Макулдашылды «Бекитемин»

Кесиптик бирлик Мектеп директору

уюмунун төрагасы ________А.Юсупалиева

________Н.Чыналиев «_30_»_08_____2022-жыл

«_30_»_08_____2022-жыл

ЭМГЕК КЕЛИШИМИ

7-Глава

Эмгек келишими жөнүндө жалпы жобо. Эмгек келишимин тузуу

53- статья. Эмгек келишиминин тушунугу

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

Кыргыз Республикасынын өкмөтүнүн 1999-жылдын 12-мартындагы ГЫ 145 ”Эмгек келишиминин жана отпуска жөнүндө каттын болжолдуу түрүн бекитүү жөнүндө” токтому

54-статья. Эмгек келишиминин мазмуну

Эмгек келишиминин мазмуну ушул Кодексте каралган талаптарды сактоо менен тараптардын макулдашуусу аркылуу аныкталат. Эмгек келишими милдеттүү түрдө төмөнкүдөй маалыматтарды камтууга тийиш:

1) эмгек келишимин түзүү датасы жана орду;

2) тараптардын реквизиттери:

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

- иш берүүчүнүн (анын өкүлүнүн) фамилиясы, аты-жөнү, атасынын аты (эгерде ким экендигин ырастоочу документинде көрсөтүлсө) жана

иштеген кызматы, ал эми иш берүүчү жеке жак болсо, анын туруктуу жашаган жеринин дареги, аталышы, номери, ким экендигин ырастоочу документи берген датасы;

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

3) иш аткарыла турган жумуш орду;

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

5) иштин башталыш датасы;

Б) эмгек келишиминин колдонулуш мөөнөтү;

7) иш режими;

8) кызматкердин жана иш берүүчүнүн укуктары жана милдеттери;

9) эмгек акы төлөө шарттары (анын ичинде тарифтик ставканын же кызматкердин кызматтык айлык акысынын өлчөмү, кошумча төлөөлөр, үстөктөр жана сыйлык төлөмдөрү, иштин оор, коркунучтуу жана зыяндуу шарты учун компенсацияларды төлөөлөр);

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

11) тараптардын койгон колдору.

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

келишимдерге жана макулдашууларга салыштырмалуу кызматкердин абалын начарлатпоочу башка шарттар каралышы мумкун.

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

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

55-статья, Эмгек келишиминин мөөнөтү

Эмгек келишими төмөнкүдөй түзүлөт:

1) Аныкталбаган мөөнөткө;

2) Эгерде ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда башка мөөнөт белгиленбесе, 5 жылдан ашпаган аныкталган мөөнөткө (мөөнөттүү эмгек келишими). Мөөнөттүү эмгек келишими ушул мыйзамдарда каралган учурларда, ошондой эле эмгек келишими алдыдагы иштердин мүнөзүн жана шарпарын эске алуу менен аныкталбаган мөөнөткө белгилениши мүмкүн болбогондо түзүлөт, анын ичинде:

- уюштуруу-укуктук формаларына жана менчигинин түрүнө карабастан уюмдардын жетекчилери, жетекчилердин орун басарлары жана башкы бухгалтерлери менен;
- мыйзамдарга ылайык иш орду сактала турган кызматкер убактылуу жок болгондо аны алмаштыруу үчүн;
- убактылуу (2 айга чейин), ошондой эле иштин табигый шарттары убакыттын (сезондун) белгилүү бир мезгилинин аралыгында гана жүргүзүлө турган сезондук иштерди аткаруу убагына;
- бөөдө кырсыктарды, аварияларды, кыйроолорду болтурбоо жана алардын кесепеттерин читтетүү жана башка өзгөчө жагдайлар боюнча шашылыш иштерди жүргүзүү үчүн,
- уюмдун демейдеги иш-аракетинин алкагына кирүүчү иштерди

(реконструкциялоо, монтаждоо жана берүү-жөнгө салуу иштери, аудит), ошондой эле өндүрүштү же көрсөтүлүүчү кызматтардын көлөмүн алдын ала убактылуу кеңейтүүгө (бир жылга чейин) байланышкан иштерди жүргүзүү үчүн;

- уюмдарга - чакан жана орто ишкердик субъекттерине жумушка кирген кызматкерлердин саны 15ке чейинки адамдар менен уюм ачылган күндөн тартып бир жылдын ичинде, ошондой эле иш берүүчү - жеке жактарга карата;
- чет өлкөгө ишке жиберилген адамдар менен;
- убакыттын алдын ала аныкталган мезгилин же алдынала аныкталган иштерди аткаруу үчүн түзүлгөн уюмга ишке орношкон адамдар менен;
- ишти аткаруу (бүткөрүү) айкын дата менен аныкталышы мумкун болбогон учурларда алдын ала аныкталган ишти аткаруу учун алынган адамдар
- кызматкердин стажысына жана кесиптик окуусуна түздөн-түз байланыштуу иштөө үчүн;
- окутуунун кундузгу формасы боюнча окуган адамдар менен;
- айкалыштырып иштее боюнча ошол уюмда иштеген адамдар менен;
- мамлекеттик бийлик органынын же жергиликтүү өз алдынча бащкаруу органынын мыйзамда же башка ченемдик укуктук актыда белгиленген тартипте өткөргөн конкурсунун натыйжалары боюнча белгилуу бир мөөнөткө иштөөнү караган эмгек келишимдерин түзүшкөн илимий, педагогикалык жана башка кызматкерлер менен;
- шайлануучу органдын курамына же акы төлөнүүчү шайлануучу кызмат орунуна белгилуу бир меенетке шайланган, ошондой эле мамлекепик бийлик органдарындагы жана жергиликтуу өз алдынча башкаруу органдарындагы, ошондой эле саясий партиялардагы жана башка коомдук бирикмелердеги кызмат адамдарынын же шайлануучу органдардын мүчөлөрүнүн иш-аракеттерин түздөн-түз камсыз кылууга байланыштуу ишке кирген учурларда;
- курагы боюнча пенсионерлер, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык ден соолугунун абалы боюнча өзгөчө тартипте убактылуу мүнөздөгү ишке уруксат берилген адамдар менен;
- коомдук иштерди жүргүзүү үчүн. Эгерде эмгек келишиминде анын колдонулуш мөөнөтү жазуу жүзүндө белгиленбесе, келишим аныкталбаган мөөнөткө түзүлдү деп эсептелет. Эгерде тараптардын бири да мөөнөттүү

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

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

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

57-статья. Эмгек келишиминин күчүнө кириши

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

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

Эмгек келишими жазуу жүзүндө эки нускада түзүлөт, эки нускада даярдалат жана ага тараптар кол коюшат. Бир нускасы кызматкерге берилип, экинчиси иш берүүчүдө сакталат. Түзүлгөн эмгек келишиминин негизинде кызматкерди ишке кабыл алуу уч күндүк мөөнөттө иш берүүчүнүн (буйругу, тескемеси, токтому) менен жол- жоболоштурулат. Иш берүүчүнүн (буйругу, тескемеси, токтому) кол коюлган күндөн тартып үч күндүк мөөнөттө кызматкерге кол койдуруу менен жарыя кылынат.

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

58-1-статья. Мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран менен эмгек келишимин же жарандык-укуктук келишим түзүүдө ага коюлуучу чектөөлөр Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмекке киргизилген мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 2 жылдын ичинде мамлекеттик же муниципалдык кызматчылардын жүрүм-турумуна болгон талаптарды сактоо жана кызыкчылыктардын кагылышын жөнгө салуу боюнча тиешелүү комиссиянын макулдугу менен, эгерде бул уюмду башкаруунун мамлекеттик, муниципалдык (администрациялык) башкаруунун айрым иш милдеттери мамлекеттик же муниципалдьж кызматчынын кызматтык милдеттерине кирген болсо, жарандык-укуктук келишимдин (жарандыкукуктук келишимдердин) шартында бул уюмда эмгек келишиминин шарттарында кызмат ээлеген жана бул уюмда айына наркы отуз эсептик көрсөткүчтөн ашкан иш аткарууга (ушул уюмга кызмат көрсөтүүгө) укуктуу, Комиссия эмгек келишиминин шарттарында ушул уюмда кызмат ээлеген жана же жарандык-укуктук келишимдин шарттарында ушул уюмда иш аткарууга (бул уюмга кызмат көрсөтүүгө) макулдугун берүү жөнүндө жарандын жазуу жүзүндөгү кайрылуусун Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте, көрсөтүлгөн кайрылуу келип тушкен күндөн тартып 7 күндүн ичинде кароого жана кабыл алынган чечим тууралуу бир жумушчу кундун ичинде жаранга жазуу жүзүндө билдирүү жөнөтүүгө жана 3 жумушчу кундун ичинде ага кабарлоого милдеттүү.

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

берүүчүгө өзүнүн акыркы иштеген жери тууралуу маалымапарды билдирүүгө милдеттүү. Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмектеги мамлекеттик же муниципалдык кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошогондон кийин ушул статьянын 3-бөлүгүнде каралган талаптарды сактабаса, ушул статьянын 1- бөлүгүндө көрсөтүлгөн ишти аткаруу учун көрсөтүлгөн жаран менен түзүлгөн эмгек келишимин же жарандык-укуктук келишимди токтотууга алып келет.

Иш беруучу ушул статьянын 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн ишти аткарууга (кызматтарды көрсөтүүгө) Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тизмектеги мамлекеттик же муниципалдьж кызматтын кызмат ордун ээлеген жаран менен эмгек же жарандык-укуктук келишим түзүүдө ал мамлекеттик же муниципалдык кызматтан бошотулгандан кийин 10 күндүн ичинде мындай келишим түзүлгөндүгү тууралуу анын акыркы иштеген жери боюнча мамлекеттик же муниципалдык кызматтын жалдоочусуна (иш берүүчүсүнө) билдирүүгө милдеттүү. Ушул статьянын 5-бөлүгүндө көрсөтүлгөн милдеттер иш берүүчү тарабынан аткарылбаса, укук бузуу болуп саналат жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчиликке алып келет. Эгерде бул уюмду мамлекеттик башкаруунун айрым иш-милдеттери жарандык же муниципалдык кызматчынын кызматтык милдеттерине кирген болсо. Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда, ушул статьянын 1-бөлүгүндө көрсөтүлгөн эмгек келишиминин шартында кызмат ээлөө үчүн жана (же) жарандык-укуктук келишимдин (жарандык-укуктук келишимдердин) шартында бул уюмда иш аткаруу (ушул уюмга кызмат көрсөтүү) үчүн тыюу салуу жаран тарабынан сакталгандыгын текшерүү жана мындай жаран менен түзүлгөн эмгек келишиминин шарттары же жарандык- укуктук келишимдин шарттары иш берүүчү тарабынан сакталгандыгын текшерүү Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларында белгиленген тартипте жүзөгө ашырылат. (КР 2012-жылдын 10-августундагы №-164 мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

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

1) иш орундарын квоталоонун эсебинен мамлекеттик иш менен камсыз кылуу кызматы тарабынан ишке жиберилгендер;

2) ишке жазуу жүзүндө чакырылгандар;

3) иш берүүчүнүн табыштамасына же окуу жайыш бүткэнден кийин алар менен түзүлгөн келишимге ылайык ишке келгендер. Ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган учурларда, жарандын талабы боюнча иш берүүчү баш тартуунун жүйөөсү жөнүндө ал кайрылгандан кийин 3 күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндо билдирүүгө милдеттүү. Негизсиз баш тартуу сотко даттанылышы мүмкүн. (КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

60-статья. Эмгек келишиминин жараксыздыгы

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

1) алдоо, коркутуу, ошондой эле кызматкер учун оор жагдайлардын келип чыгышынын кесепетинен пайдасыз шарттарда; 2) юридикалык кесепеттерди (жалган эмгек келишимин) түзүүнү көздөбөгөн түрлөрүн;

3) ез аракеттеринин маанисин түшүнүүгө жөндөмсүз адамдар менен;

4) жин оорусунун жана кем акылдыгынын кесепетинен ишке жарамсыз деп табылган жаран менен. Келишимди жараксыз деп табуу кызматкерге ар жылдык өргүү укугун, иштеген убагынын мезгилинде пенсиялык стажын жана башка жецилдиктерин кошкондо, иштен бошогондо өргүүсүнүн колдонулбаган күндөрү үчүн акчалай компенсацияга укугун жоготпойт.

61-статья. Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы

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

1. Ушул Кодексте, эмгектик укук ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актыларда, жамааттык келишимдерде, макулдашууларда же эмгектик укук ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыларда каралган шарттар менен салыштырмалуу кызматкердин абалын начарлатса;

1) басмырлоо болсо. Эмгек келишиминин айрым шарттарынын жараксыздыгы жалпысынан эмгек келишиминин жараксыздыгына алып келбейт.

62-статья. Ишке кабыл алууда сыноо

Тараптардын макулдашуусу менен эмгек келишимин түзүүдө кызматкерге тапшырылган ишке ылайык аны текшерип көрүү максатында сыноо мезгили шарттальшы мүмкүн. Сыноо жөнүндө шарт эмгек

келишиминде каралышы керек. Эмгек келишиминде сыноо жөнүндө шарттын жоктугу кызматкер сынаксыз кабыл алынат дегенди билдирет. Кызматкерди сыноо мезгилинде ушул Кодекстин ченемдери, мыйзамдар, эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актылар, локалдуу ченемдик актылар, жамааттык келишимдер, макулдашуулар колдонулат. Эгерде мыйзамда башкача белгиленбесе, сыноо мөөнөтү 3 айдан ашпоого, ал эми уюмдардын жетекчилери жана алардын орун басарлары, башкы бухгалтерлер жана алардын орун басарлары, филиалдардын, өкүлчүлүктөрдүн жана уюмдардын башка шартталган түзүмдүк бөлүмчөлөрдүн жетекчилери учун 6 айдан ашпоого тийиш. Сыноо мөөнөтүнө убактылуу ишке жарамсыз мезгил жана кызматкер жумушта иш жүзүндө жок болгон мезгил эсептелбейт. Он сегиз жашка чыга элек, акы төлөнүүчү иш же тандап алуучу кызмат орунга шайланган, эмгек укуктарынын ченемдерин камтыган эмгек мыйзамдары жана башка ченемдик укуктук актылар менен белгиленген тартипте өткөрүлгөн тиешелуу кызмат ордун ээлеген конкурс боюнча тандалган, жумуш берүүчүлөрдүн ортосундагы макулдашуу боюнча башка жумуш берүүчүдөн которулуу тартибинде ишке чакырылган, 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн адамдарга жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган башка учурларда ишке кабыл алууда сыноо белгиленбейт. Сыноо жүргүзүүнүн канааттандырарлык эмес натыйжасында иш берүүчү сыноо мезгилинин мөөнөтү бүткөнгө чейин кызматкерге кеминде 3 күндөн кечиктирбестен жазуу жүзүндө эскертүү менен эмгек келишимин бузууга укуктуу. Мында иш берүүчү кызматкерди сыноодон еткен жок дел табуу учун негиз болгон себептерди жазуу жүзүндө көрсөтүүгө милдетту № Эгерде сыноо мөөнөтү бүткөнгө чейин иш берүүчү эмгек келишимин бузуу жөнүндө чечим кабыл албаса, анда кызматкер сыноого туруштук берди деп табылат жана эмгек келишимин кийинки бузууга жалпы негиздерде гана жол берилет. Эгерде сыноо мезгилинде кызматкер ага сунуш кылынган иш туура келбейт деген тыянакка келсе, анда ал иш берүүчүгө 3 күн мурда жазуу жүзүндө бул жөнүндө эскертүү менен өз каалоосу боюнча эмгек келишимин бузууга укусу бар. (КР 2009-жылдын 30-мартындагы 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

63-статья. Эмгек келишимин тузуудо медициналык куболондуруу

Эмгек келишимин түзүүдө милдеттүү алдын ала медициналык күбөлөндүрүүгө 18 жашка чыга элек адамдар, ошондой эле ушул Кодексте жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда башка адамдар андан этүүгө тийиш.

64-статья. Эмгек келишимин түзүүдө көрсөтүлүүчү документтер

Эмгек келишимин түзүүдө ишкее орношуучу адам иш берүүчүгө төмөнкүлөрдү көрсөтөт: паспорт же инсандыгын ырастоочу башка документ; эмгек китепчеси;)Жарандык коргоо күбөлүгү; аскердик эсепке алуу документтери (аскерге милдеттуулор жана аскердик кызматка чакырылууга тийиш болгон адамдар), ал эми атайын билимдерди (даярдыктарды) талап кылган ишке кызматкер билими жөнүндө (адистиги, квалификациясы) документти; 18 жашка чейинки курактагы адамдарды тарбиялоо, окутуу жана тейлөө менен байланышкан иштерде иштөөсү үчүн соттуулугунун жоктугу тууралуу маалымкатты көрсөтөт. Биринчи жолу ишке орношуп жаткан адамдарга иш беруучу тарабынан эмгек китепчеси жана социалдык коргоо күбөлүгү толтурулат. Айрым учурларда аткарылуучу иштин өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен ушул Кодексте, башка мыйзамдарда ишке кирүүдө керсөтүлүүчү кошумча документтер каралышы мүмкүн. Ишке кирүүдө ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда каралгандан сырткаркы документтерди кызматкерлерден талап кылууга тыюу салынат. Кызматкердин саясий партияларга, кыймылдарга же диний уюмдарга таандык экендиги жөнүндө, ошондой эле кызматкердин жеке турмушу тууралу маалыматтарды жыйноого тыюу салынат. (КР 2013-жылдын 1-ноябрындагы ГЫ 198 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

65-статья. Эмгек китепчеси

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

Кыргыз Республикасынын өкмөтүнүн 2003-жылдын 24-июлундагы №462 "Эмгек китепчелеринин формасын, эмгек китепчелерине кошумча барак формасын жана Эмгек китепчелерин жүргүзүү тартибин бекитүү жөнүндө токтому.

Эгерде ушул уюмдагы иш кызматкер учун негизги иши болуп саналса, иш берүүчү уюмда 5 күндөн ашык иштеген бардык кызматкерлерге, эмгек китепчелерин жазып толтурууга милдеттүү. Эмгек китепчесине ишке кабыл алуу, башка туруктуу ишке которуу жана кызматкерди иштен бошотуу, ошондой эле эмгек келишимин токтотуунун негиздери жөнүндө маалыматтар киргизилет. Эмгек китепчесине эмгек келишимин токтотуунун

себептери жөнүндө жазуулар ушул Кодекстин же башка мыйзамдын баяндоолоруна ылайык жана тиешелуу статьяга, пунктка шилтеме жасоо менен жүргүзүлөт. Эмгек келишимин токтоткондо эмгек китепчеси кызматкер иштен бошогон куну (иштин акыркы күнү) берилет. Эгерде эмгек китепчеси иш берүүчүгө тиешесиз себептер боюнча (кызматкер жок болсо, болбосо ал эмгек китепчесин алуудан баш тартса) иштин акыркы куну берилбесе, иш беруучу кызматкерге эмгек китепчесине келишинин зарылдыгы, болбосо аны почта аркылуу жиберүүгө макулдугун берүү жөнүндө почта кабарламасын жиберет. Иш берүүчү кабарлама жиберилген күндөн тартып эмгек китепчесин кечиктирип берүү жоопкерчилигинен бошотулат. Кызматкерди бошотууда кызмат берүүчүнүн күнөөсү боюнча эмгек китепчеси өз убагында берилбегендиги учун кызмат берүүчү эмгек китепчесин бербей кармаган ар бир күн үчүн кызматкерге ар күндүк орточо эмгек акысын төлөп берет. (КР 2009-жылдын 30-мартындагы 103 мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

Иш берүүчү кызматкердин жазуу жүзүндөгү арызы боюнча беш күндүк мөөнөттөн кечиктирбестен тиешелуу түрдө күбөлөндүрүлгөн ишке байланыштуу, анын ичинде мурдагы документтердин көчүрмөлөрүн (ишке кабыл алуу, башка ишке которуу, иштен бошотуу жөнүндө буйруктар, эмгек китепчесинин көчүрмөсү, эмгек акысы жана ошол уюмда иштеген мезгили тууралу маалымкат жана башкалар) берүүгө милдеттүү. Иш берүүчүнүн ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн документтерди берүүдөн баш тартышы же белгиленген мөөнөттөн ашык кармап турушу Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык административдик жоопкерчиликке кириптер кылат. (КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

67-статья. Мамлекеттик кызматта кызмат орунун ээлөө тартиби

Мамлекепик кызматта кызмат орунун ээлөө дайындоо, шайлоо же бекитуу аркылуу жүргүзүлөт. Мамлекеттик кызматта кызмат орунун ээлөө, эмгек келишимин түзүү, өзгөртүү жана бузуу тартиби ушул Кодекске жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жузеге ашырылат.

КР 2004-жылдын 11-августундагы 114 "Мамлекеттик кызмат жөнүндө" Мыйзамы

68-статья, Мамлекеттик уюмдарда туугандардын чогуу иштешин чектее

Бир же ошол эле мамлекеттик уюмдарда жакын туугандарга (ата-эне, жубайлар, ага-инилер, эже-синдилер, уул, кыз, ошондой эле жубайлардын,

ага-инилери, эже-синдилери, ата-энелери жана балдары) иштөөгө, эгерде алардын иши Кыргыз Республикасынын өкмөтү аныктаган учурлардыкын кошпогондо, бири экинчисине түздөн-түз баш ийишине же контролдугуна байланыштуу болсо, чогуу иштөөгө тыюу салынат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2005-жылдын 16-августундагы ГЧЗ72 "Туугандардын бирге иштешине жол берилүүчү мамлекеттик уюмдардын тизмеси жөнүндө" токтому
8-Глава
Эмгек келишимин өзгөртүү.
69-статья. Башка ишке которуу

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча ошол эле уюмдагы башка туруктуу же убактылуу ишке которууга, башкача айтканда эмгек иш-милдеттерин же эмгек келишиминин колдонуудагы шартын өзгөртүү, ошону менен катар башка уюмдагы туруктуу ишке, болбосо уюм менен кошо башка жерге которууга кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана жол берилет. Кызматкердин ден соолугунун абалына каршы келген ишке аны которууга тыюу салынат. Тиешелүү мамлекеттик органда мамлекеттик кызматта иштөөнүн спецификасын эске алган иш берүүчүнүн демилгеси боюнча ошол эле уюмда башка туруктуу же убактылуу ишке мамлекеттик кызматчыны ротациялоонун (которуунун) өзгөчөлүктөрү тиешелүү мыйзамдарда белгилениши мумкун. (КР 2009-жылдын 30-мартындагы №103, 2012-ЖЫЛДЫН 10-августундагы № 164 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)
70-статья. Орун жылыштыруу

Иш берүүчү кызматкерди мурда иштеген жеринен ошол уюмдун ошол эле жердеги башка түзүмдүк бөлүмчөлөрүнө иш тапшыруусу, башка механизмде же агрегата иштөөнү тапшыруусу, эгерде бул эмгек иш милдетин өзгөртүү жана эмгек келишиминин колдонуудагы шартын өзгөртүү болуп саналбаса, орун жылыштыруу деп таанылат. Орун жылыштыруу кызматкердин макулдугусуз жүргүзүлбөйт. Орун жылыштыруу өндүрүштүк, уюштуруу же экономикалык себептер менен негизделиши керек, КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы 185 Мыйзамы менен 70 статьянын расмий тилиндеги редакциясына өзгөртүүлөр киргизилди

71-статья. Эмгектин колдонуудагы шарпарын езгэртуу

Технологиядагы, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруудагы, жумуштардын (продукциялар, кызмат көрсөтүүлр) көлөмдөрүнүн кыскарышындагы өзгөртүүлөргө байланыштуу себептер боюнча эмгек иш-милдеттерин (кесип, адистик, квалификация, кызмат) өзгөртүүсүз кызматкер иштөөнү улантканда,

эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүгө жол берилет. Эмгектин колдонуудагы шарттарын (эмгекке акы төлөө тутуму жана өлчөмү, иш режими, кесиптерди айкалыштыруу, жеңилдиктер жана артыкчылыктар жана башкалар) өзгөртүү жөнүндө кызматкер кеминде 1 ай мурда жазуу жүзүндө билдирилиши керек. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүдө эмгек келишимине тиешелүү өзгөртүү жана толуктоо киргизилет. Кызматкер жаны шарттарда иштөөгө макул болбогон учурда иш берүүчү ага уюмдагы кызматкердин квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык башка ишти жазуу жүзүндө сунуш кылууга милдеттүү. Көрсөтүлгөн иш жок болгондо, сунуш кылынган иштен кызматкер баш тартса, ошондой эле жаны шарттарда иштөөдөн баш тарткан учурларда ушул Кодекстин 79-статьясынын 8-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат. Эгерде ушул статьянын биринчи белүгүндө көрсөтүлгөн жагдай кызматкерлердин жапырт иштен бошонушуна алып келиши мумкун болсо, иш берүүчү жумуш орундарын сактоо максатында уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүгүнүн макулдугу боюнча, ал жок учурларда кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган толук эмес жумуш убактысынын режимин эскертүү мөөнөтүн тактабастан 6 айга чейинки мөөнөткө киргизүүгө укуктуу. Мында жумуш мезгилинин узактыгы жумуш убактысынын бир айлык ченеминин жарымынан аз, ал эми эмгекке акы төлөө тарифтик ставканын (айлык акынын) 1/2 аз болушу мүмкүн эмес. Эгерде кызматкер жумущ убактысынын тиешелуу режимдеринин шарттарында иштөөдөн баш тартса, анда ушул Кодекстин 83-статьясынын 2-пунктуна ылайык кызматкерге тиешелүү кепилдиктерди жана компенсацияларды берүү менен эмгек келишими бузулат.

72-статья. Эндуруштук зарылдьжка байланыштуу башка ишке убактылуу которуу өндүрүштүк зарылдык болгон учурларда иш берүүчү кызматкерлерди 1 айга чейинки мөөнөткө ошол эле уюмдагы же башка уюмдагы, бирок ошол эле жердеги ишке аткарылган иш боюнча эмгек акысы менен, бирок мурдагы ишиндеги орточо эмгек акысынан темен эмес шарпа эмгек келишиминде шарпалбаган ишке которууга укуктуу.

Мындай которууга кыйроолорду, өндүрүштүк аварияларды болтурбоо же кыйроолордун, аварияларды же бөөдө кырсыктын кесепеттерин четтетүү; бөөдө кырсыктарды болтурбоо, мүлктү жок кылуу же бузуу жана башка өзгөчө учурларда жол берилет. Мында кызматкер ден соолугунун абалына залал келтирген ишке которулууга тийиш эмес. Убактылуу которуштуруу буйрук (тескеме, токтом) менен жол- жоболоштурулат, аны иш берүүчү кызматкерге кол койдуруу аркылуу жарыялайт.

73-статья. Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу

уюштуруу, экономикалык, табигый мүнөздөгү себептер боюнча ишти токтотуу же кызматкердин күнөөсү боюнча, ошондой эле жок кызматкердин ордуна иштөө боюнча ишти убактылуу токтотуу бош туруп калуу деп таанылат. Бош туруп калууларга байланыштуу убактылуу которуштуруу кызматкердин кесибин, адистигин, кызматын, квалификациясын эске алуу менен жүргүзүлөт. Башка иш берүүчүгө убактылуу которуштуруу 1 айга чейинки мөөнөткө кызматкердин макулдугусуз, ал эми бош туруп калуулардын бүткүл мезгилине кызматкердин макулдугу менен жүргүзүлөт.

Бош туруп калууларга байланыштуу кызматкерди башка жерге, ошондой эле кызматкердин ден соолугунун абалына залал келтирген ишке убактылуу которууга жол берилбейт. Бош туруп калууларга байланыштуу иштеп чыгуу ченемдерин аткарган кызматкерлерди төмөнкү акы төлөнүүчү убактылуу которууда, анын мурдагы иши боюнча эмгек акысынын орточо өлчөмү сакталат, ал эми ченемди аткарбаган же убактысына жараша акы төлөнүүчү ишке которулган кызматкерлерге алардын тарифтик ставкасы (айлык акысы) сакталат. (КР 2012-ЖЫЛДЫн 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык).

74-статья. Убактылуу ордун ээлөө өндүрүштүк зарылчылык иретинде кызматкер убактылуу жок болгондо, анын кызмат милдеттерин штаптык орун басары болуп саналбаган башка кызматкерге аткарууну жүктөөгө жол берилет. Убактылуу ордун ээлөөнүн узактыгы 3 айдан ашпашы керек. Кызматкерди вакантык кызмат боюнча милдеттерди аткаруучу кылып дайындоого жол берилбейт.

75-статья. Ден соолугуна байланыштуу башка ишке которуу

Медициналык корутундуга ылайык башка иш берилишине муктаж болгон кызматкерди иш берүүчү анын макулдугу боюнча ден соолугуна залал тийбеген башка ишке убактылуу же мөөнөтүн чектебестен которууга милдеттүү. Ден соолугунун абалы боюнча төмөнкү акы төлөнүүчү ишке которууда кызматкерди которгон күндөн тартып кеминде 1 айдын ичинде эмгекке акы төлөөнүн мурдагы орточо өлчөмү сакталат. Кызматкер которуудан баш тарткан, болбосо уюмда тийиштүү иш жок болгон учурда, эмгек келишими ушул Кодекстин 79-статьясынын 7-пунктуна ылайык токтотулат. Ишке байланыштуу жабыр тарткан, кесиптик ооруга же ден соолугуна башка зыян келтирилгендигине карата аз акы төлөнүүчү ишке убактылуу которулган кызматкерге ден соолугунун бузулушуна жоопту иш беруучу мурдагы жана жацы иши боюнча эмгек акынын ортосундагы айырманы телейт. Мындай айырма ишке жарамдуулугу калыбына келгенге же эмгекке жарамдуулугун толук жоготкондугу, болбосо маЙыптыгы аныкталганга чейин төлөнөт. Ишке байланыштуу жабыр тарткан, кесиптик

ооруга же ден соолугуна башка зыян келтирилгендигине карата кызматкерди медициналык корутундуга ылайык башка ишке которуу жөнүндө маселе чечилгенге чейин, ал буга байланыштуу калтырылган бардык жумуш күнү үчүн эмгек акысынын орточо өлчөмүн сактоо менен иштен бошотулат.

76-статья. Жумуштан четтетүү

Иш берүүчү тиешелүү күнгө (смена) кызматкерди иштен четтетүүгө (жумушка киргизбөөгө) төмөнкүдөй учурларда милдеттуу:

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

2.Ишке алкоголдук, баңгилик же уулуу заттарга мас болуу абалында келгенде;

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

4.Иш берүүчү тарабынан берилген талап кылынуучу жекече коргонуу каражатын колдонбогондо;

5.Медициналык текшерүүдөн өтпөгөн, эгерде ал ушул Кодекске жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык милдеттуу болуп саналса;

6) Тийиштуу тартип бузуу аныкталгандан тартып эмгек келишиминде белгиленген тартипте кызматкер аны ондогондугу тууралу маселе чечилгенге чейин ушул Кодекстин 83-статьясынын 9 жана 10-пункттарында каралган учурларда;

7)Иштеген жеринде ууру кылып кармалганда соттун өкүмү, болбосо компетенциясына администрациялык жаза берүү кирген органдын токтому мыйзамдуу күчүнө киргенге чейин;

Кыргыз Республикасынын ченемдик укуктук актыларда белгиленген башка учурларда, Иш берүүчү иштен четтетүүгө негиз болуп саналган жагдайлар оңолгонго чейинки бардык мезгилге кызматкерди ишке киргизбейт. Кызматкерди иштен четтеткен мезгилде мыйзамдарда каралгандан башка учурларда эмгек акы төлөнбөйт. Ушул статьянын б пунктунда көрсөтөлгөн негиздер боюнча кызматкер туш болгон жагдайдан акталгандыгы аныкталса, иш берүүчү иштен четтетүүнүн бардык мезгили учун эмгек акысын төлөп берүүгө милдеттүү. (КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

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

Уюмдун менчик ээси алмашканда жаңы менчик ээси анда менчиктөө укугу пайда болгон күндөн тартып 3 айдан кечиктирбестен уюмдун жетекчиси, анын орун басары жана башкы бухгалтери менен эмгек келишимин бузууга же кайра түзүүгө укуктуу. Уюмдун менчик ээси алмашкан (аны кандай формада менчиктештирилгенине карабастан), ошондой эле уюмду ижарага берген, ага тете аны кайра түзгөн (кошуу, бириктирүү, бөлүү, бөлүнүп чыгуу, өзгөртүп кайра түзүү), баш ийүүчүлүгүн же аталышын өзгөртүү уюмдун башка кызматкерлери менен эмгек келишимин бузууга негиз болуп саналбайт. Уюмдун менчик ээсинин алмашкандыгына байланыштуу ишти улантуудан

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

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

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

1) жаңы кызматкерлерди кабыл алууну, айкалыштырып иштегендерди бошотууну чектөө же убактылуу токтотуу;

2) мөөнөттөн ашык иштөөнү жоюу;

3) ушул Кодекстин 71-статьясынын биринчи жана бешинчи бөлүктөрүнө ылайык эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүү;

4) кызматкерлерди этап-этабы менен бошотуу;

эгерде алар жамаатт келишимде жана макулдашууда каралса, башка чараларды көрүү. Жапырт бошотуу катары 50гө чейин адамы бар уюмдарда кызматкерлерди кеминде 25 пайызга чейин кыскартуу жана 2 ай бою катары менен 50дөн ашык адамы бар уюмдарда кеминде 15 пайызы кыскартылса.