

## РАЗДЕЛ III ТРУДОВОЙ ДОГОВОР Глава 7

### Общие положения о трудовом договоре. Заключение трудового договора

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

**Трудовой договор** - соглашение между работником и работодателем, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку.

*См.:*

*постановление Правительства КР от 12 марта 1999 года N 145 "Об утверждении примерных форм трудового договора и записки об отпуске"*

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

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

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения:

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

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

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

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

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

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

Трудовые договоры заключаются:

1) на неопределенный срок;

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

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

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

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

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

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

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

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

- с лицами, направленными на работу за границу;

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

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

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

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

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

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

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

- для проведения общественных работ.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 18 декабря 2015 года N 227)*

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

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

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

Заключение трудового договора может осуществляться при определенных условиях, в соответствии со статьей 14 настоящего Кодекса.

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

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, соглашениями, проинструктировать работника по охране труда, в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

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

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

Комиссия обязана рассмотреть письменное обращение гражданина о даче согласия на замещение на условиях трудового договора должности в организации и (или) на выполнение в данной организации работ (оказание данной организации услуг) на условиях гражданско-правового договора в течение

7 дней со дня поступления указанного обращения в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Кыргызской Республики, и о принятом решении направить гражданину письменное уведомление в течение одного рабочего дня и уведомить его устно в течение 3 рабочих дней.

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

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 10 августа 2012 года N 164)*

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

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

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

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

*(В редакции Закона КР от 20 ноября 2012 года N 185)*

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

Трудовой договор признается судом недействительным, если он заключен:

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

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

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

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года N 103)*

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

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

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

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; удостоверение социальной защиты; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу), а на работу, требующую специальных знаний (подготовки), работник предъявляет документ об образовании (специальности, квалификации); справку об отсутствии судимости для занятия деятельностью, связанной с воспитанием, обучением и обслуживанием лиц в возрасте до 18 лет.

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 1 ноября 2013 года N 198)*

#### **Статья 65. Трудовая книжка**

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

*См.:  
постановление Правительства КР от 24 июля 2003 года N 462 "Об утверждении формы трудовой книжки, формы вкладыша в трудовую книжку и Порядка ведения трудовых книжек"*

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

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года N 103)*

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 20 ноября 2012 года N 185)*

#### **Статья 67. Порядок занятия должности на государственной службе**

Занятие должностей на государственной службе осуществляется путем назначения, избрания или утверждения.

Порядок занятия должностей на государственной службе - заключение, изменение и расторжение трудового договора осуществляется в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством Кыргызской Республики.

*См.:*

*Закон КР от 11 августа 2004 года N 114 "О государственной службе"*

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

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

*См.: постановление Правительства КР от 16 августа 2005 года N 372 "О Перечне государственных организаций, в которых допускается совместная работа родственников"*

## Глава 8 Изменение трудового договора

### **Статья 69. Перевод на другую работу**

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

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

Соответствующими законами могут быть установлены особенности ротации (перемещения) государственных служащих на другую постоянную или временную работу в той же организации по инициативе работодателя, учитывающие специфику прохождения государственной службы в соответствующем государственном органе.

*(В редакции Законов КР от 30 марта 2009 года N 103, 10 августа 2012 года N 164)*

### **Статья 70. Перемещение**

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

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

*(В редакции Закона КР от 20 ноября 2012 года N 185)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 20 ноября 2012 года N 185)*

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

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

Продолжительность временного замещения не может превышать 3 месяцев.

Назначение работника исполняющим обязанности по вакантной должности не допускается.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года N 103)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Глава 9**

## Прекращение трудового договора

### Статья 79. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

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

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

Во всех случаях днем увольнения является последний день работы.

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

*(В редакции Закона КР от 20 ноября 2012 года N 185)*

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

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

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

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

### Статья 81. Расторжение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор расторгается с истечением его срока.

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

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

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

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок или срочный трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменным заявлением за 2 недели (14 календарных дней). По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести выплату причитающихся ему сумм.

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

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

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

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

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

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

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

- 1) ликвидации организации (юридического лица), прекращения деятельности работодателя (физического лица);
  - 2) сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации;
  - 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе:
    - а) вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
    - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, справками о невыполнении норм труда, актами о выпуске брака и другими данными;
  - 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
  - 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
  - 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 требований охраны труда, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии;
    - д) разглашения государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей и если условие о ее сохранении предусмотрено в трудовом договоре.
- В отношении некоторых категорий работников законами и уставами, положениями о дисциплине могут предусматриваться и другие виды однократных грубых нарушений трудовых обязанностей;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы;
  - 9) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности, неправомерное использование или иной ущерб имуществу организации;
  - 10) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, если эти документы или сведения могли являться основанием для отказа в заключении трудового договора;
  - 11) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
  - 12) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными законами.

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

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности;
- непринятия лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого оно является;
- непредставления лицом сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей либо представления заведомо недостоверных или неполных сведений;
- участия лица на платной основе в деятельности органа управления коммерческой организации, за исключением случаев, установленных законом;
- осуществления лицом предпринимательской деятельности;
- вхождения лица в состав политических партий, органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных некоммерческих неправительственных организаций органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций, действующих на территории Кыргызской Республики, их структурных подразделений, если иное не предусмотрено вступившим в установленном законом порядке в силу международным договором, участницей которого является Кыргызская Республика, или законодательством Кыргызской Республики.

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

*(В редакции Закона КР от 10 августа 2012 года N 164)*

*Законом КР от 20 ноября 2012 года N 185 внесены изменения в статью 83, изложенную на государственном языке.*

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

*(Название статьи в редакции Закона КР от 24 февраля 2009 года N 63)*

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

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 24 февраля 2009 года N 63)*

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

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

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

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

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

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

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

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

*(В редакции Законов КР от 30 марта 2009 года N 103, 20 ноября 2012 года N 185)*

#### **Статья 86. Выходное пособие**

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

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

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

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

*(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года N 103)*

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

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

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

*(В редакции Законов КР от 30 марта 2009 года N 103, 20 ноября 2012 года N 185)*

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

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

- 1) призыв работника на военную или заменяющую ее альтернативную службу, а также в связи с переводом супруга (супруги) на службу в другую местность;
- 2) восстановление работника, который ранее выполнял эту работу, по решению государственного органа в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или суда;
- 3) нарушение установленных правил приема на работу;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) неизбрание на выборную должность;

- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника или работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Кыргызской Республики.
- Прекращение трудового договора по основанию, указанному в пункте 2 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.