

*Внимание!*

*Изменения, внесенные [Законом КР от 4 июня 2025 года № 111](#),  
вступают в силу 1 января 2026 года.*



## КОДЕКС КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

от 23 января 2025 года № 23

### ТРУДОВОЙ КОДЕКС КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

*(Введен в действие [Законом КР от 23 января 2025 года № 24](#))*

*(В редакции Законов КР от [4 июня 2025 года № 111](#), [10 июля 2025 года № 137](#))*

#### ОБЩАЯ ЧАСТЬ

#### РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

##### Глава 1. Основные положения

##### **Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Кодексе**

В настоящем Кодексе используются следующие основные понятия:

- 1) **безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работников вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают уровни, установленные нормативами;
- 2) **вахтовый метод** - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания;
- 3) **вредные условия труда** - условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работника;

4) **время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;

5) **вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого может привести к заболеванию или снижению работоспособности работника;

6) **гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

7) **дистанционная работа** - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя при условии использования для выполнения данной трудовой функции и осуществления между работодателем и работником взаимодействия по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных технологий;

8) **длительная заграничная командировка** - 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;

9) **договор о дуальном обучении** - письменное соглашение между обучающим предприятием, предоставляющим рабочее место для прохождения практического обучения, и образовательной организацией, регламентирующее условия и порядок реализации дуального обучения;

10) **договор профессиональной подготовки** - специальный договор заключенный между работодателем и работником в письменной форме, в соответствии с которым работник для получения профессиональной квалификации, переподготовки и повышения квалификации обязуется пройти курс профессиональной подготовки, организованный работодателем;

11) **дуальное обучение** - вид обучения, обеспечивающий непрерывный цикл изучения теоретического материала и освоения базовых навыков в образовательной организации, закрепления практических навыков, приобретения профессионального опыта на рабочем месте при равной ответственности образовательной организации обучающегося и работодателя;

12) **забастовка** - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора;

13) **заработная плата** - вознаграждение (возмещение) за труд в зависимости от его сложности, объема, 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;

14) **квалификация** - уровень знаний, навыков и социально-личностных компетенций, характеризующих подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности, подтверждаемый документами установленного образца;

15) **квалификационный разряд** - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника;

16) **коллективный договор** - локальный нормативный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый в письменной форме между работниками и работодателями в лице их представителей;

17) **коллективный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по вопросам 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;

18) **комбинированная дистанционная работа** - выполнение определенной трудовым договором трудовой функции, как по месту нахождения работодателя, так и посредством дистанционной работы;

19) **компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей;

20) **компетентность** - интегрированная способность человека самостоятельно применять различные элементы знаний и навыков в определенной ситуации (учебной, личностной и профессиональной);

21) **критерии компетентной работы** - описание результатов выполнения определенных трудовых функций в соответствии с требованиями и нормами;

22) **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;

23) **момент начала коллективного трудового спора** - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщения работодателем (его представителем) в соответствии со [статьей 249](#) настоящего Кодекса своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров;

24) **наставник** - квалифицированный работник предприятия, владеющий технологиями производства, курирующий обучающегося в период производственного и практического обучения;

25) **национальная рамка квалификаций** - структурированное описание уровней квалификаций в соответствии с набором критериев, направленное на интеграцию и координацию национальных квалификационных подсистем,

обеспечение сопоставимости квалификаций и являющееся основой для системы подтверждения соответствия и присвоения квалификаций;

26) **национальная система квалификаций** - совокупность механизмов, позволяющих обеспечить взаимодействие сферы образования и рынка труда, включающая в себя национальную рамку квалификаций, отраслевые/секторальные рамки квалификаций, профессиональные и государственные образовательные стандарты и процедуры их признания, системы оценивания квалификаций, образовательных организаций и программ;

27) **опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого может привести к травме, внезапному резкому ухудшению здоровья или смерти работника;

28) **опасные условия труда** - условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровень воздействия которых способен создать угрозу жизни работника, и впоследствии воздействия таких факторов могут наступить утрата трудоспособности, профессиональное заболевание или смерть;

29) **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;

30) **особенности регулирования труда** - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила;

31) **отпуск** - освобождение работника от работы на определенный период для предоставления ему ежегодного отдыха или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и заработной платы;

32) **отраслевые/секторальные рамки квалификаций** - системное и структурированное по уровням описание содержания квалификаций в определенной отрасли (секторе);

33) **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;

34) **перевод на другую работу** - постоянное или временное изменение трудовой функции работника;

35) **профессиональная переподготовка** - форма профессионального обучения, позволяющая получить другую профессию или специальность;

36) **повышение квалификации** - форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки;

37) **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;

38) **практическое обучение** - обучение, направленное на приобретение практических навыков, на базе организаций образования и (или) предприятий (организаций);

39) **примирительные процедуры** - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника;

40) **принудительный труд** - принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия;

41) **профессиональная подготовка** - процесс приобретения знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ;

42) **профессиональный стандарт** - характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности и выполнения определенной трудовой функции;

43) **производственная травма** - любая травма работника, полученная им в связи с производственной деятельностью независимо от места, времени и степени его вовлеченности;

44) **работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;

45) **работодатель** - физическое или 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;

46) **рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы либо условиями трудового договора выполняет свои трудовые обязанности;

47) **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;

48) **рабочий год** - промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу;

49) **сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной (нормальной) для работника продолжительности рабочего времени;

50) **служебная командировка** - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;

51) **совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

52) **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;

53) **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 двухсторонние отношения между работодателями и профсоюзами, при которых государство определяет параметры взаимодействия сторон;

54) **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 (спецобувь, спецодежда, диэлектрические перчатки и инструмент, предохранительный пояс, защитные очки и другие);

55) **стажировка** - деятельность по приобретению опыта работы или повышению квалификации по специальности;

56) **тарификация работы** - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от его сложности;

57) **тарифная сетка** - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов;

58) **тарифная система** - совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы различных категорий работников;

59) **тарифная ставка (оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

60) **трудовой стаж** - совокупность периодов, в течение которых лицо выполняло трудовые функции на основании трудового договора или иных законных оснований, включающая периоды ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков, отпусков по уходу за ребенком, временной нетрудоспособности и иные периоды, признаваемые законодательством, как засчитываемые в трудовой стаж. В трудовой стаж включаются также периоды стажировки при условии оформления договора и выполнения трудовых функций, установленных работодателем;

61) **трудовые споры** - споры между работниками (их представителями) и работодателем (представителем) по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также заключения, изменения и исполнения коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учитывать мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии нормативных актов по трудовому праву;

62) **тарифный разряд** - величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника;



63) **трудовой договор** - соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым 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;

64) **трудовая книжка** - основной документ установленного образца о трудовой деятельности и трудовом стаже работника;

65) **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;

66) **тяжелые условия труда** - условия труда, связанные с постоянными передвижением, перемещением и переноской тяжестей вручную и требующие усиленной физической нагрузки (от работника);

67) **условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

## **Статья 2. Цели и задачи трудового законодательства Кыргызской Республики**

1. 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.

2. Основными задачами трудового законодательства является правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений по:

- 1) организации труда и управлению трудом;
- 2) трудоустройству у данного работодателя;
- 3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;
- 4) социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- 5) участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;

- 6) материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- 7) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;
- 8) разрешению трудовых споров.

### **Статья 3. Основные принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними трудовых отношений**

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

- 1) 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;
- 2) свобода труда;
- 3) право на вознаграждение за труд;
- 4) запрещение принудительного труда;
- 5) запрещение дискриминации в сфере труда;
- 6) запрещение наихудших форм детского труда;
- 7) защита от необоснованного увольнения;
- 8) обеспечение права на содействие занятости и социальную защиту от безработицы;
- 9) обеспечение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности, санитарным нормам и правилам гигиены;
- 10) обеспечение права на вознаграждение за труд в соответствии с трудовым договором, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- 11) обеспечение права на отдых;
- 12) обеспечение права на возмещение вреда здоровью, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 13) содействие профессиональному росту работника на производстве, подготовке кадров;
- 14) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законодательными актами;
- 15) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- 16) обеспечение защиты государством прав и свобод граждан, в том числе в судебном порядке;
- 17) обеспечение права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих прав и интересов в сфере трудовых отношений и осуществления общественного контроля за их соблюдением;



18) обеспечение права работодателей на объединение для защиты своих прав, свобод и интересов в сфере трудовых отношений;

19) участие объединений работников и работодателей в регулировании трудовых правоотношений.

#### **Статья 4. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Нормы международного права**

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

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

3. 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.

4. В случае противоречия между настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы, ухудшающие положение работников, применяются нормы настоящего Кодекса.

Нормы настоящего Кодекса применяются к отношениям, возникающим в пределах специальной финансовой инвестиционной территории "Тамчы" с особым правовым режимом и статусом в части, не урегулированной и не противоречащей [Закону](#) Кыргызской Республики "О специальной финансовой инвестиционной территории "Тамчы" с особым правовым режимом и статусом" и актам, вытекающим из указанного Закона.

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

*(В редакции Закона КР от [10 июля 2025 года № 137](#))*

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

1. 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.

2. Акты работодателя оформляются в бумажном виде и/или в виде электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи.

3. 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.

4. 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. Сфера действия законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права**

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

2. Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для исполнения на всей территории Кыргызской Республики всеми работодателями (юридические или физические лица) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3. В случаях когда в судебном порядке либо государственным инспектором по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства в ходе инспекционной проверки установлено, что фактически трудовые отношения между работодателем и работником регулируются договором гражданско-правового характера, к ним применяются положения трудового законодательства.

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

5. 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.

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

7. Настоящий Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц: военнослужащих в период прохождения ими 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 248](#) настоящего Кодекса; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих по договору 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 уполномоченные органы, определенные [Законом](#) Кыргызской Республики "О прохождении службы в правоохранительных органах Кыргызской Республики".

**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**

1. 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 законодательством Кыргызской Республики или международными договорами.

2. 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 законами Кыргызской Республики или международными договорами.

3. Граждане Кыргызской Республики, являющиеся работниками организаций, указанных в части второй настоящей статьи, имеют право на равную оплату за труд равной ценности наряду с иностранными работниками таких организаций.

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

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

- 1) с профессиональной подготовкой работников на производстве и повышением квалификации;
- 2) с деятельностью профсоюзов или иных представительных органов по защите прав работников;
- 3) с деятельностью объединений работодателей по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) с ведением коллективных переговоров, с заключением коллективных договоров и соглашений;

- 5) с взаимоотношениями между работниками (их представителями) и работодателями на уровне организаций;
- 6) с обеспечением занятости;
- 7) с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;
- 8) с рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условия, ухудшающие права и гарантии работников, установленные трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

3. 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. Недопущение дискриминации в сфере труда**

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

2. 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.

3. Не допускается неравная оплата за труд равной ценности.

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

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

## **Статья 10. Запрет на принудительный труд**

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

- 1) выполнения работы, которая обусловлена законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной службе;

2) выполнения работы в чрезвычайных условиях, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, сильная эпидемия или эпизоотия), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

3) выполнения работы вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

2. Использование наихудших форм детского труда запрещается.

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

1. 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.

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

1) с истечением срока его действия;

2) с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы по тому же вопросу;

3) с отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы.

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

4. 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.

5. 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**

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

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

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

## **Глава 2. Основания возникновения трудовых отношений.**

### **Стороны трудовых отношений**

#### **Статья 13. Основания возникновения трудовых отношений**

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

2. В случаях и порядке, установленных законом, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации, трудовые отношения возникают на основании трудового договора и иных актов, предшествующих заключению договора:

- 1) избрания (выборов) на должность;
- 2) избрания по конкурсу на замещение вакантной должности;
- 3) назначения на должность или утверждения в должности;
- 4) направления на работу уполномоченными законодательством органами в счет установленной квоты;
- 5) судебного решения о заключении трудового договора;
- 6) фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от наличия трудового договора, оформленного надлежащим образом;
- 7) заключения срочного трудового договора с пенсионерами по возрасту в соответствии с [Законом](#) Кыргызской Республики "О государственном пенсионном социальном страховании" и [статьей 18](#) настоящего Кодекса.

3. 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.

4. 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.

5. Трудовые отношения возникают на основании акта о назначении на должность или утверждении в должности и трудового договора в случаях, предусмотренных законами, иными нормативными правовыми актами или уставом (положением) организации.

#### **Статья 14. Стороны и виды субъектов трудовых отношений**

1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

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



3. 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.

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

5. 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, дополнительную ответственность несет собственник (учредитель) в установленном законом порядке.

6. Субъектами индивидуальных трудовых отношений являются:

- 1) работник;
- 2) работодатель.

7. Субъектами коллективных трудовых отношений являются:

- 1) представительный орган работников (профессиональный союз, объединенный представительный орган, совет работников и другие);
- 2) объединение работодателей;
- 3) иные субъекты в случаях, предусмотренных иными законами, содержащими нормы трудового права.

## **Статья 15. Основные права и обязанности работника**

1. Работник имеет право:

- 1) на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законами, содержащими нормы трудового права;
- 2) на предоставление ему работы и заработной платы, обусловленных трудовым договором;
- 3) на рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов, на информацию о состоянии условий и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 4) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, объемом и качеством выполненной работы;
- 5) на оплату простоя не по своей вине в размере не ниже определяемого настоящим Кодексом;
- 6) 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;

7) на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников, для защиты своих интересов;

8) на ведение коллективных переговоров и вступление в коллективные соглашения через представителей;

9) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном настоящим Кодексом и другими нормативными правовыми актами в сфере образования;

10) на возмещение вреда здоровью, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;

11) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики;

12) на предоставление гарантий и компенсаций, установленных законами и иными нормативными правовыми актами;

13) на защиту своих трудовых прав и свобод с применением способов, предусмотренных законами, включая право на судебную защиту;

14) на защиту персональных данных в порядке, предусмотренном законодательством об информации персонального характера.

## 2. Работник обязан:

1) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3) выполнять установленные нормы труда;

4) соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности производства;

5) бережно относиться к имуществу работодателя и работников;

6) не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым договором сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую тайну;

7) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя.

## **Статья 16. Основные права и обязанности работодателя**

### 1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые установлены настоящим Кодексом, иными законами;

2) принимать локальные нормативные акты, направленные на организацию труда;

3) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- 4) создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и интересов;
- 5) поощрять работников;
- 6) требовать от работников выполнения условий трудового договора и действующего в организации трудового распорядка;
- 7) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законами;
- 8) обращаться в суд в целях защиты своих прав и интересов.

2. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 3) обеспечивать работникам равную оплату за равноценный труд;
- 4) своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату;
- 5) принимать в установленном порядке локальные нормативные акты, направленные на организацию труда (положения, инструкции, приказы) и другие акты, необходимые для нормальной работы организации;
- 6) предоставлять представителям работников информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;
- 7) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- 8) обеспечивать в организации безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и санитарных (гигиенических) норм;
- 9) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 10) своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, а также уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 11) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством о социальном страховании Кыргызской Республики;
- 12) 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;
- 13) размещать на веб-сайте уполномоченного государственного органа в сфере содействия занятости объявление о каждом вновь созданном или

освободившемся рабочем месте (вакансии) с указанием условий и оплаты труда в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики;

14) исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ**

### **РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

#### **Глава 3. Трудовой договор**

##### **Статья 17. Содержание трудового договора**

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

2. Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения:

1) дата и место заключения трудового договора;

2) реквизиты сторон:

а) полное наименование работодателя - юридического лица, его местонахождение, номер и дата государственной регистрации учредительных документов;

б) фамилия, имя, отчество и должность работодателя (его представителя), в случае если работодатель - физическое лицо, адрес его постоянного места жительства, наименование, номер, дата выдачи документа, удостоверяющего его личность;

в) фамилия, имя, отчество работника, его персональный идентификационный номер);

3) рабочее место, на котором должна выполняться работа. При дистанционной работе рабочее место не указывается;

4) должность, специальность, профессия с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;

5) дата 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.

3. 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/или за счет средств республиканского бюджета 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.

4. Если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

5. В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и основание для его заключения.

6. 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 18. Срок трудового договора и запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором**

1. 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.

2. 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:

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

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

3) 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);

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

5) 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;

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

7) с лицами, направленными на работу за границу;

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

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

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

11) с лицами, обучающимися на дневной форме обучения;

12) с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

13) с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры, предусматривающие работу на определенный срок по результатам конкурса, проведенного в порядке, установленном законодательством или нормативными актами;

14) 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 государственных органах и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях;

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

16) для проведения общественных работ.

3. 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.

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

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

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



### **Статья 19. Вступление трудового договора в силу**

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

2. 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.

3. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин, трудовой договор аннулируется.

4. 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 приступления к работе и на него распространяются все, предусмотренные настоящим Кодексом права. Фактическое допущение работника к работе обязывает работодателя оформить с ним письменный трудовой договор.

### **Статья 20. Заключение трудового договора и оформление приема на работу**

1. Трудовой договор заключается в бумажном или электронном (электронный трудовой договор) виде, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами лично или электронной цифровой подписью. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

2. На основании заключенного трудового договора в трехдневный срок работодателем оформляется приказ (распоряжение, постановление) о приеме (назначении) работника на работу. С приказом (распоряжением, постановлением) работодатель ознакомливает работника под подпись в трехдневный срок со дня подписания.

3. Заключение трудового договора может осуществляться в определенных условиях в соответствии со [статьей 13](#) настоящего Кодекса.

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

5. 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, инструктировать работника по охране труда, в установленном порядке оформить (заполнить) работнику трудовую книжку.

### **Статья 21. Ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора**

1. Гражданин, замещавший должность государственной или муниципальной службы, включенную в Реестр государственных и муниципальных должностей

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.

2. 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 1 рабочего дня и уведомить его устно в течение 3 рабочих дней.

3. Гражданин, замещавший должности государственной или муниципальной службы согласно Реестру государственных и муниципальных должностей 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.

4. Несоблюдение гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы согласно Реестру государственных и муниципальных должностей 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.

5. 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, согласно Реестру государственных и муниципальных должностей Кыргызской Республики, в течение 2 лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в 10-дневный срок сообщить о заключении такого договора работодателю (его представителю) по последнему месту службы государственного или муниципального служащего.

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

7. 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 22. Недопущение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора**

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

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

2. В случаях, предусмотренных в части 1 настоящей статьи, по требованию гражданина работодатель обязан известить его о мотивах отказа в письменной форме не позднее 3 рабочих дней после обращения. Необоснованный отказ может быть обжалован в судебном порядке.

## **Статья 23. Недействительность трудового договора и отдельных условий трудового договора**

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

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

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

3. 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.

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

#### **Статья 24. Испытание при приеме на работу**

1. 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.

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

3. 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.

4. 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 законодательством Кыргызской Республики.

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

6. 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.

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

8. 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.

9. 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 рабочих дня.

## **Статья 25. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора**

1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, персональный идентификационный номер, а также документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу) при поступлении на соответствующую работу, и документ об образовании; справку о несудимости для занятия деятельностью, связанной с воспитанием, обучением и обслуживанием лиц в возрасте до 18 лет.

2. Лицам, поступающим на работу, работодателем в обязательном порядке оформляется трудовая книжка.

3. В отдельных случаях при поступлении на работу могут представляться дополнительные документы с учетом специфики выполняемой работы в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами.

4. Запрещается при поступлении на работу требовать от работника документы, помимо предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

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

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

## **Статья 26. Трудовая книжка**

1. 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 устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

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

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

4. 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 и ее пункт.

5. При прекращении трудового договора трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (последний день работы). Если трудовая книжка не была выдана в последний день работы по причине, не зависящей от работодателя (отсутствие работника либо его отказ от получения трудовой книжки), работодатель направляет работнику почтовое или электронное 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.

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

7. Трудовая книжка ведется в бумажном и/или электронном виде по соглашению работодателя и работника.

#### **Статья 27. Выдача документов о работе и размере оплаты труда**

Работодатель обязан выдать не позднее 5 рабочих дней по письменному заявлению работника, в том числе бывшего, надлежаще заверенные копии документов, связанных 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 другое).

#### **Статья 28. Порядок назначения на должности, прохождения службы и освобождения от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы**

1. 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 и муниципальной службы.

2. 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 и муниципальной службы.

3. Квотирование рабочих мест в государственной гражданской службе и муниципальной службе для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется согласно [статье 155](#) настоящего Кодекса.

#### **Статья 29. Ограничение совместной работы родственников в государственных или муниципальных организациях**

Запрещается совместная работа в одной и той же государственной или муниципальной 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 исключением случаев, определяемых Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### **Статья 30. Перевод на другую работу**

1. 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.

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

3. 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 31. Перемещение**

1. 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.

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

### **Статья 32. Изменение существенных условий труда**

1. По причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объема 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 в письменной форме не позднее чем за 1 месяц. При изменении существенных условий труда в трудовой договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

2. 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.

3. 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 части 1 [статьи 40](#) настоящего Кодекса.

4. В случае если обстоятельства, указанные в части 1 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 1 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).

### **Статья 33. Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью**

1. 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.

2. Временный 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, ставящих под угрозу нормальные жизненные условия населения. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. Временный перевод оформляется приказом (распоряжением, постановлением), с которым работодатель ознакомливает работника под подпись.

### **Статья 34. Временный перевод в связи с простоем**

1. Простоем признается временное приостановление работы по причинам организационного, экономического, природного характера или по вине работника, а также замещения отсутствующего работника.

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

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

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

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

### **Статья 35. Временное замещение**

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

2. Продолжительность временного замещения не может превышать 3 месяцев, за исключением политических государственных должностей, специальных государственных должностей и политических муниципальных должностей, а также должностей, на которые избрание, назначение или утверждение осуществляются Президентом Кыргызской Республики, Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики - Руководителем Администрации Президента Кыргызской Республики.

3. Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не допускается.

### **Статья 36. Перевод на другую работу по состоянию здоровья**

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

2. 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.

3. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 [статьи 40](#) настоящего Кодекса.

4. 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 на новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

5. 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 37. Отстранение от работы**

1. Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе) на соответствующий период в следующих случаях:

1) по официальному мотивированному и обоснованному требованию 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 на знание правил 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 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса, с момента выявления нарушения до принятия решения о прекращении с этим работником 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 взыскания в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях;

8) в других случаях, установленных нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, повлекших установленный судом имущественный или неимущественный вред, причиненный работодателю;

9) на основании заключения по результатам служебного расследования.

2. Работодатель отстраняет работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для его отстранения.

3. В случае устранения от работы работник вправе обратиться в суд. Заработная плата сотрудника сохраняется в прежнем размере до установления судом фактов нарушений, предъявленных работодателем. В случае установления судом нарушений в действиях (бездействии) работника работодатель вправе обратиться в суд с исковым заявлением о взыскании денежных средств, выплаченных работнику в качестве заработной платы за время судебного разбирательства.

### **Статья 38. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации организации**

1. 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.

2. 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.

3. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 9 части 1 [статьи 40](#) настоящего Кодекса.

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

### **Статья 39. Обязанности работодателя по предотвращению массовых увольнений работников**

1. При угрозе массовых увольнений работников работодатель обязан по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников организации и уполномоченным государственным органом в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства 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 со [статьей 32](#) настоящего Кодекса;
- 4) поэтапное высвобождение работников;
- 5) иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным договором, соглашением.

2. 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.

3. В случае массового увольнения работников или неприменения работодателем мер по недопущению увольнения в течение 1 года более 30 процентов работников организации или его подразделения независимо от характера деятельности, согласия или несогласия работников работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством или применяет меры в отношении руководства подразделения организации.

### **Статья 40. Основания прекращения трудового договора**

1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон ([статья 41](#));
- 2) истечение срока трудового договора ([статья 42](#));
- 3) инициатива работника ([статья 43](#));
- 4) инициатива работодателя ([статья 44](#));
- 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 49](#));
- 7) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть 3 [статьи 36](#));

8) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (часть 3 [статьи 32](#));

9) отказ работника от продолжения работы в организации в связи со сменой собственника, изменением ее подчиненности (подведомственности) и ее реорганизации (часть 3 [статьи 38](#));

10) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть 1 [статьи 30](#));

11) неудовлетворительные результаты испытательного срока (часть 7 [статьи 24](#)).

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

3. Дата увольнения устанавливается приказом об увольнении.

4. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя с указанием основания расторжения трудового договора со ссылкой на соответствующую статью, пункт настоящего Кодекса или иных нормативных правовых актов.

#### **Статья 41. Расторжение трудового договора по соглашению сторон**

1. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор могут быть расторгнуты 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 трудового договора. Сторона, получившая предложение, обязана в течение 3 рабочих дней в письменной форме сообщить другой стороне о принятом решении.

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

#### **Статья 42. Расторжение срочного трудового договора**

1. Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока.

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

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

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

#### **Статья 43. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)**



1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменным заявлением за один месяц. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести выплату причитающихся ему сумм.

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

3. 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.

4. 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.

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

6. При расторжении срочного трудового договора без уважительных причин, указанных в части 4 настоящей статьи, работодатель вправе потребовать от работника компенсации в размере, предусмотренном трудовым договором, но не превышающем размера среднемесячной заработной платы.

#### **Статья 44. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**

1. 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) или ее филиала (представительства), 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 вследствие:

а) 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, наличия дисциплинарного взыскания;

6) 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 правил 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.

Нормативными правовыми актами, уставами или локальными нормативными актами организаций могут предусматриваться другие условия трудовых соглашений в отношении некоторых категорий работников;

7) совершения установленных судом виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, электронные вычислительные машины, программное обеспечение, 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 они могли являться основанием для отказа в заключении трудового договора;

11) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей, предусмотренных уставом или положением этой организации;

12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

2. Лица, занимающие политические государственные должности, специальные государственные должности и политические муниципальные должности, а также должностные лица, в отношении которых избрание, назначение или утверждение осуществляются Президентом Кыргызской Республики, Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики - Руководителем Администрации Президента Кыргызской Республики, также могут быть освобождены:

1) в случае несоответствия их деятельности принятым решениям и проводимой политике политического руководства;

2) утраты доверия политического руководства.

3. 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.

#### **Статья 45. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с предварительного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа работников**

1. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3, пунктом 5, подпунктом "г" пункта 6 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса без предварительного письменного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа работников данной организации не допускается. Коллективным договором могут быть предусмотрены и иные основания увольнения, которые также требуют предварительного согласия профсоюзной организации либо иного представительного органа на расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

2. Согласие представительного органа работников на расторжение трудового договора не требуется в случаях:

1) увольнения из организации, где отсутствует представительный орган работников;

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

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

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

#### **Статья 46. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя**

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

2. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 [статьи 40](#) и пунктами 2, 3 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса, работник может быть переведен на другую должность.

3. При расторжении трудового договора согласно пунктам 1, 2 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме предупредить работника под расписку не менее чем за 1 месяц до увольнения.

4. До истечения 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 рабочий день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда.

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

6. 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 среднего размера оплаты труда за каждый день, оставшийся до истечения срока, установленного частью 3 настоящей статьи.

7. Не допускается увольнение работника в периоды его временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске, за исключением пункта 1 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса.

#### **Статья 47. Выходное пособие**

1. При расторжении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса, выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

2. При расторжении трудового договора согласно пункту 10 части 1 [статьи 40](#), подпункту "а" пункта 3 части 1 [статьи 44](#) и пунктам 1, 2 части 1 [статьи 49](#) настоящего Кодекса выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного размера оплаты труда.

3. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены другие случаи выплаты выходных пособий, а также установлены повышенные размеры выходных пособий.

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

#### **Статья 48. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам**

1. За работником, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией или реорганизацией организации либо сокращением численности или штата, сохраняется на период поиска работы до 3 месяцев среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия при условии, что он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в государственной службе занятости в качестве 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.

2. Если по истечении трехмесячного срока высвобождаемому работнику не будет предоставлена подходящая работа или он откажется от двух предложений работы, он приобретает статус безработного.

#### **Статья 49. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

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

1) призыв работника на военную или 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 сфере 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, катастрофы, стихийные бедствия и другие чрезвычайные ситуации), если данное обстоятельство введено решением Кабинета Министров Кыргызской Республики.

2. Прекращение трудового договора на основании, указанном в пункте 2 части 1 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

### **Глава 4. Рабочее время**

#### **Статья 50. Нормирование рабочего времени**

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

## **Статья 51. Продолжительность рабочего времени**

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

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

3. 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.

4. 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

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

6. Категории работников, имеющих особый характер работы, и продолжительность их рабочего времени определяются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

## **Статья 52. Неполное рабочее время**

1. 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 письменному заявлению 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, в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

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

3. Работа на условиях неполного рабочего времени не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и другие трудовые права.

## **Статья 53. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя**



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

2. 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 54. Продолжительность ежедневной работы (смены)**

1. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

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

2) 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;

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

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

3. Для творческих работников организаций кинематографии, коллективов теле- и видеосъемки, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики, продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором, трудовым договором.

#### **Статья 55. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней и в рабочие праздничные дни**

1. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, а также продолжительность рабочего праздничного дня (смены) сокращается на 1 час.

2. Сокращение продолжительности рабочего дня (смены) перед нерабочим праздничным днем не производится в тех случаях, когда работникам уже установлено сокращенное рабочее время.

3. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где по условиям производства (работы) невозможно сокращение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день или рабочий праздничный день, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха

или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

#### **Статья 56. Работа в ночное время**

1. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
2. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на 1 час.
3. 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.
4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда (в непрерывно действующих производствах, организациях), а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальными нормативными актами.
5. Лица с ограниченными возможностями здоровья и беременные женщины могут привлекаться к работе в ночное время, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.
6. Работники, имеющие детей в возрасте до 3 лет, детей с ограниченными возможностями здоровья, могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия.
7. Не допускаются к работе в ночное время лица в возрасте до 18 лет.
8. Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, коллективов теле- и видеосъемки, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики, может определяться коллективным договором, локальными нормативными актами либо соглашением сторон трудового договора.

#### **Статья 57. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени**

1. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работать 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 нормативными правовыми актами.

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

Внутреннее совместительство не разрешается при установлении сокращенного рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами.

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

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

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

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

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не была 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 выполнении временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность 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.

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

5. 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.

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

## **Статья 58. Режим рабочего времени**

1. 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.

2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других сфер, имеющих особый характер работы, определяются настоящим Кодексом и нормативными правовыми актами Кабинета Министров Кыргызской Республики.

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

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

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

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

### **Статья 59. Суммированный учет рабочего времени**

1. 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 т.д.) не будет превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 года.

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

3. 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.

4. 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.

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

### **Статья 60. Разделение рабочего дня на части**

1. На работах с особым характером труда, а также при выполнении работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части во избежание превышения общей

продолжительности рабочего времени установленной продолжительности ежедневной работы.

2. Виды работ, на которые вводится разделение рабочего дня на части, количество и продолжительность перерывов, а также виды и размеры компенсаций работникам на такой работе определяются коллективным договором, соглашениями или работодателем по согласованию с представительным органом работников.

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

### **Статья 61. Режим гибкого рабочего времени. Ненормированный рабочий день**

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

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

3. 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.

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

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

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

### **Статья 62. Учет рабочего времени**

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

2. Учет явок на работу и ухода с нее ведется в табелях использования рабочего времени установленной формы, утверждаемых уполномоченным органом в области статистики, в годовых табельных карточках и других документах.

3. 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.

4. 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).

5. Время простоев учитывается на основании листов о простое и других документов.

## **Глава 5. Время отдыха**

### **Статья 63. Виды времени отдыха**

Видами времени отдыха являются:

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

### **Статья 64. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания, специальные перерывы**

1. 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.

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

3. 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.

4. 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.

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

6. 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.

7. 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 65. Выходные дни**

1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходными признаются дни еженедельного отдыха.

2. При пятидневной рабочей неделе предоставляются 2 выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе предоставляется 1 выходной день.

3. Общим выходным днем является воскресенье. В определенных секторах экономики в зависимости от характера работы 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 работы, если иное не определено по соглашению сторон. Оба выходных дня предоставляются подряд.

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

### **Статья 66. Праздничные дни**

1. Государственными праздничными днями в Кыргызской Республике являются:

- 1) 1 января - Новый год;
- 2) 23 февраля - День защитника Отечества;
- 3) 8 марта - Международный женский день;
- 4) 21 марта - Народный праздник Нооруз;
- 5) 7 апреля - День народной Апрельской революции;
- 6) 1 мая - Праздник труда;
- 7) 5 мая - День [Конституции](#) Кыргызской Республики;
- 8) 9 мая - День Победы;
- 9) 31 августа - День независимости Кыргызской Республики;
- 10) 7 и 8 ноября - Дни истории и памяти предков.

2. Нерабочими праздничными днями в Кыргызской Республике являются:

- 1) 1, 2, 3, 4, 5, 6 января - новогодние каникулы;
- 2) 8 марта - Международный женский день;
- 3) 21 марта - Народный праздник Нооруз;
- 4) 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8 мая - майские каникулы;
- 5) 5 мая - День [Конституции](#) Кыргызской Республики;
- 6) 9 мая - День Победы;
- 7) 31 августа - День независимости Кыргызской Республики.

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

### **Статья 67. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни**

1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

1) для предотвращения или устранения последствий производственных аварий, катастроф или стихийных бедствий;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

3) для выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

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

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

5. 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.

6. 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 состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

### **Статья 68. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска**

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

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

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

4. Удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 календарных дней устанавливается:

1) государственным гражданским служащим и муниципальным служащим в соответствии с законом о государственной гражданской службе и муниципальной службе 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 отдельных категорий, установленных Кабинетом Министров Кыргызской Республики - 30 календарных дней. Перечень производств, работ, профессий и должностей, предоставляющий право на удлиненный основной отпуск, определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

## **Статья 69. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска**

1. 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 высокогорных, отдаленных и труднодоступных зонах, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

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

3. 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 неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

4. Перечень производств, работ, профессий и должностей, предоставляющий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также продолжительность и условия предоставления такого отпуска утверждаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

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

6. Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также продолжительность и условия предоставления такого отпуска определяются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации, но не менее 3 календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

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

#### **Статья 70. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков**

1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

2. 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.

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

#### **Статья 71. Рабочий год**

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

1) время фактической работы;

2) 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;

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

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

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

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин (в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 37 настоящего Кодекса);

2) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

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

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

## **Статья 72. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

1. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно.

2. 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.

3. До истечения 11 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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

2) работникам 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 законодательством.

4. 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.

5. Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах 1 и 3 части 3 настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

6. 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.

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

**Статья 73. Оформление, учет и очередность предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Отпуск оформляется приказом (распоряжением, постановлением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени работодателя.
2. Работодатель обязан обеспечить учет отпусков.
3. Форма записки об отпуске устанавливается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.
4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем после согласования с представительным органом работников, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
5. О дате 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 рабочих дня до его начала.
6. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

**Статья 74. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:
  - 1) временной нетрудоспособности работника;
  - 2) выполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если это предусмотрено законодательством;
  - 3) в других случаях, предусмотренных законами, коллективным договором или локальными нормативными актами организации.
2. Если причины, перечисленные в части 1 настоящей статьи, наступили до начала отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по соглашению между работником и работодателем.
3. Работник обязан письменно уведомить работодателя о причинах, препятствующих использованию отпуска в запланированный срок, и о продлении отпуска.
4. Отпуск переносится по заявлению работника на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата отпуска либо он не был предупрежден о дате начала отпуска за 2 недели до его начала.
5. 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.
6. Не допускается 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.

7. В случае непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работник не теряет права на его использование или денежную компенсацию за все годы не предоставленных отпусков.

#### **Статья 75. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.**

##### **Отзыв из отпуска**

1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

2. 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.

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

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

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

#### **Статья 76. Реализация права на отпуск при увольнении работника**

1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные им дни отпусков.

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

3. 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 истечения срока договора. Днем увольнения считается последний день отпуска.

4. При отпуске с последующим увольнением в случае расторжения трудового договора по инициативе работника он 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 77. Отпуска без сохранения заработной платы**

1. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

2. Работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС - до 14 календарных дней в году;

2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите страны, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, - до 30 календарных дней в году;

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

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

5) другим лицам в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законодательными актами либо коллективным договором.

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

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

### **Статья 78. Право отдельных категорий работников на использование ежегодного трудового отпуска в любое удобное для них время или в определенный период**

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

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

2) работникам - участникам Великой Отечественной войны и тыла, а также приравненным к ним лицам;

3) работникам, пострадавшим вследствие чернобыльской катастрофы;

4) лицам с ограниченными возможностями здоровья.

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

1) работникам 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/отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет.

**Статья 79. Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени**

1. Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени исчисляется путем умножения величины отпуска, приходящегося на 1 месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году.
2. В общей продолжительности дней отпуска, пропорциональной доле отработанного времени, десятые доли, равные 0,5 и больше, округляются до 1 дня, а меньше 0,5 исключаются из подсчета.
3. Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится следующим образом:
  - 1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;
  - 2) полученная сумма делится на среднемесячное число рабочих дней за год;
  - 3) остаток дней, составляющий 13 и больше рабочих дней, округляется до полного месяца, а составляющий меньше 13 рабочих дней из подсчета исключается.

**Статья 80. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком и в связи с усыновлением (удочерением) новорожденных детей (ребенка)**

1. Женщинам по их заявлению на основании медицинского заключения предоставляется отпуск по беременности и родам в порядке, предусмотренном [статьей 148](#) настоящего Кодекса.
2. Работнику по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста 3 лет. По соглашению сторон такой отпуск может быть предоставлен в любое время и любой продолжительности.
3. Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет полностью или по частям. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.
4. По заявлению женщины или лиц, указанных в части 3 настоящей статьи, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому.
5. За указанными работниками за время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

6. Отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (кроме случаев назначения пенсии на льготных условиях, за выслугу лет и иных случаях, установленных нормативными правовыми актами).

7. Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев, предоставляется отпуск по беременности и родам в порядке, предусмотренном [статьей 149](#) настоящего Кодекса, с выплатой за этот период пособия по беременности и родам.

8. По заявлению работника, усыновившего ребенка в возрасте до 3 месяцев, предоставляется дополнительный отпуск по уходу за ребенком, предусмотренный настоящей статьей настоящего Кодекса.

### **Статья 81. Учебные отпуска для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования**

1. Работникам, направленным на обучение работодателем в образовательные организации высшего профессионального образования, имеющие аккредитацию, 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:

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

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

3) сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

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

3) 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.

3. Работникам, направленным работодателем на обучение по заочной форме обучения в образовательные организации 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).

4. 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 82. Учебные отпуска для работников, обучающихся в образовательных организациях среднего профессионального образования**

1. Работникам, направленным на обучение работодателем в образовательные организации среднего профессионального образования, имеющие аккредитацию, 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:

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

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

3) сдачи государственных выпускных экзаменов - 1 месяц.

2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательных организациях среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

2) работникам, обучающимся в образовательных организациях среднего профессионального образования очной формы обучения, 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.

3. Работникам, направленным работодателем на заочную форму обучения 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).

4. 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 83. Гарантии и компенсации для работников, обучающихся в образовательных организациях начального профессионального образования**

Работникам, направленным на обучение, успешно обучающимся в имеющих 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 84. Учебные отпуска для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях**

Работникам, успешно обучающимся в имеющих 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 85. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением**

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

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

## **Глава 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда**

### **Статья 86. Трудовой распорядок организации. Уставы и положения о дисциплине**

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

2. Правила внутреннего трудового распорядка организации - 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.

3. Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### **Статья 87. Поощрение за труд**

1. За успехи в работе работодатель применяет меры поощрения, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка организации



(объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званиям и т.п.).

2. 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 88. Дисциплинарные взыскания**

1. 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) строгий выговор;
- 4) увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

#### **Статья 89. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий. Срок действия дисциплинарного взыскания**

1. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем организации, уполномоченными должностными лицами.

2. 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.

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

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

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

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

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

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

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

10. 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.

11. 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 90. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников**

1. 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, соглашений и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

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

### **Глава 7. Оплата и нормирование труда**

#### **Статья 91. Оплата труда работников. Формы оплаты труда**

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

2. 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.

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

4. 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 на основе профессиональных стандартов.

5. Перечень вознаграждений, относящихся к оплате труда, определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

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

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

8. Выплата заработной платы работодателем - юридическим лицом должна производиться в безналичной форме, за исключением случаев возникновения непреодолимой силы, объявления чрезвычайного положения или чрезвычайной ситуации, а также в случаях, предусмотренных Кабинетом Министров Кыргызской Республики. Кабинет Министров Кыргызской Республики вправе разрешить выплату заработной платы в наличной форме работодателям - организациям отдельных видов деятельности или на определенных территориях страны.

## **Статья 92. Установление минимальной заработной платы**

1. Минимальный размер оплаты труда устанавливается за неквалифицированный труд одновременно на всей территории Кыргызской Республики Законом Кыргызской Республики о республиканском бюджете на соответствующий год, исходя из принципа поэтапного повышения его до величины прожиточного минимума трудоспособного человека.

2. 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.

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

4. 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.

5. Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

6. Минимальная заработная плата не используется для расчета доплат и надбавок, премий и других социальных выплат, за исключением определения размера среднемесячной заработной платы для исчисления пенсий в соответствии с законодательством в сфере государственного пенсионного социального страхования.

### **Статья 93. Установление заработной платы**

1. Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, соотношение их размеров 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), нормативными актами организации, трудовыми договорами.

2. Система и размеры оплаты труда работников государственных бюджетных организаций устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики и иными нормативными правовыми актами.

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

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

### **Статья 94. Сроки выплаты заработной платы**

1. Заработная плата выплачивается не реже 1 раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются коллективным договором или нормативными актами организации.

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

3. 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.

4. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты расчета при увольнении и других выплат работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,25 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета.

5. 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 95. Исчисление среднего заработка**

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

2. Для расчета средней заработной платы учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, применяемые в конкретной организации.

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

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

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

6. 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.

7. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### **Статья 96. Удержания из заработной платы. Ограничение размера удержания из заработной платы**

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

2. 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 размеры удержания;

2) при увольнении работника до окончания 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 части 1 [статьи 44](#), пунктах 1, 2, 6 и 7 части 1 [статьи 49](#) настоящего Кодекса;

3) при возмещении ущерба, причиненного работодателю по вине работника, 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, если работник не оспаривает основания и размеры удержания. При пропуске указанного месячного срока удержание может быть произведено только в судебном порядке.

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

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

5. При удержаниях из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должны быть сохранены не менее 50 процентов заработной платы.

6. 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 заработной платы.

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

### **Статья 97. Порядок и место выплаты заработной платы. Выплата заработной платы при банкротстве**

1. 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.

2. 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.

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

4. При объявлении организации банкротом удовлетворение требований работников по выплате заработной платы производится в порядке очередности, предусмотренном законодательством Кыргызской Республики в сфере банкротства.

5. Задолженность по заработной плате должна быть погашена работодателем не менее чем за 3 месяца.

#### **Статья 98. Оплата труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера**

1. Оплата труда работников организаций, финансируемых из государственного бюджета, производится в порядке и размерах, определяемых Президентом Кыргызской Республики и Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

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

#### **Статья 99. 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 порядке и размерах, установленных нормативными правовыми актами Кыргызской Республики. Перечень работ определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

#### **Статья 100. Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных**

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работы различной квалификации, совмещение профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в полевых условиях, разъездной и подвижной характер работ и другие), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплат не могут быть ниже установленных настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **Статья 101. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника**

1. 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.

2. 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 102. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации**

1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемых им работ.

3. 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 103. Оплата работы в ночное время**

1. 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).

2. Конкретные размеры повышения оплаты устанавливаются работодателем после консультаций с представительным органом работников, коллективным договором, соглашениями или трудовым договором.

#### **Статья 104. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)**

1. 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.

2. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

3. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

#### **Статья 105. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком**

1. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями.

2. Полный брак по вине работника оплате не подлежит.

3. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

### **Статья 106. Оплата времени простоя**

1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

3. Время простоя по вине работника не оплачивается в случае признания им своей вины или установления его вины судом.

### **Статья 107. 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 108. Оплата труда за сверхурочную работу**

1. 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 отработанного сверхурочно.

2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки.

### **Статья 109. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни**

1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

1) сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - не менее двойной дневной или часовой ставки;

3) работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

2. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3. 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики с учетом мнения Трехсторонней республиканской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или нормативного акта организации.

### **Статья 110. Нормирование труда**

1. Работникам гарантируются:

1) государственное содействие системной организации нормирования труда;

2) применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с участием представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

2. Нормы труда - нормы выработки, времени, обслуживания устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

3. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случаях использования оборудования, не соответствующего современным требованиям.

4. 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 111. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена, пересмотр норм труда**

1. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда.

2. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем после консультаций с представительным органом работников.

4. Работники должны быть извещены о введении новых норм труда не позднее чем за 1 месяц.

5. Работодатель обязан обеспечить условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям относятся:

1) исправное состояние зданий, сооружений, машин, технологической оснастки и иного оборудования;

2) своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

3) надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, своевременное предоставление их работнику;

4) условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

## **Глава 8. Гарантии и компенсации**

### **Статья 112. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей, направляемых работодателем на медицинское обследование**

1. 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.

2. Государственный орган или организация, 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 законами и иными нормативными правовыми актами либо решением соответствующего общественного объединения.

3. При совершении работником действий в интересах общества (ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий, спасение жизни человека и другие) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

4. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить обследование, сохраняются место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

### **Статья 113. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов**

1. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

2. 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.

3. 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.

4. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к дням ежегодного оплачиваемого отпуска или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5. 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 114. Гарантии для отдельных категорий работников**

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Работник, уволенный в связи с призывом на срочную военную или альтернативную службу, по окончании срока службы имеет преимущественное право при приеме на работу в организацию, откуда был призван.

#### **Статья 115. Гарантии при направлении работников в служебные командировки**

1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработной платы, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

1) расходы по проезду;

2) расходы по найму жилого помещения;

3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Кабинетом Министров Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

4. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

#### **Статья 116. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность**



1. 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).

2. Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Кабинетом Министров Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

**Статья 117. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работников организации и возмещение расходов по использованию личного имущества работника**

1. 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.

2. При использовании работником своего личного имущества с согласия (ведома) и в интересах работодателя работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) его инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием (кроме организаций, финансируемых из государственного бюджета).

**Статья 118. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности, в случае смерти**

1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. В случае смерти работника работодатель выплачивает членам семьи умершего работника ритуальное пособие (на погребение) в порядке, устанавливаемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

**Статья 119. Дополнительные трудовые гарантии для представителей работников**

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

2. 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.

3. Увольнение по инициативе работодателя членов представительных органов работников, кроме случаев ликвидации организации (пункт 1 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса), допускается при соблюдении общего порядка увольнения и с согласия соответствующего вышестоящего представительного органа работников.

## **Статья 120. Гарантии и компенсации для лиц, работающих в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах**

1. 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.

2. Оплата труда работников предприятий, учреждений, организаций, расположенных в высокогорных районах на высоте 1800 метров и выше над уровнем моря и отдаленных и труднодоступных зонах, осуществляется с применением районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к должностным окладам. Размер районного коэффициента к заработной плате устанавливается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Лицам, работающим в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах, выплачивается процентная надбавка к должностным окладам за стаж работы в данных районах или местностях. Порядок установления и исчисления трудового стажа и размер процентной надбавки к должностным окладам устанавливаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. 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 средняя заработная плата с учетом выходного пособия до трудоустройства, но не более четырех месяцев.

Выплата выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы осуществляется работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателей всех форм собственности.

5. 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:

1) 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;

2) при работе в отдаленных и труднодоступных зонах - 12 календарных дней.

6. Порядок, условия и иные вопросы регулирования труда работников, занятых в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах регламентируются соответствующими законами и постановлениями Кабинета Министров Кыргызской Республики.

## **Глава 9. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров**

### **Статья 121. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров**

1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

2. 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.

3. Формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень профессий и специальностей определяются работодателем.

4. 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.

5. 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.

6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, в том числе на обучение новым профессиям, специальностям, а также на повышение квалификации.

7. Такое право реализуется путем заключения договора о профессиональной подготовке между работником и работодателем, являющегося дополнением к трудовому договору.

8. В случае если работник по окончании профессионального обучения не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе без уважительных причин, он по требованию работодателя возвращает расходы, понесенные работодателем за время обучения.

9. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением установленного государством образовательного уровня.

### **Статья 122. Аттестация**

1. 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 проверки соответствия его занимаемой должности работодатель вправе проводить аттестацию работников.

2. Типовое положение и перечень должностей, которые могут подлежать аттестации, определяются государственным органом в сфере труда.

### **Статья 123. Ученический договор и содержание ученического договора. Договор о дуальном обучении**

1. 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.

2. 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 права.

3. Ученический договор должен содержать:

- 1) наименование сторон;
- 2) указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником;
- 3) обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором;
- 4) обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору в течение срока, установленного в ученическом договоре;
- 5) срок ученичества;
- 6) размер оплаты в период ученичества;
- 7) ответственность сторон за нарушение условий ученического договора, условий покрытия и возмещения расходов, понесенных сторонами (стороной) в период ученичества, в случае расторжения и невыполнения ученического договора по инициативе любой из сторон.

4. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон.

5. Дуальное обучение осуществляется в соответствии с договором о дуальном обучении, заключаемым на основе формы типового договора о дуальном обучении, утверждаемой Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

6. На лиц, проходящих производственное обучение и профессиональную практику, распространяются требования по безопасности и охране труда.

7. Положение о дуальном обучении утверждается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### **Статья 124. Срок и действие ученического договора**

1. Ученический договор заключается на срок, необходимый для обучения отдельно взятой профессии, специальности, квалификации.
2. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах.
3. Ученический договор действует согласно указанному в нем сроку.
4. Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами.
5. В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

#### **Статья 125. Организационные формы ученичества. Время ученичества**

1. Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и иных формах.
2. Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответственно их возраста, профессии, специальности.
3. 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.
4. В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.
5. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой профессии, специальности, квалификации.
6. Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.
7. 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 126. Основания расторжения и недействительность условий ученического договора**

1. Ученический договор расторгается по основаниям, предусмотренным для расторжения трудового договора.
2. Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

#### **Статья 127. Права и обязанности учеников по окончании ученичества**

1. Лицам, успешно завершившим ученичество по договору, в соответствии с которым они проходили обучение, при заключении трудового договора испытательный срок не устанавливается.

2. 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.

## **Глава 10. Материальная ответственность сторон трудового договора**

### **Статья 128. 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:

- 1) незаконного отстранения работника от работы, перевода на другую работу или увольнения;
- 2) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неверной или не соответствующей законодательству записи о причине увольнения работника;
- 3) отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора, осуществляющего надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, о восстановлении работника на прежней работе;
- 4) распространения любым способом (в том числе путем составления необъективной характеристики) порочащих работника сведений, которое препятствовало работнику в поступлении на другую работу;
- 5) других случаев, предусмотренных законами и коллективным договором.

### **Статья 129. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Возмещение морального вреда, причиненного работнику**

1. Работодатель, причинивший в результате ненадлежащего исполнения своих обязанностей по трудовому договору ущерб имуществу работника, возмещает его в полном объеме. Размер ущерба определяется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба, или при согласии работника равноценным имуществом.

2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон.



3. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и условия его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

4. Заявление работодателю о возмещении ущерба подается самим работником либо другим заинтересованным лицом. Работодатель обязан рассмотреть его и принять соответствующее решение не позднее 10 дней со дня его поступления.

5. 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.

**Статья 130. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника**

1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб в размерах, установленных настоящим Кодексом. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

2. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение состояния имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за его сохранность), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

3. 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.

4. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5. Работодатель вправе с учетом обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника, если иное не предусмотрено законами.

6. Работник несет материальную ответственность за причиненный работодателю ущерб в пределах своего среднемесячного заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными законами.

**Статья 131. Случаи полной материальной ответственности**

1. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:

1) недостачи ценностей, вверенных ему на основании письменного договора о полной материальной ответственности;

- 2) недостачи ценностей, полученных по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) если на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами;
- 7) причинения ущерба в результате правонарушения, если это установлено соответствующим государственным органом;
- 8) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законами;
- 9) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

2. Материальная ответственность в полном размере за причиненный ущерб может быть прописана в трудовом договоре, заключаемом с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером.

### **Статья 132. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников**

1. 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 договор о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности.

2. Перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности, заключенный с работником, в обязанности которого не входит обслуживание денежных и материальных ценностей, признается недействительным.

4. 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.

5. 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 работника, с которыми заключен указанный договор, должны доказать отсутствие своей вины.

6. В организациях, занятых обслуживанием ценностей (хранением, реализацией, транспортировкой, переработкой и другие), работодателем может создаваться фонд риска, за счет которого допускается возмещение недостатч.

### **Статья 133. Определение размера причиненного ущерба**

1. 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.

2. 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.

3. Истребование от работника письменного объяснения для установления его вины является обязательным.

4. Работник или его представитель имеет право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

### **Статья 134. Добровольное возмещение работником ущерба**

1. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично.

2. Добровольное возмещение ущерба осуществляется в пределах, установленных настоящим Кодексом.

3. 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.

4. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

5. 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 135. Порядок взыскания ущерба, причиненного работодателю**

1. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, осуществляется по распоряжению работодателя. Распоряжение работодателя может быть сделано не позднее 1 месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

2. 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.

3. В случае несогласия с произведенным взысканием сумм причиненного ущерба работник вправе обратиться в суд.

### **Статья 136. Снижение судом размера ущерба, подлежащего взысканию с работника**

1. Суд может с учетом степени и формы вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника.

2. Снижение размера возмещения ущерба, подлежащего взысканию с работника, не осуществляется, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

### **Статья 137. 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 138. Возмещение вреда, причиненного организации его руководителем**

1. 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.

2. 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 III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ**

### **Глава 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

#### **Статья 139. Работы, на которых запрещается применение труда лиц до 18 лет и женщин**

1. Запрещается применение труда лиц 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).

2. Запрещаются переноска и перемещение работниками до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

3. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. Запрещается применение труда беременных и осуществляющих грудное вскармливание женщин на тяжелых, с вредными и (или) опасными условиями труда работах, 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.

5. Перечень производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда беременных и осуществляющих грудное вскармливание женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин и работников до 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

#### **Статья 140. Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц до 18 лет и для женщин**

1. Работодатель обязан принимать на работу лиц 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. Органы государственной службы занятости утверждают нормативы по квотированию рабочих мест для выпускников детских домов в размере 3 процентов от численности работающих (если работающих не менее 35 человек).

2. Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты лицам, указанным в части 1 настоящей статьи, запрещается и может быть обжалован ими в соответствующем государственном органе или суде.

3. За отказ в приеме на работу лиц, указанных в части 1 настоящей статьи, работодатель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях.

4. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу по причине их беременности или наличия у них детей.

5. Отказ работодателя в приеме на работу по причине их беременности или наличия у них детей, может быть обжалован женщинами в соответствующие государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суд.

#### **Статья 141. Медицинские осмотры лиц до 18 лет и женщин**

1. Лица до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и ежегодно до достижения ими 18 лет подлежат обязательному медицинскому осмотру.

2. Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

3. Обязательные ежегодные медицинские осмотры несовершеннолетних работников проводятся в рабочее время с сохранением среднего размера заработной платы.

4. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением должностного оклада (тарифной ставки) по прежней работе.

5. 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.

6. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется должностной оклад (тарифная ставка) по месту работы.

**Статья 142. Гарантии для работников до 18 лет и женщин при направлении в командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни**

1. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, культурно-массовым мероприятиям работников до 18 лет (за исключением творческих работников: работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирка 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики).

2. Направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин допускается, если эта работа не запрещена им по медицинским показаниям.

3. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в 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 заключениями. При этом женщины, имеющие детей до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме с их правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.



4. Гарантии, предусмотренные частью 3 настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей с ограниченными возможностями здоровья или лиц с ограниченными возможностями здоровья с детства до достижения ими 18 лет, а также работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

#### **Статья 143. Нормы выработки для работников до 18 лет**

1. Нормы выработки для работников до 18 лет устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

2. 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 144. Оплата труда работников до 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы**

1. При повременной оплате труда заработная плата работникам 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.

2. Труд работников 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.

3. Оплата труда работников 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 исходя от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

#### **Статья 145. Обеспечение работой лиц, окончивших образовательные организации начального, среднего и высшего профессионального образования**

1. 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.

2. 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 с учетом их профессиональной подготовки и квалификации.

3. Отказ работодателя в приеме на работу выпускников образовательных организаций начального, среднего и высшего профессионального образования, прибывшим на работу в соответствии с указанными в части 1 настоящей статьи договорами, может быть обжалован ими в соответствующие государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суд.

#### **Статья 146. Дополнительные гарантии для работников до 18 лет при расторжении трудового договора**

Расторжение трудового договора с работниками до 18 лет по инициативе работодателя (кроме случая ликвидации организации) при соблюдении общего порядка увольнения допускается только с согласия уполномоченного государственного органа в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и защиты прав детей.

#### **Статья 147. Ответственность работников до 18 лет за причинение ущерба**

Работники 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 правонарушения, установленного постановлением соответствующего государственного органа, либо преступления, установленного приговором суда.

#### **Статья 148. Отпуск по беременности и родам**

1. 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. 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, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики, предусматривается:

1) при нормальных родах - 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов);

2) при осложненных родах - 156 календарных дней (70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов);

3) при рождении двух и более детей независимо от фактической продолжительности дородового отпуска - 180 календарных дней (70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов).

#### **Статья 149. Отпуск работникам, усыновившим ребенка**

1. Работникам, усыновившим ребенка 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.

2. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные в части 1 настоящей статьи отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

3. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, предусмотренного в части 1 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

#### **Статья 150. Перерывы для кормления ребенка**

1. Работающим женщинам, имеющим детей 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.

2. При наличии у работающей женщины двух или более детей до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее 1 часа.

3. 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.

4. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднемесячного заработка.

5. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем с учетом пожеланий матери.

#### **Статья 151. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора**

1. Расторжение трудового договора с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и истечения срока трудового договора.

2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3 лет, одинокими матерями, имеющими детей 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 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса).

**Статья 152. Дополнительные выходные дни и отпуска лицам, осуществляющим уход за детьми с инвалидностью и лицами с инвалидностью с детства**

1. 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.

2. 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 153. 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.

**Статья 154. 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 155. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Для организаций, где число работающих составляет не менее 25 человек, устанавливаются нормативы по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере не менее 4 процентов от численности работающих. При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на условиях неполного рабочего времени. Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья в порядке,

предусмотренном [Законом](#) Кыргызской Республики "О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья".

В случае отсутствия при объявлении о вакансии претендента из лиц с ограниченными возможностями здоровья работодатель вправе предоставить ее следующему претенденту.

#### **Статья 156. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья**

1. 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 котируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.

2. 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 157. Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц с ограниченными возможностями здоровья**

1. Работодатель обязан принимать лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленных государственной службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.

2. Лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на работу не устанавливается испытание.

3. 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 158. Гарантии, условия труда и отдыха лиц с ограниченными возможностями здоровья**

1. 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 домашнего труда.

2. 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.

3. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп 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 не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается.

4. 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.

5. Направление лиц с ограниченными возможностями здоровья в командировку допускается только с их согласия.

6. Работодатель вправе уменьшать лицам с ограниченными возможностями здоровья нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

#### **Статья 159. Дополнительные гарантии для лиц с ограниченными возможностями здоровья при переводе на другую работу и расторжении трудового договора**

1. Перевод лица с ограниченными возможностями здоровья на другую работу без его согласия по причине инвалидности не допускается, за исключением случаев, когда по заключению МСЭК состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда.

2. 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.

3. 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 части 1 [статьи 44](#) настоящего Кодекса).

#### **Статья 160. Права и обязанности работодателей по трудоустройству работников, получивших инвалидность в данной организации. Социальное обеспечение лиц с ограниченными возможностями здоровья**

1. Работодатели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания в данной организации.

2. 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.

3. 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.

4. Работодатель вправе за счет собственных средств устанавливать надбавки и доплаты к заработной плате лиц с ограниченными возможностями здоровья и одиноких работников, нуждающихся в посторонней помощи и уходе, а также предоставлять другие виды социальных услуг, предусмотренные коллективным договором или соглашениями.

#### **Статья 161. 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 12. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, занятых на сезонных работах**

#### **Статья 162. Общие положения о работе по совместительству**

1. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено законом.

2. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях.

3. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

4. Не допускается работа по совместительству лиц 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 163. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству**

При приеме на работу по совместительству в другую организацию работник обязан предъявить документ, удостоверяющий его 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 164. 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 165. Оплата труда лиц, работающих по совместительству**

1. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, осуществляется пропорционально отработанному времени, исходя от объема выполненной работы, либо на иных условиях, определенных трудовым договором.

2. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работы.

3. 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 166. Отпуск при работе по совместительству**

1. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

2. Если на работе по совместительству работник не отработал 11 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

3. 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 167. Гарантии и компенсации для лиц, работающих по совместительству**

1. 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 высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах.

2. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, нормативными актами организаций, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

#### **Статья 168. 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 расторгнут в случае приема на работу работника, для которого данная работа будет основным местом работы.

**Статья 169. Регулирование труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев**

1. При приеме на работу на срок до 2 месяцев испытание работникам не устанавливается.
2. 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.
3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.
4. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.
5. Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.
6. 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 подпись не менее чем за 3 календарных дня.
7. 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.

**Статья 170. Регулирование труда работников, занятых на сезонных работах**

1. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.
2. Перечень сезонных работ утверждаются Кабинетом Министров Кыргызской Республики.
3. Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.
4. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать 2 недель.
5. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы.
6. Работник, занятый на сезонных работах, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.
7. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации,

сокращением численности или штата письменно под подпись не менее чем за 7 календарных дней.

8. 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 13. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом**

#### **Статья 171. Общие положения о работе вахтовым методом**

1. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места нахождения работодателя, 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.

2. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте выполнения 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.

3. Условия организации труда вахтовым методом устанавливаются настоящим Кодексом и Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники до 18 лет, беременные женщины, а также лица, имеющие противопоказания по медицинским заключениям к выполнению работ вахтовым методом.

#### **Статья 172. Продолжительность вахты**

1. Вахтой считается общий период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха в вахтовом поселке. Продолжительность вахты не должна превышать 1 месяца.

2. 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 уполномоченными государственными органами в сферах здравоохранения, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

#### **Статья 173. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом**

1. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или иной более длительный период, но не более чем за 1 год.

2. 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, за данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных настоящим Кодексом.

3. Работодатель обязан вести учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и за весь учетный период.

#### **Статья 174. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом**

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 175. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом**

1. Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, за каждый календарный день пребывания в местах выполнения работ в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от места расположения работодателя (пункта сбора) до места работы и обратно, взамен суточных выплачивается надбавка за вахтовый метод работы в размерах, установленных в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в высокогорные районы и отдаленные и труднодоступные зоны из других районов республики за счет собственных средств работодателя, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

1) устанавливается районный коэффициент к заработной плате и выплачиваются процентные надбавки к должностному окладу за стаж работы в высокогорных районах и отдаленных и труднодоступных зонах 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.

3. 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 графиком сменности.

4. Работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются районные коэффициенты к заработной плате, такие коэффициенты начисляются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики и выплачиваются за счет средств работодателей всех форм собственности.

5. 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 14. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц и надомников**

##### **Статья 176. Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом**

1. При заключении трудового договора с работодателем - физическим лицом работник обязуется выполнять любую не запрещенную законодательством Кыргызской Республики работу, определенную этим договором, в том числе работу по ведению домашнего хозяйства, уходу за ребенком, в качестве сиделки, охранника и др.

2. В письменный трудовой договор в обязательном порядке включаются условия, значимые для работника и для работодателя.

3. Работодатель - физическое лицо обязан:

1) оформить письменно трудовой договор с работником в соответствии с требованиями настоящего Кодекса;

2) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, определяемых законодательством Кыргызской Республики.

4. Работодатель - физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, имеющее свою печать, вправе вносить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки на работников, принимаемых на работу впервые.

##### **Статья 177. 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 178. 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 179. Изменение существенных условий трудового договора**

Об изменениях существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо в письменной форме предупреждает работника не позднее 7 календарных дней.

### **Статья 180. Прекращение трудового договора**

1. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником, работающим у работодателя - физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

2. Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором.

### **Статья 181. Разрешение индивидуальных трудовых споров**

Индивидуальные трудовые споры, неурегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются в судебном порядке.

### **Статья 182. Надомники**

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. На лиц, заключивших трудовой договор о выполнении работы на дому, распространяется действие трудового законодательства с особенностями, установленными настоящим Кодексом.

**Статья 183. Условия, при которых допускается надомный труд.  
Расторжение трудового договора с надомниками**

1. Работы, получаемые надомником, не могут быть противопоказаны ему по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

2. Расторжение трудового договора с надомниками производится по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и трудовым договором.

**Глава 15. Особенности регулирования труда работников,  
выполняющих дистанционную работу**

**Статья 184. Особенности заключения трудового договора с работником,  
выполняющим дистанционную работу**

1. На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется действие законодательства о труде и иных нормативных правовых актов с учетом особенностей, установленных настоящей главой.

2. Условия работы между работодателем и работником, выполняющим дистанционную работу, определяются трудовым договором.

3. Заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, допускается как в личном присутствии работника, так и оформлением трудового договора в электронном виде.

4. Местом заключения трудового договора является местонахождение работодателя. В трудовом договоре обязательно указывается дистанционный характер работы.

5. Трудовым договором по соглашению сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

6. Трудовым договором могут предусматриваться дополнительные условия об обязанностях работника, выполняющего дистанционную работу, использования при исполнении трудовых обязанностей оборудования, объектов информатизации, предоставленных или рекомендованных работодателем.

7. Порядок и сроки обеспечения работников, выполняющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей оборудованием, объектами информатизации и иными средствами, порядок и сроки представления ими отчетов о выполненной работе, размеры, порядок и сроки выплаты компенсаций за использование данными работниками собственного оборудования, объектов информатизации, а также иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы, определяются трудовым договором.

8. Способы и периодичность взаимодействия работника, выполняющего дистанционную работу, с работодателем определяются трудовым договором.

**Статья 185. Охрана труда работника, выполняющего дистанционную  
работу**

1. Работодатель ознакомливает работника, выполняющего дистанционную работу, с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными или рекомендованными работодателем.

2. Иные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда могут предусматриваться трудовым договором.

**Статья 186. Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу**

1. На работников, выполняющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные настоящим Кодексом.

2. Учет рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего дистанционную работу, определяется по соглашению сторон трудовым договором.

3. Порядок предоставления работнику, выполняющему дистанционную работу, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется трудовым договором в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы.

**Статья 187. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

1. В период введения чрезвычайного или военного положения, объявления чрезвычайной ситуации либо при введении иных ограничительных мероприятий работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу до отмены вышеуказанных случаев.

2. По окончании срока такого перевода, но не позднее дня прекращения обстоятельства (ситуации), работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

**Глава 16. Особенности регулирования труда других категорий работников**

**Статья 188. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил и государственных органах, где предусмотрена военная служба**

1. На работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, иных организациях Вооруженных Сил и государственных органах, где законодательством Кыргызской Республики предусмотрена военная служба, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики.

2. 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 189. Регулирование труда работников транспорта**

1. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор в порядке, определяемом уполномоченным государственным органом в сфере транспорта и коммуникаций, а также иметь соответствующую подготовку и состояние здоровья, необходимые для исполнения трудовых обязанностей.

2. Прием работника на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, осуществляется лишь после обязательного предварительного медицинского осмотра в порядке, установленном уполномоченными государственными органами в сферах здравоохранения, транспорта и коммуникаций.

3. 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.

4. Перечень профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, утверждается в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

5. 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.

6. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется настоящим Кодексом и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

## **Статья 190. Регулирование труда педагогических работников**

1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие соответствующее образование (квалификацию, ученые степени и звания и т.д.), которое определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных организациях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

3. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет.

4. 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

5. Должности декана факультета, заведующего кафедрой высшего учебного заведения являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

6. Государственные высшие учебные заведения, обладающие особым статусом, имеют право самостоятельно определять порядок замещения должностей профессорско-преподавательского состава.

7. 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 в сфере образования.

8. 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.

9. По представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет.

10. 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.

11. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

12. 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

13. 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

14. Педагогическим работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск после окончания учебного года, продолжительность которого определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

15. 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.

#### **Статья 191. Особенности регулирования труда работников дипломатической службы Кыргызской Республики**

1. 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".

2. Граждане Кыргызской Республики, не имеющие гражданства иностранного государства и не подлежащие назначению на должность Президентом Кыргызской Республики или Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики, назначаются на дипломатические, консульские и административные государственные должности в органах дипломатической службы Кыргызской Республики руководителем уполномоченного государственного органа в сфере иностранных дел.

3. При командировании работника дипломатической службы Кыргызской Республики в длительную заграничную командировку 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.

4. По окончании срока длительной заграничной командировки 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.

5. 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.

6. Положения настоящей статьи не распространяются на работников дипломатической службы Кыргызской Республики, назначаемых Президентом Кыргызской Республики или Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики.

7. Условия труда работников дипломатической службы Кыргызской Республики, направляемых в длительную заграничную командировку, не могут быть хуже, чем это установлено настоящим Кодексом.

8. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и другими законодательными актами, работник дипломатической службы Кыргызской Республики, направленный в длительную заграничную командировку, может быть отозван из длительной заграничной командировки в случаях:

- 1) возникновения чрезвычайной ситуации в стране пребывания;
- 2) объявления работника персоной "нон грата" либо получения уведомления от местных компетентных органов 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

9. При отзыве работников дипломатической службы Кыргызской Республики из длительной заграничной командировки по одному из оснований, предусмотренных частью 8 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 длительную заграничную командировку, осуществляется по пункту 2 части 1 [статьи 40](#) настоящего Кодекса.

## **Статья 192. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций**

1. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться как на определенный, так и на неопределенный сроки. В трудовой договор в соответствии с настоящим Кодексом и внутренними установлениями религиозной организации включаются условия, существенные для работника и для религиозной организации как работодателя.

2. 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.

3. С работником религиозной организации может быть заключен договор о полной материальной ответственности в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации.

4. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

### **Статья 193. Особенности регулирования трудовых отношений при банкротстве**

1. 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 численности работников.

2. 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).

3. Если в результате реструктуризации образовалось новое юридическое лицо, к которому перешли активы ликвидированной организации, то работодатель должен произвести перевод или увольнение работников в соответствии с настоящим Кодексом.

4. Расчет и выплата компенсаций производятся в соответствии с настоящим Кодексом.

### **Статья 194. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников**

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю. В соответствии с должностью и (или) специальностью продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### **Статья 195. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирка и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов**

1. На творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирка и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов распространяется трудовое законодательство с

особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Основной формой трудовых отношений с творческими работниками, руководителями и специалистами государственных и муниципальных организаций в сфере культуры и искусства является трудовой договор.

3. С работниками пенсионного возраста государственных организаций культуры заключается срочный трудовой договор в соответствии со [статьей 18](#) настоящего Кодекса.

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

### **Глава 17. Общие положения**

#### **Статья 196. Стороны, принципы и формы социального партнерства**

1. Стороны социального партнерства - работники (их представители), работодатели (их представители), государственные органы Кыргызской Республики.

2. 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 полномочиями работодателей.

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

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

5. Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют соответствующие профсоюзы.

6. Правовой статус, функции, полномочия и гарантии деятельности представителей работодателей и работников регламентируются соответствующими нормативными правовыми актами.

7. Основными принципами социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) уважение и учет интересов сторон;
- 3) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 4) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- 5) соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- 6) полномочность представителей сторон;
- 7) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 8) добровольность принятия на себя сторонами обязательств;
- 9) реальность обязательств, принятых сторонами;
- 10) обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- 11) контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений;
- 12) ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

8. Социальное партнерство осуществляется в формах:

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

**Статья 197. Система социального партнерства**

Система социального партнерства включает следующие уровни:

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

**Статья 198. 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 18. Органы социального партнерства и принципы ведения коллективных переговоров**

**Статья 199. Органы по регулированию социально-трудовых отношений**

1. 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.

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

3. На территориальном уровне могут образовываться трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с законодательством, а также положениями об этих комиссиях, утверждаемыми государственными органами или представительными органами местного самоуправления.

4. На отраслевом уровне могут быть созданы комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки отраслевых соглашений и их заключения. Отраслевые комиссии могут быть созданы на республиканском и на территориальном уровнях.

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

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

### **Статья 200. Принципы ведения коллективных переговоров**

1. Принципами ведения коллективных переговоров являются:

- 1) равноправие и уважение интересов сторон;
- 2) свобода выбора в обсуждении вопросов в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и работниками;
- 3) добровольность принятия сторонами обязательств;
- 4) соблюдение законодательства о труде.

2. 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.

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

4. Порядок ведения переговоров, гарантии для лиц, участвующих в переговорах, регламентируются законом о коллективных договорах Кыргызской Республики.

## **Глава 19. Коллективный договор и соглашения**

## **Статья 201. Коллективный договор**

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

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

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

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

5. Содержание и структура коллективного договора, порядок введения его в действие, порядок внесения изменений и дополнений, а также ответственность за его неисполнение регламентируются законом о коллективных договорах Кыргызской Республики.

## **Статья 202. Соглашение. Виды соглашений**

1. В соглашение могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, иным вопросам, определяемым сторонами.

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

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

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

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

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

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

8. 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.



9. Порядок разработки и заключения соглашения, его содержание и другие условия регламентируются соответствующим законом о социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике.

## **РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА**

### **Глава 20. Охрана труда**

#### **Статья 203. Основные направления государственной политики в сфере охраны труда**

1. Реализация основных направлений государственной политики в сфере охраны труда обеспечивается согласованными действиями государственных органов, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда и основывается на принципах:

- 1) государственного управления охраной труда;
- 2) приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности;
- 3) установления единых требований в сфере охраны труда для всех организаций независимо от форм собственности и хозяйствования;
- 4) осуществления независимого и действенного надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны труда в организациях;
- 5) принятия и реализации законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, республиканских, территориальных целевых программ по охране труда;
- 6) обязательности расследования и учета каждого несчастного случая и профессионального заболевания, разработки и осуществления на этой основе мер, исключающих их причины;
- 7) социальной защиты интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- 8) всемерной поддержки деятельности профсоюзов, других общественных объединений и организаций и отдельных лиц, направленной на обеспечение охраны труда;
- 9) международного сотрудничества для решения проблем охраны труда.

2. 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

#### **Статья 204. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда**

1. Обязанности по созданию работникам здоровых и безопасных условий труда, выполнению требований охраны труда возлагаются на работодателя и осуществляются за счет средств работодателя.

2. Работодатель обязан обеспечить:

1) безопасность работников в процессе трудовой деятельности при проведении эксплуатации зданий, сооружений, использовании машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств;

2) применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

3) условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

4) разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;

5) режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;

6) бесплатную выдачу работникам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

7) обучение, инструктаж и проверку знания требований охраны труда работников, недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знания требований охраны труда;

8) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также соблюдением работником требований охраны труда;

9) проведение оценки профессиональных рисков по условиям труда (аттестация рабочих мест);

10) проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников;

11) недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний;

12) 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;

13) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

14) расследование в установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

15) санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

16) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

18) возмещение вреда, причиненного здоровью и жизни работников;

19) выделение в необходимом объеме финансовых средств для улучшения условий труда в соответствии с требованиями охраны труда;

20) 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);

21) 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 205. Обязанности работника в области охраны труда**

Работник обязан:

1) соблюдать установленные требования правил, норм и инструкций по охране труда;

2) соблюдать установленные работодателем правила внутреннего трудового распорядка;

3) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4) проходить обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

5) немедленно извещать свое непосредственное или вышестоящее руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

#### **Статья 206. Обучение и инструктирование работников по охране труда**

1. Все работники организаций, включая работодателя, обязаны проходить обучение, проверку знаний по охране труда в порядке, установленном Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, запрещается.

#### **Статья 207. Служба охраны труда**

1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в каждой организации,

осуществляющей трудовую 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.

2. 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 особенностей деятельности данной организации.

3. При отсутствии в организации службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

4. Структура службы охраны труда и численность работников службы охраны труда в организации определяются работодателем в зависимости от численности работающих, степени опасности и вредности производства, территориальной отдаленности в соответствии с нормативами, установленными государственным органом в сфере труда.

5. Типовое положение о службе охраны труда утверждается Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

#### **Статья 208. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний**

Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляются в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

#### **Статья 209. Льготы и компенсации по условиям труда**

1. 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.

2. При решении вопроса в отношении льготных пенсий требуется дополнительно заключение уполномоченного государственного органа в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

3. 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 21. Ответственность работодателя за вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья при исполнении ими трудовых обязанностей**

#### **Статья 210. Ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника**

1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей (далее - трудовое увечье) и произошедшим 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.

2. Работодатель обязан возместить в полном объеме вред, причиненный здоровью работника источником повышенной опасности при исполнении им трудовых обязанностей, если не докажет, что вред возник вследствие непреодолимой силы или умысла работника.

3. Если трудовое увечье наступило не только по вине работодателя, но и вследствие грубой неосторожности работника, применяется смешанная ответственность. В этом случае размер возмещения уменьшается соответственно степени вины работника. Степень вины работника определяется комиссией в процентах.

4. При неосторожности работника и отсутствии вины работодателя в случаях, когда его ответственность наступает независимо от вины (часть 2 настоящей статьи), размер возмещения определяется комиссией. При этом полный отказ в возмещении вреда не допускается.

5. 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 211. Доказательства ответственности работодателя за причиненный вред**

1. Доказательством ответственности работодателя за причиненный вред и его вины служат:

- 1) акт комиссии о расследовании несчастного случая на производстве;
- 2) акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 ("профессиональном заболевании");
- 3) приговор, решение суда, постановление прокурора;
- 4) заключение органов государственного контроля и надзора или технической инспекции труда профсоюзов;
- 5) медицинское заключение о профессиональном заболевании;
- 6) показания свидетелей;
- 7) другие документы.

2. В случае возникновения спора или отказа работодателя в выплате возмещения вреда работнику решение принимается в досудебном порядке, а в случае отсутствия согласия - в судебном порядке.

#### **Статья 212. Виды возмещения вреда**

Возмещение вреда потерпевшему состоит:

- 1) в выплате возмещения утраченного заработка (или соответствующей его части);
- 2) в компенсации дополнительных расходов;
- 3) в выплате в установленных случаях единовременного пособия;
- 4) в возмещении морального вреда;
- 5) в возмещении расходов на погребение лицу, понесшему эти расходы.

**Статья 213. Повышение сумм возмещения вреда в связи с повышением стоимости жизни, с учетом роста цен на потребительские товары и услуги**

1. Суммы возмещения вреда подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики об индексации суммы возмещения вреда.

2. Денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора, соглашения.

3. Прекращение трудовых отношений после трудового увечья не влечет за собой освобождения от возмещения вреда.

**Статья 214. Возмещение заработка потерпевшему**

1. Размер возмещения вреда потерпевшему определяется исходя из его среднемесячного заработка и установленной ему степени утраты профессиональной трудоспособности.

2. При возмещении заработка пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие виды пенсий, назначенные до и после трудового увечья, а также заработок, получаемый потерпевшим после увечья, в счет возмещения вреда не засчитываются.

**Статья 215. Состав заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда**

1. 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.

2. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсации за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении.

3. За период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие.

4. Авторский гонорар включается в состав утраченного заработка.

5. Стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается (по желанию обратившегося за возмещением вреда) к заработку.

6. Все виды заработка учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов и других обязательных платежей.



## **Статья 216. Периоды, за которые определяется среднемесячный заработок**

1. Среднемесячный заработок определяется за 12 последних месяцев работы (службы), предшествующих трудовому увечью или утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем (по выбору работника). В случае профессионального заболевания среднемесячный заработок может определяться также за 12 последних месяцев работы, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

2. 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 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.

3. Исключенные месяцы заменяются непосредственно предшествующими месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

## **Статья 217. Порядок подсчета среднемесячного заработка**

1. Среднемесячный заработок за указанный в [статье 216](#) настоящего Кодекса период подсчитывается путем деления общей суммы заработка за двенадцать месяцев работы (службы) на 12.

2. Если работа продолжалась менее двенадцати месяцев, среднемесячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы заработка за фактически проработанные месяцы на число этих месяцев.

3. В тех случаях, когда период работы составил менее 1 календарного месяца, размер возмещения вреда исчисляется исходя из условного месячного заработка, определяемого таким образом, когда 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.

4. При невозможности получения документов о фактическом заработке размер возмещения вреда исчисляется исходя из пятикратной минимальной заработной платы.

5. В случаях когда среднемесячный заработок меньше пятикратной минимальной заработной платы, размер возмещения вреда исчисляется исходя из пятикратной минимальной заработной платы.

6. 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 218. Виды дополнительных расходов**

1. Работодатель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать помимо возмещения утраченного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем.

2. 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.

3. Лицам с ограниченными возможностями здоровья I группы инвалидности заключение МСЭК о необходимости ухода за ними не требуется (кроме случаев, когда требуется специальный медицинский уход).

4. Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

5. Дополнительные расходы, предусмотренные частью второй настоящей статьи, осуществляются в соответствии с заключением МСЭК либо лечебно-профилактического учреждения о потребности в них потерпевшего. Оплата таких расходов осуществляется в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

6. Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов, чеков, рецептов соответствующих организаций и других документов либо исходя из цен, сложившихся в той местности, в которой потерпевший понес эти расходы.

7. 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.

8. Расходы на приобретение транспортных средств и их капитальный ремонт в течение установленного срока эксплуатации производятся в пределах их стоимости.

### **Статья 219. Единовременное пособие**

В случае наступления инвалидности в результате причиненного вреда работнику увечьем, профессиональным заболеванием, иным повреждением здоровья или его смерти, связанных с исполнением им трудовых обязанностей,

выплачивается единовременная компенсация в одинаковом размере, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

### **Статья 220. Обязанность работодателя возместить моральный вред**

1. Работодатель обязан возместить потерпевшему, получившему трудовое увечье (физические и нравственные страдания), или родителям, супруге (супругу), детям работника, умершего в связи с трудовым увечьем, моральный вред.

2. 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, потерпевшим и лицами, указанными в части 1 настоящей статьи.

### **Статья 221. Лица, имеющие право на возмещение вреда в случае смерти потерпевшего (кормильца)**

1. 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 достигшими указанного возраста, но по медицинским заключениям нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

4) лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение 5 лет после его смерти.

2. 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, а также лица, признанные лицами с ограниченными возможностями здоровья и лица, достигшие пенсионного возраста.

3. 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.

4. 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.

5. Иждивение несовершеннолетних детей предполагается и не требует доказательств.

6. 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.

7. 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 222. Размер возмещения вреда в случае смерти потерпевшего (кормильца)**

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. При определении возмещения вреда в связи со смертью кормильца в составе заработка умершего учитываются получаемые им при жизни пенсия, пожизненное содержание и другие выплаты.

6. 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 223. Перерасчет платежей в возмещение вреда в связи со смертью кормильца**

Исчисленная в установленном [статьей 222](#) 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 224. Сроки, с которых выплачиваются суммы в возмещение вреда**

1. 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.

2. 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.

3. Днем обращения за возмещением вреда считается день подачи заявления.

**Статья 225. Периоды, в течение которых выплачивается возмещение вреда**

1. 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.

2. Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, возмещение выплачивается в соответствии со [статьей 222](#) настоящего Кодекса.

3. Возмещение вреда потерпевшему, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью потерпевшего, производится независимо от получаемых ими доходов.

**Статья 226. Выплата сумм в возмещение вреда. Расходы по доставке и пересылке выплачиваемых сумм**

1. Выплата сумм в возмещение вреда за текущий месяц производится не позднее его истечения.

2. 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.

3. 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.

4. Получатель обязан письменно сообщить работодателю о происшедших изменениях, влекущих пересмотр размера возмещения вреда.

## **Статья 227. Сроки осуществления перерасчета возмещения вреда**

Перерасчет назначенного возмещения вреда производится в следующие сроки:

- 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 228. Выплата сумм в возмещение вреда, не полученных своевременно**

1. 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.

2. 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.

3. Суммы в возмещение вреда, не полученные своевременно по вине работодателя, ответственного за вред, выплачиваются за прошлое время без ограничения срока.

4. При невыплате сумм возмещения вреда, в том числе единовременного пособия, в установленные сроки работодатель обязан выплатить пени в размере 0,15 процента от невыплаченной суммы возмещения вреда за каждый день просрочки.

5. За несвоевременную выплату сумм возмещения вреда и единовременных пособий работодатель привлекается к ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях.

## **РАЗДЕЛ VI. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

### **Глава 22. Защита трудовых прав работников. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства Кыргызской Республики**

## **Статья 229. Способы защиты трудовых прав работников**

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

- 1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;



2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами и иными представительными органами;

3) самозащита работниками трудовых прав.

**Статья 230. Орган государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде**

1. 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 сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в порядке, определяемом Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

2. 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 [конституционным Законом](#) Кыргызской Республики "О прокуратуре Кыргызской Республики".

**Статья 231. Взаимодействие уполномоченных государственных органов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

1. Уполномоченные государственные органы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства осуществляют свою деятельность во взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, другими государственными надзорно-контрольными органами, органами прокуратуры, Акыйкатчы (Омбудсменом) Кыргызской Республики, объединениями профсоюзов и работодателей, другими организациями.

2. 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 сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

**Статья 232. Основные права государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

Государственные инспекторы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (правовые, по охране труда) при осуществлении надзорно-контрольной деятельности имеют право:

1) при предъявлении служебного удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;

2) 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;

3) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

4) 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;

5) 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;

6) 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;

7) 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;

8) запрещать использование и производство не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих требованиям охраны труда средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

9) привлекать к ответственности в соответствии с законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, при необходимости приглашать их в уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля трудового законодательства 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;

10) выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении законов и иных нормативных правовых актов о труде, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников во время работы.

### **Статья 233. Обязанности государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

1. Государственные инспекторы в сфере 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 сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

2. Государственные инспекторы в сфере 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.

3. Порядок проведения проверок должностными лицами уполномоченного государственного органа в сфере 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 234. Порядок инспектирования организаций**

1. Государственные инспекторы труда 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.

2. При инспекционной проверке государственный инспектор в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства обязан уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только он уверен, что такое уведомление не может нанести ущерб эффективности контроля.

3. 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 договоры, подлежат инспекционным проверкам с особым порядком их проведения, который предусматривает:

1) доступ лишь для государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

2) проведение проверок в назначенное время;

3) ограничение на проведение проверок во время маневров или учений, объявленных периодов напряженности, боевых действий.

4. Особый порядок проведения инспекционных проверок устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами.

### **Статья 235. Обжалование решений государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

Решения государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Кыргызской Республики и (или) в судебном порядке. Решения

главного государственного инспектора в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Кыргызской Республики могут быть обжалованы в судебном порядке.

**Статья 236. 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 237. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов в сфере 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 сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную законодательством Кыргызской Республики.

**Статья 238. Ответственность государственных инспекторов в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства**

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства несут ответственность в соответствии с гражданским и уголовным законодательством Кыргызской Республики.

**Статья 239. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде**

1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, осуществляется профессиональными союзами, чьи интересы они представляют.

2. 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.

**Глава 23. Трудовые споры**

**Статья 240. Индивидуальные трудовые споры**

1. Индивидуальными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам:

1) установления работнику новых или изменения существующих условий труда;

2) применения законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, нормативных актов организации, а также условий трудового договора (споры искового характера).

2. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, состоящим (или ранее состоявшим) в трудовых отношениях с этим работодателем.

3. Работодатель и работник должны принять меры по урегулированию спора между собой.

#### **Статья 241. Субъекты по рассмотрению и урегулированию индивидуальных трудовых споров**

1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами.

2. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства либо непосредственно в суд.

3. В тех случаях, когда комиссия по трудовым спорам не создана в организации, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде.

4. Урегулирование трудового спора также может осуществляться посредством применения процедуры медиации в порядке, предусмотренном законом Кыргызской Республики о медиации.

#### **Статья 242. Порядок рассмотрения трудовых споров**

1. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, а порядок разрешения таких споров в суде определяется и гражданским процессуальным законодательством Кыргызской Республики.

2. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются законодательством Кыргызской Республики.

3. Установленный настоящим Кодексом порядок рассмотрения трудовых споров не распространяется на работников, занимающих выборные оплачиваемые должности в общественных организациях.

4. Досрочное освобождение выборных работников может иметь место только по решению органов, избравших их.

5. Взыскание начисленной, но не выплаченной заработной платы осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством в сфере нотариальной деятельности.

(В редакции Закона КР от [4 июня 2025 года № 111](#) )

*Внимание! Изменения, внесенные [Законом КР от 4 июня 2025 года № 111](#) в статью 242 настоящего Кодекса, вступают в силу с 1 января 2026 года.*

### **Статья 243. Сроки обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров**

1. Работник имеет право обратиться в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров 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.

2. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

3. Срок исковой давности по спорам о взыскании заработной платы составляет 3 года с того дня, когда такая заработная плата должна была быть уплачена в соответствии с законодательством об обеспечении своевременности выдачи заработной платы Кыргызской Республики.

4. Сроки, указанные в настоящей статье, применяются также при обращении работника в органы прокуратуры, уполномоченный государственный орган в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

5. При пропуске по уважительным причинам указанных сроков они могут быть восстановлены комиссией по трудовым спорам или судом.

### **Статья 244. Комиссии по трудовым спорам**

1. Комиссия по трудовым спорам (далее - Комиссия) образуется в организации (структурном подразделении) по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя и состоит из не менее 10 человек. Представители работников в Комиссию избираются общим собранием работников организации или делегируются профсоюзной организацией или иным представительным органом работников.

2. Представители работодателя назначаются руководителем организации.

3. По решению общего собрания Комиссия может быть образована в структурном подразделении организации. Такая Комиссия образуется и действует на тех же основаниях, что и Комиссия организации. В Комиссии структурного подразделения могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этого подразделения.

4. Деятельность Комиссии организации регулируется положением, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников.

5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

6. Комиссия 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.

7. Заявление работника, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

8. Комиссия рассматривает индивидуальный трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи работником заявления.

9. 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.

10. Индивидуальные трудовые споры работников от 14 до 16 лет рассматриваются с участием одного из родителей или опекуна (попечителя).

11. Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

12. Решение Комиссии подлежит исполнению в течение 3 дней после истечения 10 дней, предусмотренных на обжалование.

13. В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок работнику выдается Комиссией удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

14. На основании удостоверения, выданного Комиссией и предъявленного не позднее 3 месяцев со дня его получения, судебный исполнитель приводит решение Комиссии в исполнение в принудительном порядке.

15. В случае пропуска работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

16. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в 10-дневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суде.

17. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения Комиссии.

18. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть спор по существу.

## **Статья 245. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде**

1. В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника или работодателя, если он не согласен с решением Комиссии или если стороны не пришли к соглашению;

2) работника, обратившегося в суд минуя комиссию по трудовым спорам;

3) работника, если Комиссия не рассмотрела заявление в установленный срок;

4) прокурора, если решение Комиссии не соответствует законам и иным нормативным правовым актам.

2. 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, изменении даты и формулировки причины увольнения, оплате за время вынужденного прогула либо 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.

3. 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 о дискриминации.

### **Статья 246. Вынесение решений по спорам об увольнении, отстранении и переводе на другую работу**

1. В случае признания отстранения, увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

2. 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.

3. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

4. По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

5. В случае признания изложения 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 изложением настоящего Кодекса или иного закона.

6. 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.

7. 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.

8. 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 247. Удовлетворение денежных требований работника.  
Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению  
органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры**

1. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

2. 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 248. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых  
споров отдельных категорий работников**

1. Индивидуальные трудовые споры лиц, занимающих политические государственные должности, специальные государственные должности и политические муниципальные должности, а также лиц, избираемых, назначаемых или утверждаемых на должности Президентом Кыргызской Республики, Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, Председателем Кабинета Министров Кыргызской Республики - Руководителем Администрации Президента Кыргызской

Республики по вопросам увольнения, изменения даты и изложения причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются во внесудебном порядке.

2. Решения, принятые по указанным в настоящей статье обстоятельствам, обжалованию не подлежат.

#### **Статья 249. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений**

1. Работодатели обязаны принять к рассмотрению направленные им требования работников.

2. 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.

3. 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 250. Примириительные процедуры**

1. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным, если работодатель не удовлетворяет требования работников или их представительных органов.

3. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

4. Представители сторон и примирительная комиссия обязаны использовать все возможности для разрешения коллективного трудового спора.

#### **Статья 251. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией**

1. Примирительная 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.

2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

3. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

4. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

5. 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 и оформлен протоколом.

6. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии.

7. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника.

#### **Статья 252. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника**

1. После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора могут в течение 3 рабочих дней пригласить посредника.

2. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника.

3. Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения по сути спора.

4. 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 253. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора**

1. 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.

2. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

#### **Статья 254. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора**

1. Соглашение, достигнутое сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу.

2. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

### **Статья 255. Право на забастовку**

1. В соответствии со [статьей 42](#) Конституции Кыргызской Республики признается право работников на забастовку как способ добиться законных требований работников в коллективном трудовом споре.

2. 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.

3. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

4. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом.

5. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

### **Статья 256. Объявление забастовки**

1. Решение об объявлении забастовки принимается собранием 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 работников данной организации.

2. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует 50%+1 от общего числа работников (делегатов конференции).

3. Работодатель не имеет права препятствовать проведению собрания.

4. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины работников, присутствующих на собрании. При невозможности проведения собрания работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

5. 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.

6. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.



7. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 10 календарных дней.

8. 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), выполняемых в организации (филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении) в период проведения забастовки.

### **Статья 257. Орган, возглавляющий забастовку**

1. 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.

2. 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 258. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки**

1. В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

2. Работодатель, государственные органы, 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.

3. Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях (филиалах, представительствах), деятельность которых связана с обеспечением безопасности и здоровья людей, 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 Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. 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).

5. Решение органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суде.

6. При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

### **Статья 259. Незаконные забастовки**

1. Являются незаконными и не допускаются забастовки:

1) 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 формирований 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;

2) 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.

2. Признание забастовки незаконной может быть только по решению суда на основании заявления работодателя или прокурора.

3. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

4. 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.

5. 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 260. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки**

1. 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 4 [статьи 259](#) настоящего Кодекса.

2. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью 4 [статьи 259](#) настоящего Кодекса.

3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

4. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

5. Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

6. 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.

7. 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 261. 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 262. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры**

1. Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не

предоставляющие помещения для проведения собрания по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или ответственности в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики о правонарушениях.

2. Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством о правонарушениях.

### **Статья 263. Ответственность работников за незаконные забастовки**

1. 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.

2. 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 264. 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.

### **Статья 265. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых 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, уголовной ответственности и ответственности за правонарушения в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики.

*Опубликован в официальной государственной газете "Эркин Тоо" от 28 января 2025 года № 6 (3662)*

Президент  
Кыргызской Республики

С.Н. Жапаров

**Принят Жогорку Кенешем Кыргызской Республики**

**18 декабря 2024 года**