

# КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК КОДЕКСИ

2004-жылдын 4-августу № 106

*(КР 2004-жылдын 8-октябрындагы № 181, 2005-жылдын 30-июнундагы № 85, 2007-жылдын 31-июлундагы № 117, 2007-жылдын 7-августундагы № 136, 2008-жылдын 17-мартындагы № 21, 2008-жылдын 19-апрелиндеги № 61, 2008-жылдын 25-июлундагы № 168, 2009-жылдын 20-январындагы № 10, 2009-жылдын 24-февралындагы № 63, 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2009-жылдын 12-октябрындагы № 260, 2012-жылдын 18-майындагы № 59, 2012-жылдын 4-июлундагы № 97, 2012-жылдын 10-августундагы № 164, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185, 2013-жылдын 15-июлундагы № 141, 2013-жылдын 1-ноябрындагы № 198, 2015-жылдын 20-июлундагы № 179, 2015-жылдын 18-декабрындагы № 227, 2016-жылдын 6-апрелиндеги № 34 2016-жылдын 30-майындагы № 76, 2016-жылдын 11-ноябрындагы № 177, 2016-жылдын 16-декабрындагы № 207, 2016-жылдын 30-декабрындагы № 228, 2017-жылдын 25-январындагы № 12, 2017-жылдын 6-июнундагы № 98, 2017-жылдын 28-июлундагы № 162, 2017-жылдын 20-ноябрындагы № 190, 2018-жылдын 26-июнундагы № 62, 2019-жылдын 31-декабрындагы № 150, 2021-жылдын 23-апрелиндеги № 56, 2021-жылдын 29-ноябрындагы № 142 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)*

## I БӨЛҮМ ЖАЛПЫ БӨЛҮК

### 1-Глава Негизги жоболор

#### 1-статья. Эмгек мыйзамдарынын максаттары жана милдеттери

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

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

эмгекти уюштуруу жана эмгекти башкаруу боюнча;

иш берүүчүгө ишке орноштуруу боюнча;

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

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

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

эмгек чөйрөсүндө иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы материалдык жоопкерчилик боюнча;

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

эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча.

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

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

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

- эмгек эркиндиги;

- эмгек укугунун мамилелер чөйрөсүндө мажбурлап иштетүүгө жана басмырлоого тыюу салуу;

- өтө жаман формалардагы балдар эмгегине тыюу салуу;

- негизсиз кызматтан бошотуудан коргоо;

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

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

- эмгек келишимине ылайык эмгекке акы төлөөнүн мыйзамда белгиленген эң төмөнкү өлчөмүнөн аз болбогон сыйакы алуу укугун камсыз кылуу;

- эс алуу укугун камсыз кылуу;

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

- өндүрүштө кызматкерди кесиптик жактан өнүктүрүүгө көмөктөшүү, кадрларды даярдоо;

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

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

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



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

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

эмгек чөйрөсүндө иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин жана иш берүүчүлөрдүн ортосундагы материалдык жоопкерчилик боюнча;

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

эмгек талаш-тартыштарын чечүү боюнча.

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

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

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

- эмгек эркиндиги;

- эмгек укугунун мамилелер чөйрөсүндө мажбурлап иштетүүгө жана басмырлоого тыюу салуу;

- өтө жаман формалардагы балдар эмгегине тыюу салуу;

- негизсиз кызматтан бошотуудан коргоо;

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

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

- эмгек келишимине ылайык эмгекке акы төлөөнүн мыйзамда белгиленген эң төмөнкү өлчөмүнөн аз болбогон сыйакы алуу укугун камсыз кылуу;

- эс алуу укугун камсыз кылуу;

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

- өндүрүштө кызматкерди кесиптик жактан өнүктүрүүгө көмөктөшүү, кадрларды даярдоо;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Эмгек мыйзамдарына, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга салыштырмалуу кызматкерлердин абалын начарлатуучу, болбосо



кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органы менен макулдашуунун ушул Кодексте каралган тартибин сактабастан кабыл алынган локалдуу ченемдик актылар жараксыз болуп саналат. Мындай учурларда эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар же башка ченемдик укуктук актылар колдонулат.

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

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

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

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

Чет өлкөлүк жарандарга жана жарандыгы жок адамдарга карата ушул Кодексти колдонуунун өзгөчөлүктөрү ушул Кодекстин [7-статьясы](#) жана эмгектик укук ченемдерин камтуучу башка мыйзамдар менен аныкталат.

Кызматкерлердин айрым категорияларынын (уюмдардын жетекчилери, мамлекеттик жарандык кызматчылары жана муниципалдык кызматчылары, айкалыштыруу боюнча иштеген адамдар, аялдар, жаштар жана башкалар) эмгегин укуктук жактан жөнгө салуунун өзгөчөлүктөрү ушул Кодекс жана башка ченемдик укуктук актылары менен белгиленет.

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

Ушул Кодекс, эмгектик укук ченемдерин камтуучу мыйзамдар жана башка ченемдик укуктук актылар төмөнкүдөй адамдарга: ушул Кодекстин 427-статьясында көрсөтүлгөн адамдарды кошпогондо, аскердик кызмат милдеттерин аткаруу учурунда аскер кызматчыларына; ички иштер органдарынын катардагы жана жетекчи курамынын адамдарына; жазык-аткаруу системасынын жана башка укук коргоо органдарынын; уюмдардын (ошол уюм менен эмгек келишимин түзгөн адамдарды кошпогондо) директорлор кеңештеринин (байкоочулар кеңештеринин) мүчөлөрүнө; жарандык-укуктук мүнөздөгү келишимдер боюнча (подряд, тапшырма жана башка) иштеген адамдарга; мыйзамда белгиленген учурларда башка адамдарга (эгерде ушул Кодексте белгиленген тартипте алар бир эле учурда иш берүүчүлөр же алардын өкүлдөрү катарында чыкпаса) колдонулбайт.

Эскертүү. Укук коргоо органдары деп ички иштер, улуттук коопсуздук, экономикалык кылмыштарга каршы күрөшүү боюнча, жазык-аткаруу системасы, прокуратура, бажы кызмат органдары түшүнүлөт.

*(КР 2007-жылдын 7-августундагы № 136, 2009-жылдын 12-октябрындагы № 260, 2012-жылдын 10-августундагы № 164, 2016-жылдын 30-майындагы № 76, 2017-жылдын 28-июлундагы № 162, 2018-жылдын 26-июнундагы № 62, 2021-жылдын 29-ноябрындагы № 142 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)*

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

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

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

Кыргыз Республикасынын жарандары ушул статьянын экинчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн мекемелердин кызматкерлери болушса, ошол мекемелерде иштеген чет өлкөнүн жарандары катары бирдей иш аткарса бирдей эмгек акы алууга укуктуу.

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

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

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

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

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



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

### **9-статья. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого тыюу салуу**

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

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

Бирдей эмгекке бирдей акы төлөнбөшүнө жол берилбейт.

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

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

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

### **10-статья. Мажбурлаган эмгекке тыюу салуу**

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

- аскердик милдет жана аскердик кызмат же аны алмаштыруучу альтернативдик жарандык кызмат жөнүндө мыйзамдарда шартталган ишти аткарууга;

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

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

Эң жаман формаларда балдар эмгегин пайдаланууга тыюу салынат.

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

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

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

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

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

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

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

#### **12-статья. Ушул Кодексте каралган мөөнөттөрдү эсептөө**

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

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

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

### **2-Глава**

**Эмгек мамилелери. Эмгек мамилелеринин тараптары. Эмгек мамилелеринин келип чыгышынын негиздери. Эмгек жана башка мамилелердин субъекттери**

#### **13-статья. Эмгек мамилелери**

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

#### **14-статья. Эмгек мамилелеринин келип чыгуу негиздери**

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



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

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

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

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

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

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

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

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

**18-статья. Эмгек мамилесинин тараптары**

Эмгек мамилесинин тараптары кызматкер жана иш берүүчү болуп саналат.

**Кызматкер** - иш берүүчү менен эмгек мамилесине кирген жеке жак.

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

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

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

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

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

### **19-статья. Кызматкердин негизги укуктары жана милдеттери**

Кызматкердин төмөнкүлөргө укугу бар:

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

- ага эмгек келишимдеринде шартталган жумушту жана эмгек акыны алууга;

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

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

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

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

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

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

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

- эмгек милдеттерин аткарууга байланыштуу саламаттыкка келтирилген залалдын ордун толтуртууга;

- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында каралган учурларда милдеттүү социалдык камсыздандырууга;

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



- мыйзамдарда каралган ыкмаларды колдонуу менен соттук коргоого укукту кошкондо өзүнүн эмгектик укуктарынын жана эркиндиктеринин корголушуна.

Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

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

- уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;

- белгиленген эмгек ченемдерин аткарууга;

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

- иш берүүчүнүн жана кызматкердин мүлкүнө аяр мамиле кылууга;

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

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

## **20-статья. Иш берүүчүнүн негизги укуктары жана милдеттери**

Иш берүүчүнүн менчик укугу, ошондой эле эркин чарба жүргүзүү иш-аракети Кыргыз Республикасынын [Конституциясынын](#) 16- жана 19-статьяларында кепилденет.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө укугу бар:

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

- эмгекти уюштурууга багытталган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алууга;

- жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө жана жамааттык келишимдерди түзүүгө;

- өкүлчүлүктөрдүн максаттарында өзүлөрүнүн укуктары менен таламдарын коргоого жана иш берүүчүлөрдүн бирикмелерин түзүүгө жана ага кирүүгө;

- кызматкерлерди сыйлоого;

- кызматкерлерден уюмда колдонулган эмгек тартибин жана эмгек келишиминин шарттарын аткарууну талап кылууга;

- ушул Кодексте жана башка мыйзамдарда белгиленген тартипте кызматкерлерди тартиптик жана материалдык жоопкерчиликке тартууга;

- өзүлөрүнүн укуктарын жана таламдарын коргоо максатында сотко кайрылууга.

Иш берүүчү төмөнкүлөргө милдеттүү:

- мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды, локалдуу ченемдик актыларды, жамааттык келишимдин, макулдашуулардын жана эмгек келишимдеринин шарттарын сактоого;

- кызматкерге эмгек келишиминде шартталган жумушту берүүгө;

- кызматкерге бирдей эмгек үчүн бирдей акы төлөөнү камсыз кылууга;

- кызматкерге эмгек акысын өз учурунда жана толук өлчөмдө төлөөгө;