных заведениях;
- 8) справка о нетрудоспособных лицах, имевших ко дню смерти потерпевшего право на получение от него содержания;
- 9) другие документы.

В случае отсутствия или невозможности восстановления документов, подтверждающих нахождение лица на иждивении умершего, факт нахождения на иждивении устанавливается судом.

**Статья 255.** Возмещение вреда в случаях реорганизации или ликвидации работодателя, ответственного за вред

При ликвидации или реорганизации (слияние, присоединение, Разделение, выделение, преобразование) работодателя обязанность по выплате соответствующих платежей несет правопреемник, которому подается заявление о возмещении вреда.

Если права и обязанности ликвидированного работодателя не переходят к правопреемнику, он обязан капитализировать и внести в органы государственного социального страхования суммы, подлежащие выплате в возмещение вреда.

В состав ликвидационной комиссии включается представитель органа государственного социального страхования.

Ликвидационный отчет утверждается лишь после капитализации сумм, необходимых для выплаты возмещения вреда в будущем, и перечисления их в органы государственного социального страхования.

Выплату сумм в возмещение вреда в таких случаях осуществляют органы государственного социального страхования. Если капитализация платежей не произведена

в связи с неплатежеспособностью ликвидированного работодателя, недостающие и подлежащие капитализации суммы возмещаются органу государственного социального страхования из средств государственного бюджета.

Если при ликвидации работодателя капитализация платежей в возмещение вреда не произведена, иск о возмещении вреда предъявляется органу государственного социального страхования.

О предстоящей своей ликвидации или реорганизации работодатель обязан в двухнедельный срок сообщить лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи с трудовым увечьем.

Порядок капитализации сумм в возмещение вреда определяется Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 30 августа 2006 года № 629 «Об утверждении Положения о порядке капитализации средств»](#)*

### **Статья 256.** Представитель потерпевшего в переговорах с работодателем

По просьбе потерпевшего или других заинтересованных лиц профсоюз или иной представительный орган работников организации выделяет своего представителя для участия в переговорах с работодателем на стороне потерпевшего.

### **Статья 257.** Рассмотрение работодателем заявления о возмещении вреда

Работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении вреда и принять в десятидневный срок соответствующее решение.

Решение оформляется приказом (распоряжением, постановлением) работодателя с указанием фамилий лиц, которым устанавливаются возмещение вреда, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплат.

Один экземпляр приказа (распоряжения, постановления) работодателя о возмещении вреда или мотивированный письменный отказ вручается заинтересованным лицам в десятидневный срок со дня подачи заявления.

Задержка рассмотрения заявления или вручения приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении вреда.

### **Статья 258.** Досудебное рассмотрение дел о возмещении вреда

Потерпевшие и лица, имеющие право на возмещение вреда в случае смерти потерпевшего, вправе обжаловать решение работодателя по вопросам, связанным с возмещением вреда, в уполномоченные государственные органы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или профсоюза.

Решение уполномоченного государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, технической инспекции труда профсоюзов о выплате сумм возмещения вреда является для работодателя обязательным.

В случае несогласия работодателя с таким решением оно может быть обжаловано им в установленном законом порядке. Несогласие работодателя с решением уполномоченного государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства не может служить основанием для невыплаты суммы возмещения вреда.

### **Статья 259.** Передача спора о возмещении вреда в суд. Порядок судебного рассмотрения спора

При несогласии заинтересованного лица с решением работодателя, решением уполномоченного государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также при неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается судом.

Профсоюз или иной представительный орган работников вправе с согласия заинтересованных лиц обратиться с заявлением в суд и принять участие в процессе.

Заявление о возмещении вреда подается в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения работодателя, либо по своему месту жительства, либо по месту причинения вреда.

На требования о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, либо в связи со смертью потерпевшего, исковая давность не распространяется.

### **Статья 260.** Сроки, с которых выплачиваются суммы в возмещение вреда

Суммы в возмещение вреда выплачиваются:

1) потерпевшим - со дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;

2) лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, - со дня смерти потерпевшего, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда.

Требования о возмещении вреда, предъявленные по истечении 3 лет с момента возникновения права на возмещение такого вреда, удовлетворяются за прошлое время не более чем за 3 года, предшествовавшие обращению за возмещением.

Днем обращения за возмещением вреда считается день подачи заявления.

### **Статья 261.** Периоды, в течение которых выплачивается возмещение вреда

Возмещение вреда в части утраченного заработка производится в течение срока, на который установлена утрата профессиональной трудоспособности в связи с трудовым увечьем, а дополнительных расходов - в течение срока, на который определена нуждаемость в них.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, возмещение выплачивается в соответствии со [статьей 250](#) настоящего Кодекса.

Возмещение вреда потерпевшему, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, производится независимо от получаемых ими доходов.

### **Статья 262.** Продление платежей в возмещение вреда

Продление платежей в возмещение вреда производится со дня окончания предыдущих платежей независимо от времени обращения потерпевшего и других заинтересованных лиц к работодателю.

Платежи в возмещение вреда за прошлое время выплачиваются при условии подтверждения утраты трудоспособности за этот период, а также по представлении необходимых документов. При таких же условиях производятся платежи в возмещение дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья.

### **Статья 263.** Обязанность получателя сообщать о наступлении обстоятельств, влияющих на выплату возмещения вреда

Получатель обязан письменно сообщить работодателю о происшедших изменениях, влекущих пересмотр размера возмещения вреда.



**Статья 264.** Выплата сумм в возмещение вреда. Расходы по доставке и пересылке выплачиваемых сумм

Выплата сумм в возмещение вреда за текущий месяц производится не позднее истечения этого месяца.

Единовременные пособия выплачиваются не позднее месяца со дня предоставления документов, необходимых для их назначения. Ежемесячные выплаты возмещения вреда производятся в сроки, установленные работодателем для выплаты заработной платы.

Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, производятся за счет работодателя, ответственного за причинение вреда. По желанию получателей эти суммы могут перечисляться на их счета в банке.

**Статья 265.** Сроки, с которых производится перерасчет возмещения вреда

Перерасчет назначенного возмещения вреда производится со следующих сроков:

1) при возникновении права на повышение размера возмещения вреда - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором потерпевший обратился за перерасчетом возмещения вреда со всеми необходимыми документами;

2) при наступлении обстоятельств, влекущих уменьшение размера возмещения вреда, - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

**Статья 266.** Правила выплаты сумм в возмещение вреда за время пребывания в домах-интернатах для престарелых и лиц с ограниченными возможностями здоровья

В случае помещения лица, которому назначено возмещение вреда, в дом-интернат (пансионат, территориальный центр) для престарелых и лиц с ограниченными возможностями здоровья суммы в возмещение вреда (за исключением сумм, причитающихся нетрудоспособным иждивенцам) перечисляются работодателем на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра).

Нетрудоспособным иждивенцам указанных лиц возмещение вреда выплачивается работодателем в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца - одна четвертая, на двух - одна третья, на трех и более - половина назначенной суммы возмещения вреда.

Оставшаяся часть суммы возмещения вреда перечисляется на расчетный счет дома-интерната (пансионата, территориального центра).

Лицу, которому назначено возмещение вреда, администрацией дома-интерната (пансионата, территориального центра) выплачивается разница между перечисленной суммой и стоимостью содержания в доме-интернате (пансионате, территориальном центре), но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения вреда.

**Статья 267.** Выплата сумм в возмещение вреда за время нахождения получателя в местах лишения свободы

По желанию лица, находящегося в местах лишения свободы, причитающиеся ему суммы возмещения вреда перечисляются на его счет в банке либо выдаются члену семьи или иному гражданину.

**Статья 268.** Выплата возмещения вреда при выезде на постоянное место жительства за пределы Кыргызской Республики

В случае если лицо, которому назначено возмещение вреда, выезжает на постоянное место жительства за пределы Кыргызской Республики, ему выплачивается назначенная сумма возмещения вреда в порядке, определяемом международными договорами Кыргызской Республики.

#### **Статья 269.** Выплата сумм в возмещение вреда, не полученных своевременно

Выплата сумм в возмещение вреда, назначенных, но не полученных своевременно потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение вреда, производится за прошлое время, но не более чем за 3 года, предшествовавшие дню обращения.

Суммы в возмещение вреда, причитающиеся потерпевшему или лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, и недополученные ими в связи со смертью, выплачиваются их наследникам на общих основаниях.

Суммы в возмещение вреда, не полученные своевременно по вине работодателя, ответственного за вред, выплачиваются за прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

При невыплате сумм возмещения вреда, в том числе и единовременного пособия, в установленные сроки работодатель обязан выплатить пени в размере 0,15 процента от невыплаченной суммы возмещения вреда за каждый день просрочки.

За несвоевременную выплату сумм возмещения вреда и единовременных пособий работодатель привлекается к административной ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

#### **Статья 270.** Ограничение обратного взыскания сумм, полученных в счет возмещения вреда

Суммы, полученные в счет возмещения вреда потерпевшим или лицами, имеющими право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, могут быть взысканы работодателем обратно при условии, если решение об их выплате принято по представленным заинтересованными лицами подложным документам или сообщенным ими заведомо ложным сведениям, а также в случае счетной ошибки либо сокрытия данных, влияющих на определение размера сумм в возмещение вреда.

Обратное взыскание неправильно полученных сумм в возмещение вреда осуществляется работодателем с соблюдением гарантий, установленных настоящим Кодексом.

В случае прекращения выплаты сумм в возмещение вреда оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

#### **Статья 271.** Возмещение расходов на погребение

Работодатель, ответственный за вред, вызванный смертью потерпевшего, обязан возместить необходимые расходы на погребение лицу, понесшему эти расходы. Размер расходов определяется по соглашению сторон или судом.

#### **Статья 272.** Хранение дел о возмещении вреда

Приказ (распоряжение, постановление) работодателя, решение суда о назначении возмещения вреда, заявление потерпевшего и других заинтересованных лиц о назначении возмещения вреда со всеми необходимыми документами хранятся работодателем в отдельном деле на каждого получателя.

В период выплаты сумм в возмещение вреда дела потерпевших о назначении им возмещения вреда хранятся в бухгалтерии работодателя.

По истечении 2 лет после прекращения выплаты сумм в возмещение вреда указанные дела сдаются работодателем на постоянное хранение в органы государственного архива.

## **РАЗДЕЛ VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **ГЛАВА 19. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Статья 273.** Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не должна быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от ответственности.

**Статья 274.** Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора, наступает в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, иными законодательными актами.

Работодатель возмещает работнику ущерб в виде утраченного заработка и утраты или повреждения имущества работника, а также в установленных законом случаях моральный вред.

Работник возмещает работодателю ущерб в виде утраты или повреждения его имущества, а также необходимости произвести излишние денежные выплаты.

В установленных законом случаях руководитель организации возмещает недополученные доходы вследствие недобросовестного исполнения им трудовых обязанностей.

### **ГЛАВА 20. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ**

**Статья 275.** Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, перевода на другую работу или увольнения;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства о восстановлении работника на прежней работе;
- распространения любым способом (в том числе путем выдачи необъективной характеристики) порочащих работника сведений, которое препятствовало работнику в поступлении на другую работу;
- других случаев, предусмотренных законами и коллективным договором.

#### **Статья 276. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника**

Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба, или при согласии работника равноценным имуществом.

#### **Статья 277. Возмещение морального вреда, причиненного работнику**

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

*См.: [постановление](#) Пленума Верховного суда КР от 4 ноября 2004 года № 11 «О некоторых вопросах судебной практики применения законодательства о возмещении морального вреда»*

#### **Статья 278. Порядок возмещения ущерба, причиненного работнику**

Заявление о возмещении ущерба подается самим работником либо другим заинтересованным лицом работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение не позднее 10 дней со дня его поступления.

При несогласии работника с решением работодателя или по истечении срока, установленного для ответа, работник вправе обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров либо в суд.

### **ГЛАВА 21. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА**

#### **Статья 279. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю**

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб в размерах, установленных настоящим Кодексом. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

#### **Статья 280.** Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

#### **Статья 281.** Право работодателя отказаться от взыскания ущерба с работника

Работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника, если иное не предусмотрено законами.

#### **Статья 282.** Пределы материальной ответственности работника

Работник несет материальную ответственность за причиненный работодателю ущерб в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

#### **Статья 283.** Случаи полной материальной ответственности

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании письменного договора о полной материальной ответственности;
- недостачи ценностей, полученных по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- когда в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером.

**Статья 284.** Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

С работниками, достигшими 18-летнего возраста, непосредственно обслуживающими денежные или материальные ценности, как при приеме на работу, так и впоследствии в дополнение к трудовому договору может быть заключен письменный договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

*См.: постановление Мэрии города Бишкек от 16 апреля 2008 года № 166 «Об утверждении типового договора о полной материальной ответственности»*

Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодателем могут заключаться договоры об индивидуальной, коллективной (бригадной) материальной ответственности о возмещении ущерба в полном размере, утверждаются работодателем по согласованию с представительными органами работников на основании примерных перечней, определяемых Правительством Кыргызской Республики.

*См.: постановление Правительства КР от 27 декабря 2001 года № 820 «Об утверждении Примерного перечня должностей и работ, при занятии которых могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной, коллективной (бригадной) материальной ответственности»*

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности, заключенный с работником, в обязанности которого не входит обслуживание денежных и материальных ценностей, признается недействительным.

По договору о полной индивидуальной материальной ответственности ценности вручаются конкретному работнику, который несет персональную ответственность за их недостачу. Для освобождения от ответственности работник, с которым заключен указанный договор, должен доказать отсутствие своей вины.

По договору о коллективной материальной ответственности о возмещении ущерба в полном размере ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности работники, с которыми заключен указанный договор, должны доказать отсутствие своей вины.

В организациях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой и другие), работодателем может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостач.

**Статья 285.** Определение размера причиненного ущерба

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

**Статья 286.** Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ущерба и причину его возникновения

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его

возникновения. Для проведения такой проверки работодатель вправе создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления его вины является обязательным.

Работник или его представитель имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

#### **Статья 287. Добровольное возмещение работникам ущерба**

Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, установленных настоящим Кодексом.

По соглашению работника и работодателя допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Если работник, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, не возместил его в установленные сроки в связи с прекращением трудовых отношений, то непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

#### **Статья 288. Порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю**

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение работодателя может быть сделано не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок или истек месячный срок со дня обнаружения ущерба, взыскание осуществляется в судебном порядке.

В случае несогласия с произведенным взысканием сумм причиненного ущерба работник вправе обратиться в суд.

#### **Статья 289. Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника**

Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Снижение размера возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

#### **Статья 290. Возмещение затрат, связанных с обучением работника**

Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

#### **Статья 291. Возмещение вреда, причиненного организации его руководителем**

Вред, причиненный организации по вине ее руководителя, возмещается в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами. Решение о взыскании ущерба с руководителя государственной (муниципальной) организации может быть принято вышестоящим органом.

Взыскание с руководителя организации материального ущерба в судебном порядке производится по заявлению собственника или уполномоченного им органа, а для государственных (муниципальных) организаций - и прокурора.

## **РАЗДЕЛ VIII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

### **ГЛАВА 22. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Статья 292. Особенности регулирования труда**

Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

#### **Статья 293. Случаи установления особенностей регулирования труда**

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, руководителей организаций, лиц, работающих по совместительству, а также в других случаях устанавливаются настоящим Кодексом и иными законами.

### **ГЛАВА 23. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 18 ЛЕТ**

#### **Статья 294. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет**

Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

Запрещаются переноска и перемещение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

*См.: [постановление Правительства КР от 2 декабря 2005 года № 548 «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную женщинами и работниками в возрасте до 18 лет»](#)*

Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики.

*См. [постановление Правительства Кыргызской Республики от 2 июля 2001 года № 314 «О списке производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»](#)*

#### **Статья 295. Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет**



Работодатель обязан принимать на работу лиц в возрасте до 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите (выпускников детских домов, сирот и детей, оставшихся без попечения родителей и других), направляемых соответствующими государственными органами в порядке трудоустройства, в счет установленной квоты.

Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты лицам, указанным в части первой настоящей статьи, запрещается и может быть обжалован ими в соответствующие государственные органы или суд.

За отказ в приеме на работу лиц, указанных в части первой настоящей статьи, работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики.

#### **Статья 296.** Медицинские осмотры лиц в возрасте до 18 лет

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего размера заработной платы.

**Статья 297.** Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет

Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, культурно-массовым мероприятиям работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, при наличии письменного согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения уполномоченного государственного органа в области образования, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба их здоровью, обучению и нравственному развитию, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством Кыргызской Республики).

#### **Статья 298.** Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет

Нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для работников в возрасте до 18 лет, поступающих на работу после окончания общеобразовательных организаций и образовательных организаций начального профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в случаях и порядке, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, могут утверждаться пониженные нормы выработки.

**Статья 299.** Оплата труда работников в возрасте до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд работников в возрасте до 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в общеобразовательных организациях, образовательных организациях начального, среднего и высшего профессионального образования и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

**Статья 300.** Обеспечение работой лиц, окончивших образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования

Лица, окончившие образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией на основании договоров, заключаемых ими с работодателями, или на основании договоров о подготовке специалистов, заключаемых образовательными организациями начального, среднего и высшего профессионального образования и работодателями.

Местные органы самоуправления, на территории которых находятся образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования, и органы государственной службы занятости оказывают содействие в трудоустройстве выпускников образовательных организаций начального, среднего и высшего профессионального образования с учетом их профессиональной подготовки и квалификации.

Отказ работодателя в приеме на работу выпускников образовательных организаций начального, среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в соответствии с указанными в части первой настоящей статьи договорами, может быть обжалован ими в соответствующие уполномоченные государственные органы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суд.

В случае отказа в приеме на работу выпускников образовательных организаций начального, среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в соответствии с договорами, указанными в части первой настоящей статьи, работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики.

**Статья 301.** Дополнительные гарантии для работников в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующего уполномоченного государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

**Статья 302.** Ответственность работников в возрасте до 18 лет за причинение ущерба

Работники в возрасте до 18 лет несут ответственность в полном размере за умышленное причинение ущерба, а также за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения или в результате административного проступка, установленного постановлением соответствующего государственного органа, либо преступления, установленного приговором суда.

## **ГЛАВА 24. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН И ДРУГИХ ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

### **Статья 303. Работы, на которых запрещается применение труда женщин**

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, кроме нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечень производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей утверждаются в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства Кыргызской Республики от 24 марта 2000 года № 158 «О Перечне производств, работ, профессий и должностей с вредными и \(или\) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин»;](#)*

*[постановление Правительства КР от 2 декабря 2005 года № 548 «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную женщинами и работниками в возрасте до 18 лет»](#)*

### **Статья 304. Гарантии для женщин при направлении в командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни**

Направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин допускается в случаях, если эта работа не запрещена им по медицинским показаниям.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей с ограниченными возможностями здоровья или лиц с ограниченными возможностями здоровья с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

### **Статья 305. Дополнительные гарантии при приеме на работу для беременных женщин и женщин, имеющих детей**

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Отказ работодателя в приеме на работу по мотивам, указанным в части первой настоящей статьи, может быть обжалован ими в соответствующие уполномоченные государственные органы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суд.

### **Статья 306. Перевод на другую работу беременных женщин**

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется должностной оклад (тарифная ставка) по месту работы.

### **Статья 307. Отпуска по беременности и родам**

Женщинам по их заявлению и на основании медицинского заключения предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 56 (в случаях осложненных родов или рождения двух и более детей - 70) календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по беременности и родам в размере, установленном законодательством Кыргызской Республики.

*См.: [Положение о порядке назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, пособий по беременности и родам \(утверждено постановлением Правительства Кыргызской Республики от 14 августа 2006 года № 576\)](#)*

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

Женщинам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, продолжительность отпуска по беременности и родам с выплатой пособия по беременности и родам в размере полного заработка, независимо от трудового стажа, устанавливается:

при нормальных родах - 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов);

при осложненных родах - 156 календарных дней (70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов);

при рождении двух и более детей, независимо от фактической продолжительности родового отпуска - 180 календарных дней (70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов).

### **Статья 308. Отпуска работникам, усыновившим ребенка**

Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные в части первой настоящей статьи отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, предусмотренного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 22 декабря 2005 года № 606 «Об утверждении Порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим \(удочерившим\) ребенка»](#)*

### **Статья 309.** Перерывы для кормления ребенка

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее 1 часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем с учетом пожеланий матери.

### **Статья 310.** Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора

Расторжение трудового договора с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срока трудового договора.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до 14 лет (детей с ограниченными возможностями здоровья - до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5 - 8, 10, 11 [статьи 83](#) настоящего Кодекса).

### **Статья 311.** Дополнительные выходные дни и отпуска лицам, осуществляющим уход за детьми с ограниченными возможностями здоровья и лицами с ограниченными возможностями здоровья с детства

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми с ограниченными возможностями здоровья и лицами с ограниченными возможностями здоровья с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется 1 свободный от работы день с оплатой среднего дневного заработка.

По заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка с ограниченными возможностями здоровья или лица с ограниченными возможностями здоровья с детства в возрасте до 18 лет работодатель обязан предоставить ему ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

### **Статья 312.** Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

Гарантии и льготы, предоставляемые настоящим Кодексом женщине в связи с материнством (ограничение ночного труда и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни и направление в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

## **ГЛАВА 25. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТАЮЩИХ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

**Статья 313.** Реализация лицами с ограниченными возможностями здоровья права на труд

Лицам с ограниченными возможностями здоровья, с учетом индивидуальных программ реабилитации, обеспечивается право работать у работодателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, также заниматься индивидуальной или иной трудовой деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской Республики.

**Статья 314.** Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Органы государственной службы занятости с участием общественных организаций лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывают, а органы местного самоуправления и местные государственные администрации утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере не менее 5 процентов от численности работающих (если число работающих не менее 20 человек). При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени.

Норматив квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья должен быть доведен работодателям органами государственной службы занятости не позднее чем за 3 месяца до начала очередного календарного года.

Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.

**Статья 315.** Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья

Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается органами государственной службы занятости. Их направление о приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья на специально созданное или квотируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.

В случае необоснованного отказа в приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья по направлению органа государственной службы занятости работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

**Статья 316.** Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья

Работодатель обязан принимать лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленных государственной службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на работу не устанавливается испытание.

Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов здравоохранения или медико-социальной экспертной комиссии (далее - МСЭК) о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья обязательно для исполнения работодателем.

**Статья 317.** Гарантии, условия труда и отдыха лиц с ограниченными возможностями здоровья

Работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной МСЭК, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и надомного труда.

Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, устанавливаемые соглашениями, в коллективном договоре, соглашениях и трудовом договоре не могут ухудшать положения или ограничивать права лиц с ограниченными возможностями здоровья по сравнению с другими работниками.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается.

Привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением.

Направление лиц с ограниченными возможностями здоровья в командировку допускается только с их согласия.

Работодатель вправе уменьшать лицам с ограниченными возможностями здоровья нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

**Статья 318.** Дополнительные гарантии для лиц с ограниченными возможностями здоровья при переводе на другую работу и расторжении трудового договора

Перевод лица с ограниченными возможностями здоровья на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускается, за исключением случаев, когда по заключению МСЭК состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда.

При сокращении численности или штата работников лицам с ограниченными возможностями здоровья при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение в оставлении на работе. Лица с ограниченными возможностями здоровья, работающие в специализированных организациях, предназначенных для использования труда лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Расторжение трудового договора с лицами с ограниченными возможностями здоровья по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения в связи с ликвидацией организации по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5 - 8, 10, 11 [статьи 83](#) настоящего Кодекса).

**Статья 319.** Права и обязанности работодателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность в данной организации. Социальное обеспечение лиц с ограниченными возможностями здоровья

Работодатели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания в данной организации.

В случае невыполнения требования, предусмотренного в части первой настоящей статьи, работодатель при прекращении трудового договора с этими работниками несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Лица с ограниченными возможностями здоровья, работавшие до ухода на пенсию у работодателя, сохраняют права наравне с его работниками пользоваться имеющимися возможностями по медицинскому обслуживанию, обеспечению жильем, путевками в оздоровительные и профилактические учреждения, а также другими социальными услугами и льготами, предусмотренными коллективными договорами, соглашениями.

Работодатель вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к пенсиям лиц с ограниченными возможностями здоровья, одиноким, нуждающимся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие льготы, предусмотренные коллективным договором, соглашениями.

**Статья 320.** Преимущества и льготы для работодателей, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья

Работодатели, трудоустраивающие лиц с ограниченными возможностями здоровья, пользуются льготами, предусмотренными законодательством Кыргызской Республики.

## **ГЛАВА 26. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ КОЛЛЕГИАЛЬНОГО ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ОРГАНИЗАЦИИ**

**Статья 321.** Общие положения

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с законом или учредительными документами организации осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Положения настоящей главы распространяются на руководителей организаций, независимо от их организационно-правовых форм, за исключением тех случаев:

когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества;

когда управление организацией осуществляется по договору другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим).

**Статья 322.** Правовые основы регулирования труда руководителя организации



Права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяются настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации, трудовым договором.

### **Статья 323.** Заключение трудового договора с руководителем организации

Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

Законами и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации могут быть установлены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

### **Статья 324.** Работа руководителя организации по совместительству

Руководитель организации может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа).

Руководитель организации не может входить в состав органов, осуществляющих функции надзора и контроля в данной организации.

### **Статья 325.** Материальная ответственность руководителя организации

Руководитель организации несет полную материальную ответственность за действительный ущерб, причиненный организации.

В случаях, предусмотренных законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством.

### **Статья 326.** Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с руководителем организации может быть также расторгнут по следующим основаниям:

- 1) в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о банкротстве (несостоятельности);
- 2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора;
- 3) по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором.

### **Статья 327.** Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации до истечения срока его действия по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица

(органа) при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

**Статья 328.** Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации или уполномоченный им орган) в письменной форме не позднее чем за 1 месяц.

**Статья 329.** Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

Законами, учредительными документами организации на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор, могут распространяться особенности регулирования труда, установленные настоящей главой для руководителей организации.

Законами могут устанавливаться другие особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиальных исполнительных органов этих организаций.

## **ГЛАВА 27. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ**

*См. также: [постановление Правительства КР от 14 марта 2000 года № 135 «Об утверждении Положения об особенностях регулирования труда совместителей»](#)*

**Статья 330.** Общие положения о работе по совместительству

Совместительство - это выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено законом.

Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, установленных законами.

**Статья 331.** Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо надлежаще заверенной их копии, а при приеме на

тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

### **Статья 332.** Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4 часов в день и 20 часов в неделю.

### **Статья 333.** Оплата труда лиц, работающих по совместительству

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты к заработной плате и надбавки к должностному окладу за стаж работы в условиях высокогорья, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

### **Статья 334.** Отпуск при работе по совместительству

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал одиннадцати месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

### **Статья 335.** Гарантии и компенсации для лиц, работающих по совместительству

Гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, а также для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, предоставляются работникам только по основному месту работы, за исключением районных коэффициентов к заработной плате и надбавок к должностному окладу за стаж работы в условиях высокогорья.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

### **Статья 336.** Дополнительные основания для прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

## **ГЛАВА 28. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАКЛЮЧИВШИХ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР НА СРОК ДО ДВУХ МЕСЯЦЕВ**

### **Статья 337. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев**

При приеме на работу на срок до 2 месяцев испытание работникам не устанавливается.

### **Статья 338. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

### **Статья 339. Оплачиваемые отпуска**

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.

### **Статья 340. Расторжение трудового договора**

Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за 3 календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором или трудовым договором.

## **ГЛАВА 29. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА СЕЗОННЫХ РАБОТАХ**

### **Статья 341. Сезонные работы**

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 1 ноября 2001 года № 679 «Об утверждении Перечня сезонных работ»](#)*

### **Статья 342. Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах**

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать 2 недель.

### **Статья 343.** Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы.

### **Статья 344.** Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

Работник, занятый на сезонных работах, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата письменно под расписку не менее чем за 7 календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

## **ГЛАВА 30. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ**

### **Статья 345.** Общие положения о работе вахтовым методом

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя, при невозможности выполнения работ обычным методом, а также в целях сокращения сроков строительства, ремонта, реконструкции и эксплуатации объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями.

Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников в период выполнения ими работ и междусменного отдыха.

Условия организации труда вахтовым методом устанавливаются настоящим Кодексом и нормативными правовыми актами Правительства Кыргызской Республики.

*См.: [Положение о порядке и условиях выплаты надбавки за работу вахтовым методом \(утверждено постановлением Правительства КР от 18 марта 1999 года № 154\)](#)*

### **Статья 346.** Ограничения на работы вахтовым методом

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины, а также лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом.

### **Статья 347.** Продолжительность вахты

Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать 1 месяца.

В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем по согласованию с представительным органом работников организации продолжительность вахты может быть увеличена до трех месяцев, а на работах, выполняемых на объектах, расположенных на высоте свыше 2000 метров над уровнем моря, дополнительно требуется согласование с соответствующим государственным органом здравоохранения и уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

#### **Статья 348. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом**

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за 1 год.

Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно, а также время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных настоящим Кодексом.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и за весь учетный период.

#### **Статья 349. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом**

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников организации и доводится до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения его в действие.

В графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых дней с последующим предоставлением дополнительных дней отдыха.

Дни отдыха в связи с работой за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода (графика работы на вахте) оплачиваются в размере тарифной ставки (оклада), если иное не установлено трудовым договором или коллективным договором.

#### **Статья 350. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом**

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места работы и обратно, выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в размерах, установленных в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [Положение о порядке и условиях выплаты надбавки за работу вахтовым методом \(утверждено постановлением Правительства КР от 18 марта 1999 года № 154\)](#)*

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в высокогорные районы и отдаленные и труднодоступные зоны из других районов республики, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) устанавливается районный коэффициент к заработной плате и выплачиваются процентные надбавки к должностному окладу за стаж работы в условиях высокогорья в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, постоянно работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах;

2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

а) при работе на высоте над уровнем моря: от 2000 до 3000 метров - 12 календарных дней; от 3001 до 4000 метров - 24 календарных дня; от 4001 метра и выше - 36 календарных дней;

б) при работе в отдаленных и труднодоступных зонах, - 12 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на получение льгот и компенсаций, включаются календарные дни работы в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах и фактические дни нахождения в пути, предусмотренные графиками сменности.

Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территории которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, эти коэффициенты начисляются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

За дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям и вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

## **ГЛАВА 31. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, РАБОТАЮЩИХ У РАБОТОДАТЕЛЕЙ - ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ**

**Статья 351.** Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом

При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять любую не запрещенную законодательством Кыргызской Республики работу, определенную этим договором.

В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются все условия, существенные для работника и для работодателя.

Работодатель - физическое лицо обязан:

оформить письменно трудовой договор с работником в соответствии с требованиями настоящего Кодекса;

уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, определяемых законодательством Кыргызской Республики;

оформлять удостоверения социальной защиты государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые.

**Статья 352.** Срок трудового договора

По соглашению сторон трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок.

**Статья 353.** Режимы труда и отдыха

Режим работы, порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков определяются по соглашению между работником и работодателем - физическим лицом. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше, а продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем установлена настоящим Кодексом.

### **Статья 354. Изменение существенных условий трудового договора**

Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо письменно предупреждает работника не менее чем за 7 календарных дней.

### **Статья 355. Прекращение трудового договора**

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

### **Статья 356. Разрешение индивидуальных трудовых споров**

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

### **Статья 357. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц**

Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является письменный трудовой договор или запись в трудовой книжке.

Работодатель - физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, имеющее печать, вправе производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки на работников, принимаемых на работу впервые.

## **ГЛАВА 32. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАДОМНИКОВ**

### **Статья 358. Надомники**

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

В случае использования надомником своих инструментов и механизмов ему выплачивается компенсация за их износ (амортизацию). Выплата такой компенсации, а также возмещение иных расходов, связанных с выполнением работ на дому, производятся в порядке, определенном трудовым договором.

Порядок и сроки обеспечения надомников сырьем, материалами и полуфабрикатами, расчетов за изготовленную продукцию, возмещения стоимости материалов, принадлежащих надомникам, порядок и сроки вывоза готовой продукции определяются трудовым договором.

На лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому, распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

### **Статья 359. Условия, при которых допускается надомный труд**



Работы, получаемые надомником, не могут быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

#### **Статья 360.** Расторжение трудового договора с надомниками

Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и трудовым договором.

### **ГЛАВА 33. ТРУД ЛИЦ, РАБОТАЮЩИХ В ВЫСОКОГОРНЫХ РАЙОНАХ И ОТДАЛЕННЫХ И ТРУДНОДОСТУПНЫХ ЗОНАХ**

#### **Статья 361.** Законодательство Кыргызской Республики о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах

Государственные гарантии и компенсации для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, устанавливаются настоящим Кодексом, иными законами и нормативными правовыми актами.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным лицам могут устанавливаться коллективными договорами и соглашениями, исходя из финансовых возможностей работодателей.

#### **Статья 362.** Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

Порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций, определяется Правительством Кыргызской Республики в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

#### **Статья 363.** Оплата труда

Оплата труда в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к должностным окладам.

#### **Статья 364.** Районный коэффициент к заработной плате

Размер районного коэффициента к заработной плате и порядок его выплаты устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

#### **Статья 365.** Процентная надбавка к должностным окладам

Лицам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, выплачивается процентная надбавка к должностным окладам за стаж работы в данных районах или местностях. Размер процентной надбавки к должностным окладам и порядок ее выплаты устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

#### **Статья 366.** Государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

Лицам, уволенным из организаций, расположенных в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, в связи с ликвидацией организации либо

сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше четырех месяцев, средняя заработная плата с учетом выходного пособия.

Выплата выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

### **Статья 367. Сокращенная рабочая неделя**

Для женщин, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, коллективным договором или трудовым договором может устанавливаться 36-часовая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Порядок установления сокращенной рабочей недели определяется в коллективном договоре или трудовом договоре.

### **Статья 368. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск**

Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях лицам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при работе на высоте над уровнем моря: от 2000 до 3000 метров - 12 календарных дней; от 3001 до 4000 метров - 24 календарных дня; от 4001 метра и выше - 36 календарных дней;

- при работе в отдаленных и труднодоступных зонах - 12 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодных отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

При регулировании предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска несколькими нормативными правовыми актами применяется тот нормативный правовой акт, в котором установлены более благоприятные условия для работников.

### **Статья 369. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков**

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный [статьей 368](#) настоящего Кодекса, предоставляется работникам по истечении одиннадцати месяцев работы у данного работодателя.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, допускается не более чем за 2 года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое на проезд к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные организации среднего или высшего профессионального образования,

расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

### **Статья 370. Гарантии медицинского обслуживания**

Для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, коллективным договором может предусматриваться оплата стоимости проезда в пределах территории республики для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации не могут быть предоставлены по месту проживания.

### **Статья 371. Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в высокогорные районы и отдаленные и труднодоступные зоны**

Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в высокогорные районы и отдаленные и труднодоступные зоны, допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах и местностях.

### **Статья 372. Компенсации расходов, связанных с переездом**

Лицам, заключившим трудовой договор о работе в организациях, расположенных в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов республики, гарантируются следующие компенсации:

единовременное пособие в размере 2 должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи, прибывающего с ним, в размере половины должностного оклада (ставки) работника;

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи на территории Кыргызской Республики по фактическим расходам и провоза багажа не свыше 3 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевоза железнодорожным транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней на сборы и обустройство на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членов семьи сохраняется в течение года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

Работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоза багажа не свыше 3 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются только по основному месту работы.

### **Статья 373. Другие гарантии и компенсации**

Гарантии и компенсации для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, в области социального страхования, пенсионного обеспечения,

жилищных правоотношений и других, устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

## **ГЛАВА 34. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА**

### **Статья 374. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств**

Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор в порядке, определяемом государственным органом в области соответствующего вида транспорта, а также иметь соответствующую подготовку и состояние здоровья, необходимые для исполнения трудовых обязанностей.

Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, производится лишь после обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке, установленном государственными органами в сфере здравоохранения и в области соответствующего вида транспорта.

### **Статья 375. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств**

Работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, не разрешается работа за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени по профессии или должности, непосредственно связанной с движением транспортных средств, а также работа с вредными и (или) опасными условиями труда.

Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, устанавливаются государственным органом в области соответствующего вида транспорта. Эти особенности не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными настоящим Кодексом.

*См. [приказ](#) Министерства транспорта и коммуникаций КР от 2 сентября 2005 года № 254 «Об утверждении Правил об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей»*

### **Статья 376. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств**

Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется настоящим Кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление](#) Правительства КР от 19 июля 2006 года № 526 «Об утверждении Дисциплинарного устава работников гражданской авиации Кыргызской Республики»*

## **ГЛАВА 35. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **Статья 377. Право на занятие педагогической деятельностью**

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных организациях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Кыргызской Республики.

К педагогической деятельности в образовательных организациях не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные виды преступлений. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и видов преступлений устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

### **Статья 378.** Трудовой договор с работниками образовательных организаций высшего профессионального образования

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высших учебных заведениях, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается Правительством Кыргызской Республики.

Должности декана факультета, заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов (институтов) замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет, независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации. Руководители государственных высших учебных заведений назначаются и освобождаются от должности в порядке и случаях, установленных законодательством об образовании.

Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения ректор вправе продлить срок пребывания в должности проректора, декана факультета, руководителя филиала (института) до достижения ими возраста 70 лет.

### **Статья 379.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников

Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка педагогического работника образовательной организации, оговариваемая в трудовом договоре, может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об образовательной организации соответствующих типа и вида, утверждаемым Правительством Кыргызской Республики.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных организаций с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы)

определяется Правительством Кыргызской Республики. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

*См.: [постановление Правительства КР от 1 августа 2006 года № 549 «Об установлении продолжительности рабочего времени \(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы\) педагогических работников образовательных организаций»;](#)  
[постановление Правительства КР от 31 декабря 2008 года № 749 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных организаций по повышению квалификации педагогических кадров»](#)*

#### **Статья 380.** Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

Педагогическим работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск после окончания учебного года, продолжительность которого определяется Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 25 апреля 2006 года № 295 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных организаций»](#)*

#### **Статья 381.** Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическим работником

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами, трудовой договор с педагогическим работником образовательной организации может быть прекращен в случаях:

- 1) повторного в течение 1 года грубого нарушения устава образовательной организации;
- 2) применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижения ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственной или муниципальной образовательной организации высшего профессионального образования возраста 65 лет.

### **ГЛАВА 36. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДИПЛОМАТИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

#### **Статья 382.** Регулирование трудовых отношений работников дипломатической службы Кыргызской Республики

Трудовые отношения работников дипломатической службы Кыргызской Республики регулируются в соответствии с настоящим Кодексом, а также иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики с учетом особенностей, установленных [Законом](#) Кыргызской Республики «О дипломатической службе Кыргызской Республики».

Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты Кыргызской Республики распространяются на органы дипломатической службы и их сотрудников только в той мере, в которой это не урегулировано специальным законом.

#### **Статья 383.** Назначение работников дипломатической службы Кыргызской Республики и их командирование в ДЗК

Граждане Кыргызской Республики, не имеющие гражданства иностранного государства и не подлежащие назначению на должность Президентом Кыргызской Республики или Премьер-министром Кыргызской Республики, назначаются на дипломатические, консульские и административные государственные должности в органах дипломатической службы Кыргызской Республики руководителем уполномоченного государственного органа в сфере иностранных дел.

При командировании работника дипломатической службы Кыргызской Республики в ДЗК он освобождается от занимаемой должности в уполномоченном государственном органе в сфере иностранных дел, органе при нем или его представительстве в административно-территориальных единицах Кыргызской Республики и назначается на должность в органе дипломатической службы, находящемся за границей.

По окончании срока ДЗК работник дипломатической службы Кыргызской Республики назначается на должность не ниже той, которую он занимал в уполномоченном государственном органе в сфере иностранных дел, органе при нем или его представительстве в территориальных единицах Кыргызской Республики до выезда.

В случае отсутствия соответствующей вакансии работник дипломатической службы Кыргызской Республики может быть назначен на должность ниже должности, занимаемой до выезда, но не ниже чем на одну ступень и только с согласия самого работника.

Положения настоящей статьи не распространяются на работников дипломатической службы Кыргызской Республики, назначаемых Президентом Кыргызской Республики или Премьер-министром Кыргызской Республики.

**Статья 384.** Условия труда работников дипломатической службы Кыргызской Республики, направляемых в ДЗК

Условия труда работников дипломатической службы Кыргызской Республики, направляемых в ДЗК, не могут быть хуже, чем это установлено настоящим Кодексом.

**Статья 385.** Утратила силу

**Статья 386.** Дополнительные основания для отзыва работника дипломатической службы Кыргызской Республики из ДЗК

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законодательными актами, работник дипломатической службы Кыргызской Республики, направленный в ДЗК, может быть отозван из ДЗК в случаях:

- 1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- 2) объявления работника персоной «нон грата» либо получения уведомления от местных компетентных властей о его неприемлемости в стране пребывания;
- 3) несоблюдения работником обычаев и законов страны пребывания, а также общепринятых норм поведения и морали;
- 4) несоблюдения членами семьи работника законов страны пребывания, общепринятых норм поведения и морали, а также правил проживания, действующих на территории соответствующего органа дипломатической службы Кыргызской Республики за границей;
- 5) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, а также режимных требований, с которыми работник был ознакомлен;
- 6) временной нетрудоспособности продолжительностью свыше 2 месяцев или при наличии заболевания, препятствующего работе за границей, в соответствии со списком заболеваний, утвержденным в порядке, установленном Правительством Кыргызской Республики.

При отзыве работников дипломатической службы Кыргызской Республики из ДЗК по одному из оснований, предусмотренных частью первой настоящей статьи, увольнение работников, не занимавших должность в уполномоченном государственном органе в сфере иностранных дел, органе при нем или его представительстве в территориальных единицах Кыргызской Республики до выезда в ДЗК, производится по [пункту 2 статьи 79](#) настоящего Кодекса.

## **ГЛАВА 37. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕЛИГИОЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

### **Статья 387. Стороны трудового договора в религиозной организации**

Работодателем является религиозная организация, зарегистрированная в порядке, установленном законом, и заключившая трудовой договор с работником в письменной форме.

Работником является лицо, достигшее возраста 18 лет, заключившее трудовой договор с религиозной организацией, лично выполняющее определенную работу и подчиняющееся внутренним установлениям религиозной организации.

### **Статья 388. Внутренние установления религиозной организации**

Права и обязанности сторон трудового договора определяются в трудовом договоре с учетом особенностей, установленных внутренними установлениями религиозной организации, которые не должны противоречить [Конституции](#) Кыргызской Республики, настоящему Кодексу и иным законам.

### **Статья 389. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения**

Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться как на определенный срок, так и на неопределенный срок.

При заключении трудового договора работник обязуется выполнять любую не запрещенную законом работу, определенную этим договором.

В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

При необходимости изменения существенных условий трудового договора религиозная организация обязана предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 календарных дней до их введения.

### **Статья 390. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях**

Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях, определяется с учетом установленной настоящим Кодексом нормальной продолжительности рабочего времени, исходя из режима осуществления обрядов или иной деятельности религиозной организации, определенной ее внутренними установлениями.

### **Статья 391. Материальная ответственность работников религиозных организаций**



С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

#### **Статья 392.** Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения работника религиозной организации об увольнении по основаниям, предусмотренным трудовым договором, а также порядок и условия предоставления указанным работникам гарантий и компенсаций, связанных с таким увольнением, определяются трудовым договором.

#### **Статья 393.** Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются в судебном порядке.

### **ГЛАВА 38. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ БАНКРОТСТВЕ**

#### **Статья 394.** Особенности регулирования трудовых отношений при банкротстве

При банкротстве, осуществляемом в формах реструктуризации, реабилитации, санации, мирового соглашения и консервации, трудовые отношения с работниками не прекращаются, за исключением случаев, когда в результате этого процесса происходит сокращение штатов или их численности.

В этот период работодатель (специальный администратор, внешний управляющий) вправе перезаключить или расторгнуть трудовой договор с работниками, осуществляющими общие управленческие функции (руководитель, его заместители, главный бухгалтер).

Если в результате реструктуризации образовалось новое юридическое лицо, которому перешли активы ликвидированной организации, то работодатель должен произвести перевод или увольнение работников в соответствии с настоящим Кодексом.

Расторжение трудовых отношений со всеми работниками производится, если в процессе банкротства организация ликвидирована.

Расчет и выплата компенсаций производятся в соответствии с настоящим Кодексом.

### **ГЛАВА 39. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

#### **Статья 395.** Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил и органов исполнительной власти, где предусмотрена военная служба

На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, иных организациях Вооруженных Сил и органов исполнительной власти, где законодательством Кыргызской Республики предусмотрена военная служба, распространяется трудовое законодательство с

особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

В соответствии с задачами органов, учреждений и организаций, указанных в части первой настоящей статьи, для работников устанавливаются особые условия оплаты труда, а также дополнительные льготы и преимущества.

#### **Статья 396.** Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинским работникам определяется Правительством Кыргызской Республики.

*См.: [постановление Правительства КР от 8 февраля 2008 года № 39 «Об утверждении Перечня категорий работников, имеющих особый характер работы, и продолжительности их рабочего времени»](#)*

#### **Статья 397.** Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов

На творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами.

Основной формой трудовых отношений с творческими работниками, руководителями и специалистами государственных и муниципальных организаций в области культуры и искусства является трудовой договор.

С работниками пенсионного возраста государственных организаций культуры заключается срочный трудовой договор в соответствии со [статьей 55](#) настоящего Кодекса.

## **РАЗДЕЛ IX. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

### **ГЛАВА 40. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

#### **Статья 398.** Способы защиты трудовых прав работников

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами и иными представительными органами;
- самозащита работниками трудовых прав.

### **ГЛАВА 41. ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОВ И ИНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ О ТРУДЕ**

**Статья 399.** Орган государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде

Государственный надзор и контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде во всех организациях на территории Кыргызской Республики осуществляет уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в порядке, определяемом Правительством Кыргызской Республики.

Часть вторая утратила силу.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных правовых актов о труде осуществляет Генеральный прокурор Кыргызской Республики и подчиненные ему прокуроры в соответствии с законом.

**Статья 400.** Взаимодействие уполномоченных государственных органов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

Уполномоченные государственные органы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства осуществляют свою деятельность во взаимодействии с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, другими государственными надзорно-контрольными органами, органами прокуратуры, объединениями профсоюзов и работодателей, другими организациями.

Координацию деятельности органов государственного надзора и контроля и общественного контроля по вопросам соблюдения законов и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда осуществляет уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

**Статья 401.** Утратила силу

**Статья 402.** Основные права государственных инспекторов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

Государственные инспекторы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

- при предъявлении служебного удостоверения установленного образца и соответствующего направления посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;
- запрашивать и безвозмездно получать от работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и местного самоуправления документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять руководителям организаций и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законов и иных нормативных правовых актов о труде, о привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы о нарушениях условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении

деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

- отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;

- запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- привлекать к административной ответственности в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики, лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, при необходимости приглашать их в инспекцию труда в связи с находящимися в производстве делами и материалами, а также направлять в правоохранительные органы материалы о привлечении указанных лиц к уголовной ответственности, предъявлять иски в суд;

- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

### **Статья 403. Обязанности государственных инспекторов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

Государственные инспекторы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства при осуществлении надзорно-контрольной деятельности обязаны соблюдать [Конституцию](#) Кыргызской Республики, законы и иные нормативные правовые акты о труде, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц уполномоченных государственных органов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Государственные инспекторы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства обязаны хранить государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну, полученную при осуществлении своих полномочий, а также после оставления своей должности, считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов о труде, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Порядок проведения проверок должностными лицами уполномоченного государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства определяется ратифицированными Кыргызской Республикой конвенциями Международной организации труда по вопросам инспекции труда, настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

### **Статья 404. Порядок инспектирования организаций**

Государственные инспекторы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в целях осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде инспектируют любые организации на всей территории Кыргызской Республики независимо от их организационно-правовых форм.

При инспекционной проверке государственный инспектор в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства обязан уведомлять о своем

присутствии работодателя или его представителя, если только он не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Организации Вооруженных Сил, пограничной службы, органов безопасности, внутренних дел, других правоохранительных органов, исправительных учреждений, оборонной промышленности в отношении регулирования труда работников, с которыми заключены трудовые договора, подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

- доступ только для государственных инспекторов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

- проведение проверок в назначенное время;

- ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **Статья 405. Обжалование решений государственных инспекторов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

Решения государственных инспекторов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Кыргызской Республики и (или) в судебном порядке. Решения главного государственного инспектора в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Кыргызской Республики могут быть обжалованы в судебном порядке.

#### **Статья 406. Ответственность за нарушение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных законодательством Кыргызской Республики.

#### **Статья 407. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

Лица, препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную законодательством Кыргызской Республики.

#### **Статья 408. Ответственность государственных инспекторов в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства несут ответственность, установленную законодательством Кыргызской Республики.

#### **Статья 409. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде**

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров осуществляется профессиональными союзами, чьи интересы они представляют.

Профессиональные союзы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства. Для осуществления этой функции создаются правовые и технические инспекции труда профсоюзов, полномочия которых определены в соответствующих законах и положениях о профессиональных союзах.

#### **Статья 410. Запрещение воспрепятствования законной деятельности представителям работников**

Воспрепятствование в какой бы то ни было форме законной деятельности представителям работников запрещается.

### **ГЛАВА 42. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

#### **Статья 411. Индивидуальные трудовые споры**

Индивидуальными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам:

- установления работнику новых или изменения существующих условий труда;
- применение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов организации, а также условий трудового договора (споры искового характера).

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, состоящим (или ранее состоявшим) в трудовых отношениях с этим работодателем.

Работодатель и работник должны принять меры по урегулированию спора между собой.

#### **Статья 412. Субъекты по рассмотрению и урегулированию индивидуальных трудовых споров**

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами.

Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный государственный орган в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства либо непосредственно в суд.

В тех случаях, когда комиссия по трудовым спорам не создана в организации, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде.

Урегулирование трудового спора также может осуществляться посредством применения процедуры медиации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере медиации.

### **Статья 413. Порядок рассмотрения трудовых споров**

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, а порядок разрешения этих споров в суде, кроме того, определяется гражданским процессуальным законодательством Кыргызской Республики.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются законодательством Кыргызской Республики.

Установленный настоящим Кодексом порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на работников, занимающих выборные оплачиваемые должности в общественных организациях.

Досрочное освобождение выборных работников может иметь место только по решению органов, избравших их.

### **Статья 414. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

Работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 2 месяцев со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

Исковая давность на взыскание заработной платы не распространяется.

Сроки, указанные в настоящей статье, применяются также при обращении работника в органы прокуратуры, уполномоченного государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (инспекцию труда профсоюзов).

При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам и судом.

### **Статья 415. Образование комиссий по трудовым спорам**

Комиссии по трудовым спорам образуются в организациях, в которых работает не менее 10 человек, по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются руководителем организации.

По решению общего собрания комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Деятельность комиссии по трудовым спорам организации регулируется положением, утверждаемым общим собранием.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

#### **Статья 416. Компетенция комиссий по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организациях, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

#### **Статья 417. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам**

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. В случае вторичной неявки без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом.

Индивидуальные трудовые споры работников в возрасте от 14 до 16 лет рассматриваются с участием одного из родителей или опекуна (попечителя).

Комиссия по трудовым спорам вправе вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует соответственно не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем или заместителем председателя комиссии и заверяется печатью комиссии.

#### **Статья 418. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам**

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

наименование организации (подразделения), фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон или иной нормативный правовой акт);

результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в 3-дневный срок со дня принятия решения.

#### **Статья 419. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам**



Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение 3 дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения, судебный исполнитель приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

#### **Статья 420.** Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

#### **Статья 421.** Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника или работодателя, если он не согласен с решением комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров или если стороны не пришли к соглашению;

2) работника, обратившегося в суд минуя комиссию по трудовым спорам;

3) работника, если комиссия по рассмотрению трудовых споров не рассмотрела заявление в установленный срок;

4) прокурора, если решение комиссии не соответствует законам и иным нормативным правовым актам.

Непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работников организаций, где не созданы комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2) работника о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, о переводе на другую работу, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

3) работодателя о возмещении ущерба, причиненного работником;

4) работника об отказе работодателя в составлении акта о несчастном случае на производстве либо несогласия с его содержанием;

5) работника о возмещении вреда, причиненного его здоровью в связи с выполнением трудовых обязанностей;

6) работников на требование работодателя о перезаключении бессрочного трудового договора на срочный, если характер работы и условия труда не изменились;

7) работника о восстановлении на работе при прекращении трудового договора в период испытательного срока.

Непосредственно в суде рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- 1) об отказе в приеме на работу;
- 2) о защите трудовой чести, достоинства и деловой репутации работника и возмещении в связи с этим имущественного и морального вреда;
- 3) по заявлению лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц;
- 4) по заявлению работников, считающих, что они подверглись дискриминации.

#### **Статья 422. Освобождение работников от судебных расходов**

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от оплаты судебных расходов.

#### **Статья 423. Вынесение решений по спорам об увольнении, отстранении и переводе на другую работу**

В случае признания отстранения, увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой настоящего Кодекса или иного закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Если не предоставляется возможным восстановить работника на прежней работе (должность сокращена, подразделение упразднено, организация ликвидирована), то суд возлагает на работодателя или его правопреемника обязанность выплатить работнику материальное возмещение в размере не менее 12-кратного среднемесячного заработка.

#### **Статья 424. Удовлетворение денежных требований работника**

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

#### **Статья 425. Исключена**

**Статья 426.** Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

**Статья 427.** Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников

Индивидуальные трудовые споры лиц, занимающих политические и специальные государственные должности, по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются во внесудебном порядке.

Решения, принятые по указанным в настоящей статье обстоятельствам, обжалованию не подлежат.

## **ГЛАВА 43. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

**Статья 428.** Основные понятия

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника.

Момент начала коллективного трудового спора - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со [статьей 430](#) настоящего Кодекса своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

**Статья 429.** Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со [статьями 29 - 31](#) настоящего Кодекса.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

### **Статья 430. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений**

Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения требования работников.

Представители работодателей (объединения работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение 1 месяца со дня получения указанных требований.

### **Статья 431. Примириительные процедуры**

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

Рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией является обязательным, если работодатель не удовлетворяет требования работников или их представительных органов.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примириительной процедуре.

Представители сторон и примириительная комиссия обязаны использовать все возможности для разрешения коллективного трудового спора.

### **Статья 432. Рассмотрение коллективного трудового спора примириительной комиссией**

Примириительная комиссия создается в срок до 3 рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Решение о создании комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Примириительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примириительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примириительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 5 рабочих дней со дня издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника.

#### **Статья 433.** Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение 3 рабочих дней пригласить посредника.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

#### **Статья 434.** Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение 1 года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

#### **Статья 435.** Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора

Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу.

Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

#### **Статья 436.** Право на забастовку

В соответствии со [статьей 30](#) Конституции Кыргызской Республики признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

#### **Статья 437. Объявление забастовки**

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции).

Работодатель не имеет права препятствовать проведению собрания (конференции).

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После 5 календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки; дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; предложение по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении) в период проведения забастовки.

#### **Статья 438. Орган, возглавляющий забастовку**

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией. Работодатель должен быть предупрежден о возобновлении забастовки не позднее чем за 3 рабочих дня.

**Статья 439. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки**

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях (филиалах, представительствах), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается соответствующим органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Кыргызской Республики.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

Решение органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

**Статья 440. Незаконные забастовки**

Являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Кыргызской Республики, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение,

авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае если проведение забастовок создает угрозу обороне и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Признание забастовки незаконной может быть только по решению суда на основании заявления работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

#### **Статья 441.** Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью четвертой [статьи 440](#) настоящего Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью четвертой [статьи 440](#) настоящего Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, участвующим в забастовке, чем предусмотренный настоящим Кодексом.

#### **Статья 442.** Запрещение локаута

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.



**Статья 443. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры**

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Кыргызской Республики об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности в порядке, предусмотренном законодательством об административных правонарушениях.

**Статья 444. Ответственность работников за незаконные забастовки**

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю за весь период проведения незаконной забастовки, за счет своих средств в размере, определенном судом.

**Статья 445. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора**

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и рекомендации, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

**ГЛАВА 44. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Статья 446. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

**Президент  
Кыргызской Республики**

**А. Акаев**

Источник: Информационная система "ПАРАГРАФ"

Документ: Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 06.06.2022 г.)

гор. Бишкек, Дом Правительства  
4 августа 2004 года № 106