

331
М69

Н. Т. Михайленко

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ЗАНЯТОСТИ
высвобождаемых
работников**

БИШКЕК 1992

АКАДЕМИЯ НАУК РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН

ИНСТИТУТ ФИЛОСОФИИ И ПРАВА

ОТДЕЛ ПРАВОВЫХ И СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ТРУДА

Н. Т. МИХАПЛЕНКО

ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ЗАНЯТОСТИ
ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ
РАБОТНИКОВ

(ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

Бишкек «Илим» 1992

644675

Михайленко
Николай Павлович

Обеспечение занятости
высвобождаемых
рабочих.
Бишкек, 1992. 7-00

644675

150

Михайленко Н. Т.
Обеспечение занятости высвобождаемых работников:
(правовой аспект) / Отв. ред. М. В. Молодцов; АН Республики
Кыргызстан, Институт философии и права. — Бишкек:
Илим, 1992. — 120 с.

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей и, как правило, приносящая им заработок (трудовой доход). В работе рассматриваются актуальные в современных условиях вопросы занятости населения; правовое регулирование труда и реализация права на труд путем заключения трудового договора (контракта); гарантии со стороны государства в обеспечении права на труд высвобождаемым работникам в результате ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников; порядок высвобождения и трудоустройства работников, деятельность профсоюзного комитета при высвобождении работников; льготы и компенсации высвобождаемым работникам; условия и сроки выплаты пособия по безработице.

Для администрации, профсоюзных комитетов предприятий, учреждений, организаций, работников государственных служб занятости, всего трудоспособного населения Республики Кыргызстан.

— Книга издается за счет средств автора.

Утверждено Ученым советом
Института философии и права
и принято РИСО
Академии наук Республики Кыргызстан

Ответственный редактор
докт. юрид. наук, проф. М. В. Молодцов

Рецензенты: канд. юрид. наук Ж. С. Сагкеева,
нач. Главного управления занятости
населения Республики Кыргызстан
В. В. Румянцев.

ISBN 5-8355-0680-5

БИБЛИОТЕКА

© Михайленко Н. Т., 1992 г.

ВВЕДЕНИЕ

Экономическая реформа, переход к рыночным отношениям, совершенствование управления народным хозяйством и организационных структур министерств, ведомств, предприятий и объединений повышают требования к обеспечению аффективной занятости населения и совершенствованию системы трудоустройства высвобождаемых работников.

Основы законодательства занятости населения, принятые Верховным Советом СССР 15 января 1991 г., Закон Республики Кыргызстан о занятости населения, принятый Верховным Советом Республики Кыргызстан 20 апреля 1991 г., определяют правовые, экономические и организационные основы занятости населения в условиях рыночной экономики и равноправия различных форм собственности, а также гарантии со стороны государства в реализации права граждан на труд.

Гражданам принадлежит исключительно право применения своих способностей к производительному и творческому труду и осуществлению любой не запрещенной законодательством деятельности, в том числе и не связанной с выполнением оплачиваемой работы (воспитание детей, ведение домашнего хозяйства, учеба с отрывом от производства, общественная деятельность). Административное принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Кыргызстан. Добровольная беззанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной, уголовной или иной ответственности.

Государство обеспечивает проведение политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости, направленной на создание условий для реализации права граждан на труд.

К занятию населению относятся: граждане, работающие по найму, в том числе выполняющие работу за вознаграждение в течение полного либо неполного рабочего дня (недели), а также имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим до-

говором (контрактом, соглашением), но временно отсутствующие в связи с болезнью, отпуском, забастовкой, временной приостановкой производства; граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая предпринимателей, лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, членов производственных кооперативов, фермеров и членов их семей, участвующих в производстве; военнослужащие, проходящие службу в Вооруженных Силах, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел; работающие граждане других стран, временно пребывающие на территории Республики Кыргызстан и выполняющие функции, не связанные с обеспечением деятельности посольств и миссий.

Законодательством Республики Кыргызстан могут предусматриваться иные категории занятого населения.

Закон Республики Кыргызстан о занятости населения (ст. 2) признает безработными трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте, которые по не зависящим от них причинам не имеют работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированы в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу, способны и готовы трудиться и которым эта служба не сделала предложений подходящей работы.

В случае невозможности предоставления подходящей работы, безработному может быть предложено пройти профессиональную подготовку или переподготовку, повысить свою квалификацию.

Порядок регистрации граждан в качестве безработных определяется законодательством Республики Кыргызстан.

Для граждан, потерявших работу и заработок (трудовой доход), подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места.

Не может считаться подходящей работа, если: предоставляется в районе, где жилищные и иные условия проживания менее благоприятные, чем те, которые работник имел до обращения в службу занятости;

значительно удалена от постоянного места жительства;

заработная плата и другие условия труда существенно ниже среднего уровня оплаты по данной специальности (профессии) и в данной местности;

отказ от нее обоснован уважительными причинами, в частности, личным или семейным положением трудящегося.

По истечении первоначального периода безработицы в случае невозможности предоставления гражданину работы по профессии (специальности) подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей гражданина, его сил, прошлого опыта и доступных для него средств обучения.

Для лиц, впервые ищущих работу, не имеющих профессии (специальности), подходящей может считаться работа, требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления — другая оплачиваемая работа (включая работу временного характера), с учетом возрастных и иных особенностей граждан и учитывающая требования законодательства о труде.

Законодательством Республики Кыргызстан, решением местных Советов народных депутатов могут устанавливаться и иные критерии подходящей работы, усиливающие социальную защищенность трудящихся.

Государственная политика в области занятости населения основывается на следующих принципах:

обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от расы, пола, отношения к религии, возраста, политических убеждений, национальности и социального положения в реализации права на труд и свободный выбор занятости;

поддержание трудовой инициативы граждан, содействие и поощрение в развитии их способностей к производительному и творческому труду, обеспечивающему трудящимся достойные условия занятости, труда и жизни;

добровольность труда, в соответствии с которой занятость основана на свободном волеизъявлении граждан;

активное содействие занятости и предотвращение безработицы;

обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

сочетание самостоятельности Республики и местных Советов народных депутатов в обеспечении занятости населения с централизованными мероприятиями по решению важнейших проблем занятости;

координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики, включая социальное обеспечение, рост и распределение доходов, предупреждение инфляции;

участие профессиональных союзов, ассоциаций (союзов) работодателей в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости во взаимодействии с органами государственного управления;

международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая профессиональную деятельность советских граждан за рубежом и трудовую деятельность иностранных граждан в стране.

1. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ТРУДОСПОСОБНЫХ ГРАЖДАН

Важнейшим моментом трудового законодательства явилась разработка законов по привлечению к общественно полезному труду всех трудоспособных граждан, в которой непосредственное участие принимал В. И. Ленин. В п. «е» ст. 3 «Декларации прав трудящегося и эксплуатируемого народа» записано, что всеобщая трудовая повинность вводилась в целях уничтожения паразитических слоев общества и для организации хозяйства. Этот принцип был закреплен в ст. 18 первой Советской Конституции, разработанной под руководством В. И. Ленина, в которой говорилось: «Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся да не ест!» (СУ РСФСР. 1918. № 51. Ст. 582).

В соответствии с этим раздел 1 Кодекса законов о труде РСФСР «О трудовой повинности» предусматривал обязательность труда для всех граждан, за исключением лиц, не достигших 16-летнего возраста, старше 50 лет, а также навсегда утративших трудоспособность вследствие увечья или болезни. Учащиеся выполняли трудовую повинность в школе. Лица, обязанные трудиться и не занятые общественно полезным трудом, в соответствии с законом могли принудительно привлекаться к выполнению общественных работ.

29 января 1920 г. был принят Декрет Совета Народных Комиссаров, подписанный В. И. Лениным, предусматривающий на основе обобщения опыта проведения трудовой повинности систему мер по привлечению в различных формах всего трудоспособного населения к выполнению общественно необходимых работ.

В первом Кодексе законов о труде РСФСР принцип всеобщности труда получил свое юридическое выражение как обязанность всех трудоспособных граждан участвовать в труде в порядке трудовой повинности. Обязанности граждан, вся жизнь которых протекала в труде, трудовая повинность не воспринималась как принуждение и не была в действительности таковой.

Проведение в жизнь принципа всеобщности труда не могло быть обеспечено без хорошо организованного контроля и учета количества и качества труда, равно как и без правильного распределения продуктов. Учет и контроль повседневный, всеобщий, универсальный. — учет и контроль за количеством труда и за распределением продуктов — в этом суть социалистического преобразования, раз политическое господство пролетариата создано и обеспечено», — писал В. И. Ленин (Полн. собр. соч. Т. 35. С. 199—200).

«План Октября в нашей стране впервые после столетий труда на чужих, подневольной работы на эксплуатации», — отмечал В. И. Ленин в работе «Как организовать соревнование?», — является возможностью работы на себя, и при том работы, опирающейся на новейшие достижения новейшей техники и культуры» (Полн. собр. соч. Т. 35. С. 196). Конечно, такая величайшая в истории человечества смена труда подневольного труда на себя невозможна без трений, трудностей, конфликтов, без насилия по отношению к тунеядцам и т. п. эксплуатировавшимся населению.

Обязанность каждого трудоспособного гражданина участвовать рассматривалась как необходимость участия в труде каждого способного к труду гражданина. Иными, кроме нетрудоспособных, не освобождался от такой необходимости. Иными путем обязательности труда не исключала возможность паразитического образа жизни.

В чрезвычайный период во всех случаях предусматривалось вмешательством милиции обязать осуществлять контроль за поведением лиц, условно осужденных и условно освобожденных с обязательным привлечением к труду; содействовать трудовому и бытовому устройству лиц, отбывших условные наказания для предотвращения курьезного принудительного лечения в лечебно-испытательных и ночных жилищных профилакториях.

ях, а также ранее занимавшихся бродяжничеством и попрошайничеством (ст. 11 Закона «О советской милиции», принятого Верховным Советом СССР 6 марта 1991 г.).

Наряду с этим милиция имеет право содержать в установленном законом порядке в специально отведенных для этого помещениях лиц, задержанных за бродяжничество, попрошайничество, условно осужденных к лишению свободы с обязательным привлечением к труду и условно освобожденных из мест лишения свободы с обязательным привлечением к труду, задержанных за самовольный выезд за пределы административного района без разрешения администрации специальной комендатуры (ст. 12 Закона «О советской милиции»).

В связи с нежеланием применения труда отмечается рост неработающей молодежи. По данным Госкомстата СССР, в 1989 г. в стране было зарегистрировано 168,6 тыс. лиц в трудоспособном возрасте (от 18 лет), которые нигде не работали и не учились, то есть вели паразитический образ жизни, за что и были предупреждены. По сравнению с 1988 г. этот показатель ниже на 24 процента. Однако «прогресс» здесь минимален, ибо такое «снижение» численности тунеядцев объясняется менее слабым применением на практике статьи Уголовного кодекса о бродяжничестве и попрошайничестве, а также ведения иного паразитического образа жизни: в 1989 г. к уголовной ответственности привлечено 1,9 тыс. любителей «легкой жизни», что почти в половину меньше, чем в предыдущем году. И еще несколько цифр, отраженных «зеркалом» статистики — 89: около 120 тыс. чел., предупрежденных о необходимости прекращения паразитического образа жизни, трудоустроились, 17 тыс. — уклонились от необходимости работать, 22,9 тыс. человек направлены в лечебно-трудовые профилактории (Труд. 1990. 17 нояб.).

Определенные меры по приобщению к трудовой деятельности подростков, уклоняющихся от учебы и общественно полезного труда и ведущих паразитический образ жизни, могут применяться комиссиями по делам несовершеннолетних, создаваемыми при исполкомах местных Советов народных депутатов (см.: Положение о комиссиях по делам несовершеннолетних. Положение

об общественных воспитателях несовершеннолетних. — М.: Юрид. лит., 1986). Эти комиссии имеют право направлять несовершеннолетних правонарушителей в воспитательные учреждения, а в случае совершения ими тяжких общественно опасных действий или злостного и систематического нарушения правил общественного поведения — в специальные воспитательные учреждения. Характерной чертой этих учреждений является то, что перевоспитание подростков в них происходит на основе сочетания учебы с обязательным общественно полезным трудом.

Применение правовых санкций к лицам, уклоняющимся от общественно полезного труда и ведущим паразитический образ жизни, не является самоцелью.

В современных условиях такой мощный рычаг воспитания молодежи, как труд, используется недостаточно, хотя если молодой человек не занят трудом или учебой, то наступают печальные последствия.

Экономические методы управления, новые формы хозяйственных отношений устраняют отчужденность человека от общественного достояния, придают новые стимулы производственной активности. Многообразие конкретных форм реализации собственности предоставляет каждому гражданину возможность найти достойное применение своим силам в общественно полезном труде с учетом личных интересов, знаний, квалификации.

В этих условиях добровольность труда каждого трудоспособного гражданина следует рассматривать в нескольких аспектах.

Во-первых, как одну из основ общества, ибо она неразрывно связана с уничтожением эксплуатации человека человеком и вместе с тем обеспечивает развитие производительных сил, создание и развитие экономики. Труд — основной источник материального и духовного богатства общества, главный критерий социального престижа человека.

Во-вторых, как добровольность труда в интересах общества, сопряженных с интересами личности. Особое значение придается усилению творческого содержания труда, повышению его культуры, поощрению высококвалифицированной и высокопродуктивной работы.

В-третьих, как добровольность трудиться в меру индивидуальных способностей, т. е. добиваясь макси-

мальной эффективности труда, вкладываемого каждым работающим в общественное хозяйство, что подчеркивает, что труд труду — рознь. Одно дело, как его понимают настоящие труженики, и другое — как представляют труд люди недобросовестные. Никто и ни в какой форме не вправе перелгать приходящуюся на него долю общественного труда на других лиц.

В-четвертых, отсутствие эксплуатации человека человеком как массового, типичного общественного явления. То, что один человек работает по найму у другого — частного собственника, или на государственном предприятии, либо в акционерном или коллективном предприятии, еще не доказывает эксплуатируется этот человек или нет. Исходя из этих обстоятельств, при разработке законов Республики Кыргызстан должны быть определены условия, режим, порядок и оплата труда, участие в распределении прибыли, с учетом и соблюдением которых устанавливаются трудовые взаимоотношения собственника — работодателя и работника — того, кого он нанимает. И здесь нет никакой эксплуатации. Вот если закон нарушается, труд рабочего используется с нарушением договорных условий — тогда возникает эксплуатация работника собственником, каким бы он ни был: частным, коллективным или другим.

Отсюда правовое государство не может иметь иной цели, нежели приоритет общечеловеческих ценностей и удовлетворение потребностей в их реализации. Механизм достижения этой цели принципиально зависит от того, какие экономические права даны хозяйствующим субъектам, какие социальные гарантии обеспечены гражданам.

Экономические права определяют возможность существования различных форм собственности. Но нельзя с формами собственности жестко связывать социальную ориентацию общества. Так, даже при наличии разных форм собственности социальная ориентация в цивилизованном обществе может быть узаконена и осуществлена путем принятия действующих законодательных актов, т. е. должны работать права и нормы демократического общества.

Государство должно стремиться к тому, чтобы обеспечить своим гражданам равный доступ к средствам производства в соответствии с квалификацией, об-

разованнем, опытом, компетентностью, гарантировать всему трудоспособному населению рабочие места в различных сферах народного хозяйства независимо от форм собственности. Все хозяйствующие субъекты в этих условиях несут специфически важную обязанность перед государством: способствовать обеспечению занятости населения. Государство и хозяйствующие субъекты должны совместно создавать экономические и социальные гарантии по обеспечению таких условий и режима, интенсивности, продолжительности и оплаты труда, которые создавали бы нормальное воспроизводство рабочей силы.

Из такого понимания отношения к труду вытекает соответствие права граждан на труд. Данное право выступает как необходимая гарантия реализации добровольности труда. Об этом праве писал В. И. Ленин, отмечая что при социалистическом строе «все граждане имеют *одинаковый* доступ к работе на общественной земле, на общественных фабриках и так далее» (Поли. собр. соч. Т. 24. С. 363).

Гарантированное право на труд и его вознаграждение, работа общества о человеке от его рождения до глубокой старости, широкий доступ к духовной культуре, уважение к достоинству и правам личности, неуклонное расширение участия трудящихся в управлении — все это непреходящие ценности государства.

Гражданину, записано в Законе о собственности в Республике Кыргызстан, принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Он осуществляет это право самостоятельно или на основе трудового договора (контракта).

Права и свободы, предоставляемые гражданам при осуществлении любой не запрещенной законодательством деятельности в сфере труда и занятий (трудовые права и свободы), выступают важнейшей частью прав человека, показателем достигнутого в обществе уровня социальной защищенности личности. В правовом государстве каждому человеку должно быть обеспечено равенство возможностей в обладании и пользовании этими правами. При этом подлинное равенство возможностей граждан в области труда и занятий достигается социально-справедливой дифференциацией норм, регулирующих условия и оплату труда, материальную

и дисциплинарную ответственность, предоставление определенных льгот, гарантий и компенсаций.

Принцип равенства всех граждан перед законом закреплен в Конституции (Основной Закон) Республики Кыргызстан, в законах Республики Кыргызстан, в Декларации прав и свобод человека (принятой Съездом народных депутатов СССР 5 сентября 1991 г.), в международно-правовых актах о правах и свободах человека, таких, как Всеобщая Декларация прав человека ООН (от 10 декабря 1948 г.), международные пакты о правах человека, международные пакты в области занятости и защиты от безработицы? — Конвенция и Рекомендация 1934 г. о безработице, Рекомендация 1934 г. о безработице среди молодежи, Конвенция и Рекомендация 1964 г. о политике в области занятости, Конвенция и Рекомендация 1978 г. о регулировании вопросов труда, Рекомендация 1984 г. о политике в области занятости (дополнительные положения). Главной гарантией занятости и защиты от безработицы — Конвенция и Рекомендация Республики Кыргызстан, законах и в международных актах признается запрет на любую дискриминацию, которая имеет следствием непредоставление каких-либо прав и свобод, нарушение равенства перед законом и равной защиты закона, нарушение равенства возможностей в области труда и занятий.

Не должны рассматриваться в качестве дискриминации установленные в трудовом законодательстве различия, предпочтения и ограничения, если они обусловлены родом и характером выполняемой работы или являются проявлением особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите или помощи (несовершеннолетних, инвалидов, женщинах и др.).

Считая утверждение изложенных положений и принципов в законодательстве о труде и занятиях важнейшим условием соблюдения прав и свобод человека, Комитет конституционного надзора СССР рассмотрел в 1991 г. вопрос о нормах законодательства республик, ограничивающих равенство возможностей граждан в области труда и занятий, и установил, что действующее законодательство в этой области еще не в полной мере отвечает принципам антидискриминационной политики, не во всех случаях обеспечивает социально справедливую дифференциацию норм о труде, в нем

содержатся пробелы и недостатки, что приводит к явному или скрытому нарушению равенства возможностей при реализации прав человека на труд, трудоустройство, отдых, здоровье и безопасные условия труда, равную оплату за труд равной ценности (Ведомости Верховного Совета СССР. 1991. № 17. Ст. 501).

Так, часть первая ст. 10 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих» и часть первая ст. 10 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» содержат положение о лишении временных и сезонных работников права на отпуск и на заменяющую его денежную компенсацию. Это противоречит положению ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах где записано, что за каждым человеком признается право на оплачиваемый периодический отпуск, и ст. 32 Основ законодательства о труде (ст. 72 КЗоТ Киргизской ССР), гарантирующей всем рабочим и служащим предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска с сохранением места работы (должности).

В п. 6 постановления Совета Министров СССР от 14 сентября 1973 г. № 674 «О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионеров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льгот» для инвалидов I и II групп, работающих на предприятиях (в производственных объединениях), в цехах и на участках, предназначенных для использования труда этих лиц, установлены 6-часовой рабочий день (36 часов в неделю) и ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня, инвалидам III группы, а также инвалидам I и II групп, работающим на дому, установлен ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней. На инвалидов I и II групп (кроме инвалидов-слепых), а также на инвалидов III группы, работающих на всех других предприятиях, эти льготы не распространяются. Тем самым инвалиды с одной и той же степенью утраты трудоспособности поставлены в неравное положение по условиям труда, чем нарушается равенство возможностей в осуществлении ими права на отдых, включая право

на сокращенную продолжительность рабочего дня и право на удлиненный отпуск.

Положение п. 1^а ст. 17 Основ законодательства о труде (п. 1^а ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР), устанавливающее в качестве основания для увольнения работника по инициативе администрации достижение им пенсионного возраста, противоречит ст. 4 Основ законодательства о занятости населения (ст. 4 Закона Республики Кыргызстан о занятости населения), согласно которой по возрасту не допускается нарушение равенства возможностей в реализации права на труд, а также ст. 5 Основ законодательства о занятости населения (ст. 5 Закона Республики Кыргызстан о занятости населения), которая в числе государственных гарантий права на труд называет защиту от любых форм дискриминации и обеспечение всем трудящимся равенства возможностей в получении профессии и работы, выборе условий занятости в труде. Согласно международно-правовым актам положения законодательства, предусматривающие возраст в числе оснований для прекращения трудовых отношений, если он не выступает в виде квалификационного требования, расцениваются как дискриминация в области труда и занятий.

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 августа 1980 г. «О торжественном и клятвенном обязательстве рабочих и служащих воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Вооруженных Сил СССР» на всех рабочих и служащих в системе Министерства обороны СССР была возложена дополнительная и не обусловленная родом и характером работы обязанность по принятию этого обязательства при заключении трудового договора, что противоречит ст. 2 Основ законодательства о труде (ст. 2 КЗоТ Киргизской ССР).

Ограничение равенства возможностей граждан при реализации права на труд может иметь место в связи с тем, что при поступлении на работу от работника запрашиваются сведения, не предусмотренные законодательством и не обусловленные родом и характером работы.

В вопросах оплаты труда при расширении индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений особую значимость приобретают соблюдение принципа равной оплаты за труд равной ценности на ос-

нове социально справедливых критериев дифференциации, конституционная гарантия оплаты труда не ниже установленного государством минимального размера и положения о недопустимости дискриминации в сплате труда по признакам пола, возраста, расы, национальной принадлежности, отношения к религии, принадлежности к партиям, профессиональным союзам.

Отсутствие в законодательстве перечня должностей, для занятия которых требуется знание соответствующих национальных языков, а также квалификационных требований для занятия этих должностей, приводит к возникновению ситуаций, нарушающих равенство возможностей граждан в области труда и занятий по языковому признаку. Пункт 3 постановления Верховного Совета СССР «О порядке введения в действие Закона СССР «О языках народов СССР», предусматривающий разработку и принятие такого перечня до 1 января 1991 г., до сих пор не выполнен.

Исходя из необходимости устранения из действующего законодательства правовых норм, нарушающих равенство граждан перед законом и препятствующих равной защите граждан со стороны закона, и руководствуясь ст. 12, 13, 18 и 23 Закона о конституционном надзоре в СССР, Комитет конституционного надзора СССР пришел к заключению:

1. Не соответствуют Конституции СССР, законам СССР, международным актам о правах человека, нарушают равенство возможностей граждан при реализации основных прав человека в области труда и занятий и на основании ст. 124 Конституции СССР и ст. 21 Закона о конституционном надзоре в СССР теряют силу следующие положения нормативных актов:

часть первая ст. 10 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих» и часть первая ст. 10 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах», лишаящие временных и сезонных работников права на отпуск и на заменяющую его денежную компенсацию;

положение п. 6 постановления Совета Министров СССР от 14 сентября 1973 г. № 674 «О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионе-

ров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льгот» в части ограничения сферы применения дополнительных льгот предприятиями (производственными объединениями), цехами и участками, предназначенными для использования труда инвалидов.

2. Положение ст. 17 Основ законодательства о труде (ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР), устанавливающее в качестве общего основания для увольнения работника по инициативе администрации достижение им пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости, не соответствует положениям ст. 34, 39 и 40 Конституции СССР и не согласуется с положениями ст. 4 и 5 Основ законодательства о занятости населения, исключающими любые формы дискриминации и нарушения равенства возможностей в реализации права на труд, в том числе по возрастному признаку.

Это несоответствие должно быть устранено при пересмотре установленных законодательством оснований для прекращения трудового договора по инициативе работодателя с учетом развития контрактных форм регулирования трудовых отношений.

3. Считать необходимым в процессе разработки и принятия нового законодательства о труде и занятиях учесть в нем статус республик как суверенных государств, а также привести в соответствие с Конституцией СССР, законами СССР и международными актами о правах человека следующие положения трудового законодательства, ограничивающие равенство возможностей граждан, и с этой целью, в частности:

отменить предусмотренное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 15 августа 1980 г. «О торжественном и клятвенном обязательстве рабочих и служащих воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций Вооруженных Сил СССР» положение, обязывающее всех рабочих и служащих системы Министерства обороны СССР принимать торжественное и клятвенное обязательство при приеме на работу;

дополнить ст. 36 Основ законодательства о труде (соответствующие статьи КЗоТ союзных республик), содержащую положение о недопустимости какого бы то ни было понижения размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы и национальной при-

надлежасти, указанием на недопустимость повышения оплаты труда по этим признакам, а также расширить перечень признаков, по которым не допускается дискриминация в оплате труда, включив в него признаки отношения к религии, принадлежности к партиям, профессиональным союзам;

отменить нормы, гарантирующие при переводе на другую работу работников органов государственной власти и управления, партийных, комсомольских и профсоюзных органов, высвобождаемых в связи с реорганизацией аппарата, сохранение за этими работниками либо в течение года, либо на весь период работы в новой должности окладов, которые они получали по прежнему месту работы (если оклады по новому месту работы ниже прежних);

ускорить принятие перечня должностей, для занятия которых требуется знание официального языка СССР и соответствующих национальных языков, а также квалификационных требований для занятия этих должностей.

Комитет конституционного надзора счел необходимым, чтобы Генеральный прокурор в соответствии с Законом о прокуратуре принес протест на положения ведомственных нормативных актов, в соответствии с которыми при заключении трудового договора у граждан запрашиваются сведения, не предусмотренные законодательством и не обусловленные родом и характером работы.

Устранение из законодательства о труде и занятиях положений дискриминационного характера и норм, отражающих необоснованную дифференциацию правового регулирования, приблизит нормы национального трудового законодательства к международным стандартам в области основных прав человека.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ТРУД ПУТЕМ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА)

Право на получение работы конкретизируется в действующем законодательстве. Так, ст. 21 КЗоТ Кыргызской ССР устанавливает, что рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора (контракта) о работе на предприятии, в уч-

реждении, организации. Так, по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту. Руководящий работник, избранный на должность трудовым коллективом, освобождается по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) на основании решения общего собрания (конференции) соответствующего трудового коллектива или по его уполномочию — совета трудового коллектива (ст. 20 Основ законодательства о труде; ст. 46 КЗоТ Кыргызской ССР).

Трудовой договор (контракт) является основной формой привлечения граждан СССР к труду в качестве рабочих и служащих предприятий следующих видов: основанных на коллективной собственности — коллективные предприятия; производственные кооперативы, предприятия, принадлежащие кооперативу; предприятия, созданные в форме акционерного общества и иного хозяйственного общества или товарищества либо принадлежащие такому обществу или товариществу; предприятия общественной организации; предприятия религиозной организации; основанные на государственной собственности — государственные союзные предприятия; государственные республиканские предприятия (суверенной республики); государственные предприятия автономной республики, автономной области, автономного округа; государственные коммунальные предприятия (ст. 2 Закона о предприятиях в СССР // Ведомости Верховного Совета СССР, 1990. № 25. Ст. 460).

В Республике Кыргызстан могут действовать и другие виды предприятий, в том числе арендные, создание которых не противоречит действующему законодательству.

Таким образом, правовой регламентации подлежат только отношения между людьми в процессе труда, иными словами — процесс коллективного труда. Если труд осуществляется индивидуально, его режим определяется самим работником, а не правовой нормой. Право касается и индивидуального труда, но лишь в

связи с оценкой его результата, а не с самим процессом.

Одновременно следует, по-видимому, оговорить, что на граждан, осуществляющих предпринимательскую деятельность, как индивидуальную, так и в составе коллективов предпринимателей, а также на тех, кто, будучи рабочими и служащими, работает на условиях семейной или индивидуальной аренды, законодательство о труде не распространяется. Однако эти лица подлежат социальному страхованию и социальному обеспечению наравне с другими работниками при условии, что ими вносились в государственный фонд социального страхования отчисления от своих доходов в порядке и в размерах, установленных законодательством. Период их работы, в течение которого уплачивались страховые отчисления, должен включаться в трудовой стаж.

На основе добровольно заключаемого трудового договора (контракта) граждане имеют право на свободный выбор места работы путем прямого обращения на предприятия, в учреждения, организации, индивидуальные крестьянские (фермерские) хозяйства и к другим работодателям или через бесплатное посредничество государственной службы занятости. Решение о приеме на работу принимается на условиях взаимного соглашения между предприятием, учреждением, организацией (другим работодателем) и гражданином ищущим работу. В силу трудового договора возникают трудовые отношения, происходит реализация права на труд, им определяются важнейшие условия труда: место и род работы, размер заработной платы и т. д.

Трудовой договор (контракт) — это юридический акт, закрепляющий трудовые правоотношения. В нем находят свое практическое воплощение демократические принципы свободы труда, конкретные права его участников — администрации предприятия, учреждения, организации и работника. Вместе с тем трудовой договор возлагает на них и определенные обязанности. В течение всего периода действия трудового договора и администрация, и работник обязаны строго соблюдать как его условия, так и законодательство о труде.

Трудовой договор (контракт) является соглашением, в котором выступают, с одной стороны, гражданин, об-

ладающий исключительным правом распоряжения своими способностями к производительному и творческому труду, а с другой стороны — собственник имущества в лице руководителя предприятия, который вправе на условиях и в пределах, предусмотренных законодательными актами Республики Кыргызстан, других республик, заключать договоры с гражданами об использовании их труда при осуществлении принадлежащего ему права собственности.

Стороной в трудовом договоре могут быть и лица, имеющие инвалидность, в том случае, если они выражат желание участвовать в общественно полезном труде.

В целях реализации творческих и производственных способностей инвалидов и с учетом индивидуальных программ реабилитации им обеспечивается право работать на предприятиях, в учреждениях и организациях с обычными условиями труда, на специализированных предприятиях, в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, а также заниматься индивидуальной и иной трудовой деятельностью, не запрещенной законом (ст. 30 Закона «Об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР», принятого Верховным Советом СССР 11 декабря 1990 г.).

В стране широко распространены трудовые договоры, одной из сторон в которых выступают молодые рабочие, окончившие городские и сельские профессионально-технические училища, а также молодые специалисты, получившие высшее или среднее специальное образование, и лица, окончившие аспирантуру.

Важной формой привлечения граждан к труду согласно ст. 23 Основ законодательства о занятости населения являются договоры на проведение общественных работ. Так, местные Советы народных депутатов по предложению и при участии государственной службы занятости организуют проведение оплачиваемых общественных работ на предприятиях, в учреждениях и организациях, находящихся в их собственности, и по договорам — на других предприятиях, в учреждениях и организациях.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключаются договоры сроком до двух месяцев с правом их продления. Преимущественным пра-

вом заключения договоров пользуются граждане, зарегистрированные в качестве безработных.

При выполнении общественных работ гражданам гарантируются оплата труда по выполняемой работе, но не ниже увеличенного на 15 процентов пособия по безработице, включение времени этих работ в общий и непрерывный трудовой стаж. На них распространяются социальные гарантии, включая право на пенсионное обеспечение и выплату пособий по временной нетрудоспособности.

Финансирование общественных работ производится за счет местного бюджета и привлечения средств Государственного фонда содействия занятости. Порядок организации и условия проведения общественных работ определяются общесоюзным законодательством и Республики Кыргызстан.

В соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» от 24 сентября 1974 г. (Ведомости Верховного Совета СССР, 1974, № 40, Ст. 661) могут заключаться трудовые договоры о сезонной работе. Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора: в приказе (распоряжении) о приеме на работу должно быть указано, что работник принимается на сезонную работу.

Перечни сезонных работ утверждаются Госкомитетом Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам совместно с федерацией профсоюзов Кыргызстана по представлению министерств, государственных комитетов, ведомств. В настоящее время действует Перечень сезонных работ в редакции Постановления НКТ СССР от 11 октября 1932 г. № 185, с последующими изменениями. (Сборник нормативных актов о труде. Ч. 2. — М.: Юрид. лит., 1985. С. 387—390).

Наряду с сезонными работниками предприятия, учреждения, организации широко используют такую форму привлечения к труду, как прием на временную работу в качестве рабочих и служащих. Условия труда временных рабочих и служащих регулируется Ука-

зом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. (Ведомости Верховного Совета СССР, 1974, № 40, ст. 1).

Временными признаются рабочие и служащие, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность), — до четырех месяцев.

Граждане, принимаемые на работу в качестве временных рабочих и служащих, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу указывается, что данный работник принимается на временную работу или указывается срок его работы.

Трудовой договор с временными рабочими и служащими считается продолженным на неопределенный срок и на них не распространяется действие законодательства о временных рабочих и служащих в следующих случаях: 1) когда временный рабочий или служащий проработал соответственно свыше двух или четырех месяцев и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений; 2) когда уволенный временный рабочий или служащий вновь принят на работу на то же предприятие после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает два или четыре месяца. В указанных случаях рабочие и служащие не считаются временными со дня первоначального заключения трудового договора.

При заключении трудового договора различают два вида условий: во-первых, условия, которые определяются соглашением сторон; во-вторых, условия, которые в результате заключения трудового договора становятся обязательными для сторон в силу законодательства о труде.

Условия трудового договора, вырабатываемые самими сторонами, в свою очередь подразделяются на две группы: *необходимые* условия, т. е. такие, без которых трудовой договор не может считаться заключенным; *дополнительные* условия, наличие которых не обязательно для осуществления договора. Необходимые условия трудового договора включают в себя два момента: факт поступления — приема определенного

лица на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию; трудовая функция, которую будет выполнять поступающий на данном предприятии, в учреждении, организации, т. е. по какой профессии, специальности, квалификации для рабочего или на какой должности для служащего он будет работать. Указанное можно охарактеризовать так: *профессия* — определенный комплекс теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения трудовой деятельности в той или иной отрасли народного хозяйства или культуры (например, профессия учителя, врача, железнодорожника). Как правило, в пределах одной профессии различают несколько специальностей. *Специальность* — это более дробное деление профессии одна из ее разновидностей. В зависимости от сферы трудовой деятельности или от стадии производственного процесса тот или иной вид трудовой деятельности по данной профессии приобретает относительную самостоятельность и называется специальностью. Например, в профессии учителя различают специальности: учитель-математик, учитель-биолог, учитель рисования и т. п.; в профессии строителя различают специальности: маляр, плотник, каменщик и др. *Квалификация* — это степень и вид профессиональной обученности, необходимой для выполнения работы. Например, токарь 3-го разряда или слесарь 4-го разряда, а для служащих — специальным образованием, опытом, занимаемой должностью, званием.

В тех случаях, когда для рабочих и служащих те или иные условия не предусмотрены законодательством, состав необходимых условий соответственно расширяется. Например, продолжительность рабочего дня для лиц, поступающих на работу по совместительству, устанавливается договором.

Дополнительные условия трудового договора могут уточнить характер и круг трудовых обязанностей работника, предусматривать для работников дополнительные права (условие о предоставлении работнику жилой площади, места в детском саду для его ребенка и т. д.).

Кроме условий (необходимых и дополнительных), вырабатываемых самими сторонами на основании трудового договора, у сторон возникает ряд взаимных прав и обязанностей, предусмотренных правовыми нор-

мами о труде рабочих и служащих. Таковы, например, обязанность рабочего или служащего работать в течение установленного рабочего дня, право на получение ежегодного отпуска установленной продолжительности и т. д.

Обязанности по трудовому договору рабочий или служащий должен выполнять лично, без права передачи их полностью или частично другому лицу. Равным образом временная замена одного работника другим может иметь место только с разрешения администрации.

Как видно из сказанного, содержание трудового договора определяет правовое положение сторон в этом договоре.

Порядок заключения трудового договора, т. е. приема граждан на работу, регулируется Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка дня рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденными постановлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС 20 июля 1984 г. (Ведомости Верховного Совета СССР, 1984, № 24, Ст. 422; ст. 21—26 КЗоТ Киргизской ССР).

Прием на работу рабочих и служащих возложен на администрацию предприятий, учреждений и организаций, которая обязана потребовать от поступающего: 1) предъявления паспорта либо заменяющего его документа в соответствии с законодательством о паспортах, а от лиц в возрасте от 15 до 16 лет — свидетельства о рождении; представления трудовой книжки, а от лиц, поступающих на работу впервые, — справки жилищно-эксплуатационной организации либо исполнительного комитета поселкового или сельского Совета народных депутатов о последнем занятии, от уволенных из рядов Вооруженных Сил — военного билета.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация предприятия, учреждения, организации вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке. Наряду с этим категорически запрещается требовать от поступающих на работу представления каких-либо иных, кроме перечисленных, документов (письменных характеристик, справок о наличии жилплощади, о прописке и др.).

Не допускается прием на работу лиц моложе 16 лет. В исключительных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет. Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими четырнадцатилетнего возраста с согласия одного из родителей или заменяющего его лица (ст. 74 Основ законодательства о труде; ст. 189 КЗоТ Киргизской ССР; Закон о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР по вопросам, касающимся женщин, семьи и детства, от 22 мая 1990 г. (Ведомости Верховного Совета СССР. 1990. № 23. Ст. 422).

Для всех предприятий устанавливается минимальное количество специальных рабочих мест для приема на работу и на профессиональное обучение молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические училища, а также других лиц моложе 18 лет (ст. 80 Основ законодательства о труде; ст. 197 КЗоТ Киргизской ССР). Такая квота устанавливается дифференцированно — в размерах до 5 процентов от общей численности рабочих и служащих предприятия.

Районные и городские Советы народных депутатов утверждают планы трудоустройства молодежи и доводят их до сведения предприятий, независимо от их ведомственной подчиненности. Планы трудоустройства молодежи устанавливаются предприятиям в пределах утверждаемых для них специальных рабочих мест.

Предприятия не вправе отказывать в приеме на работу юношам и девушкам, направленным в счет специальных рабочих мест комиссиями по трудоустройству молодежи и комиссиями по делам несовершеннолетних, создаваемыми при районных, городских Советах народных депутатов. Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение учащимся, направленным на специальные рабочие места, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в народный суд (ст. 80 Основ законодательства о труде; ст. 197 КЗоТ Киргиз-

ской ССР; Закон о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР по вопросам, касающимся женщин, семьи и детства, от 22 мая 1990 г.).

В целях обеспечения занятости инвалидов государственными органами с участием общественных организаций инвалидов устанавливаются нормативы по выделению специальных рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для инвалидов в размере не менее 5 процентов от численности работающих в порядке, определяемом законодательством Республики Кыргызстан, других республик.

Предприятия, учреждения и организации, не обеспечившие выделения рабочих мест для инвалидов или уклоняющиеся от их трудоустройства, возмещают местным органам государственной власти расходы, связанные с трудоустройством инвалидов и оказанием им материальной помощи, в порядке, устанавливаемом законодательством Республики Кыргызстан, других республик.

С учетом потребностей инвалидов и местных особенностей создаются специализированные предприятия, цехи и участки для использования труда инвалидов.

Инвалидам, занятым на предприятиях, в учреждениях и организациях, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Местные органы государственной власти и управления оказывают необходимую помощь инвалидам, работающим на дому, а также инвалидам, занятым индивидуальной трудовой деятельностью, в предоставлении нежилых помещений для указанной деятельности, в приобретении сырья и сбыте продукции.

Юридические гарантии, обеспечивающие возможность для каждого гражданина реализовать свое право на труд, содержатся и в других нормах трудового законодательства. К таким гарантиям относится право гражданина обжаловать отказ администрации в приеме его на работу. Законодательство о труде не определяет перечень государственных органов или общественных организаций, в которые может обратиться гражданин с жалобой на необоснованный отказ в приеме на работу. По сложившейся практике такие жалобы

рассматривают органы прокуратуры, а также органы и должностные лица, вышестоящие по отношению к администрации, на отказ которой в приеме на работу подана жалоба.

Юридической гарантией права граждан на труд является (что закреплено в ст. 9 Основ законодательства о труде; ст. 17 КЗоТ Киргизской ССР) запрещенное необоснованного отказа в приеме на работу по основаниям, не предусмотренным законом. Так, в соответствии с Конституцией Республики Кыргызстан какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии не допускается.

Исходя из признания равноправия женщин и мужчин, советское законодательство закрепляет особые юридические гарантии, обеспечивающие женщинам все возможности реализации права на труд. Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до 3 лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до 14 лет, а ребенка-инвалида — до 16 лет (ст. 73 Основ законодательства о труде; ст. 186 КЗоТ Киргизской ССР). При отказе в приеме на работу указанным категориям женщин администрация обязана сообщать им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в народный суд (Закон о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР по вопросам, касающимся женщин, семьи и детства, от 22 мая 1990 г.). Отказ женщине в приеме на работу в государственное или общественное предприятие или учреждение ввиду ее беременности или наличия у нее грудного ребенка, а равно снижение заработной платы или увольнение женщины по тем же мотивам наказывается исправительными работами на срок до 6 месяцев, увольнением от должности, или общественным порицанием (ст. 129 Уголовного кодекса Киргизской ССР).

Отказ в заключении трудового договора либо в продвижении по службе, увольнение по инициативе администрации, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются.

за исключением случаев, когда по заключению медицинской экспертизы состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц (ст. 30 Закона об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР от 11 декабря 1990 г.).

Таким образом, недопустимы какие-либо ограничения в приеме граждан на работу, кроме тех, которые прямо указаны законом, и, как это видно из их характера, либо продиктованы производственной необходимостью, либо заботой о здоровье трудящихся. Так, не могут быть приняты на работу в государственные или кооперативные торговые организации, а также на какую-либо иную работу, связанную с хранением денежных и материальных ценностей, лица, имеющие судимость за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена (см., например, Вюллетень Верховного суда РСФСР, 1987. № 3. С. 41).

Не допускается вступление в члены кооперативов в сфере производства и услуг и работа в них по трудовому договору руководящих работников органов государственного управления, а также государственных, общественных и кооперативных предприятий, организаций и учреждений, в функции которых входит осуществление контроля за деятельностью кооперативов, включая работников соответствующих служб данных организаций (ст. 40 Закона о кооперации с изменениями и дополнениями, внесенными Верховным Советом СССР 16 октября 1989 г.).

При приеме граждан на работу в некоторые отрасли производства, условия труда в которых требуют определенного состояния здоровья, предварительным и обязательным условием заключения трудового договора является медицинский осмотр этих граждан. Обусловлено это требованием, чтобы работа в отраслях производства с более тяжелыми, чем обычно, условиями труда не причиняла ущерба здоровью работника, а также для соблюдения общественной гигиены и санитарии и предотвращения инфекционных заболеваний (постановление СНК СССР от 1 октября 1936 г. «Об обязательном медицинском осмотре лиц, занятых в пищевом деле, на предприятиях по санитарно-гигиеническому

обслуживанию населения и на сооружениях по водоснабжению» // СЗ СССР. 1936. № 50). Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 76 Основ законодательства о труде).

Реализация права на труд означает качественное изменение в характере этого права. В процессе реализации оно теряет абсолютный характер и становится конкретным относительным субъективным правом, поскольку из общей массы обязанных субъектов (организаций) выделяется конкретный субъект — предприятие, учреждение или организация, которые обязаны устроить или принять гражданина на работу.

Реализация права на труд заключается в установлении непосредственных трудовых правоотношений рабочего или служащего и предприятия, учреждения, организации, которые принимают их на работу. Однако в ряде случаев процесс реализации этого права сопровождается установлением сопутствующих правоотношений — правоотношений по трудоустройству, которые по своему характеру и содержанию отличаются от трудовых правоотношений.

Правоотношения по трудоустройству возникают между рабочими и служащими, реализующими свое право на труд, и теми предприятиями, учреждениями, организациями, которые в силу закона обязаны устраивать граждан на работу. Такие сопутствующие правоотношения возникают, в частности, при организованном наборе рабочей силы, при распределении на работу молодых специалистов, окончивших очные высшие и средние специальные заведения, при распределении на работу выпускников профессионально-технических училищ. Правоотношения по трудоустройству в настоящее время могут возникать и при реализации права на труд молодежи, окончившей средние общеобразовательные школы, и подростков.

Субъективное право на труд в правоотношениях по трудоустройству приобретает характер притязания, которое может быть адресовано органам, ведающим устройством граждан на работу. При этом притязание направлено не на саму работу по специальности и квалификации, а на устройство того или иного рабочего

или служащего по этой специальности и квалификации. Притязание на работу, соответствующую способностям и подготовке работников, возникает в процессе дальнейшей реализации их субъективного права на труд, в ходе осуществления трудовых правоотношений.

Говоря о субъективном праве на труд как элементе трудового правоотношения, следует иметь в виду, что это право не сводится только к возможности того или иного гражданина с помощью государственного аппарата заставить обязанное лицо выполнить свои обязательства. Как нам представляется, субъективное право шире «возможности заставить», оно находит свое выражение и в возможности самому пользоваться действиями других лиц, не прибегая к тому, чтобы заставлять их через посредство органов власти что-либо делать или что-либо не делать.

Исходя из этого, как нам представляется, содержание субъективного права на труд как элемента трудового правоотношения должно быть сведено к следующим правоотношениям рабочих и служащих: 1) реально выполнять свою работу по обусловленной специальности, квалификации, должности на конкретном предприятии, в организации, учреждении; 2) требовать обеспечения работой по обусловленной специальности, квалификации, должности (в случае непредоставления таковой); 3) требовать оплаты труда в соответствии с его количеством и качеством (в случае нарушения условий оплаты труда); 4) требовать создания нормальных с точки зрения техники безопасности, промышленной санитарии и гигиены, условий труда (в случае, если такие не созданы).

Указанным правомочиям рабочих и служащих корреспондируют обязанности другой стороны трудового правоотношения — предприятия, учреждения, организации, которые обязаны обеспечить рабочих и служащих работой по обусловленной должности, специальности, квалификации, создать им нормальные условия для работы, оплачивать их труд в соответствии с его количеством и качеством.

3. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРАВА НА ТРУД ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

В ст. 20¹ Основ законодательства о труде (ст. 45 КЗоТ Киргизской ССР) закреплено положение, что рабочие и служащие могут быть высвобождены с предприятий, учреждений, организаций, если их деятельность прекращается, сокращается численность или штат работников.

Право на труд высвобождаемым работникам гарантируется предоставлением:

другой работы на том же предприятии, в учреждении, организации;

на другом предприятии, в учреждении, организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии — другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей;

возможности обучения новым профессиям (специальностям) с предоставлением соответствующей работы.

В ходе проведения организационно-технических мероприятий с учетом аттестации и рационализации рабочих мест и высвобождения в связи с этим рабочих и служащих необходимо обеспечивать их трудоустройство прежде всего внутри предприятия, добиваясь увеличения выпуска необходимой народному хозяйству продукции высокого качества, эффективного использования созданного производственного потенциала на основе введения многосменного режима работы оборудования, в первую очередь уникального и дорогостоящего.

При этом следует особое внимание уделять своевременному комплектованию кадрами вновь вводимых в действие объектов. Переводить высвобождаемых работников в подразделения, осуществляющие работы хозяйственным способом по реконструкции и техническому перевооружению производства, строительству жилья и объектов социально-культурного назначения.

Одним из важнейших направлений рационального использования труда высвобождаемых работников является подготовка и переподготовка кадров по необходимым профессиям и специальностям на собственной учебно-курсовой базе или по договорам с профессио-

нально-техническими училищами, высшими и средними специальными учебными заведениями, а также с объединениями, предприятиями и организациями.

На администрацию предприятия, учреждения, организации возлагается забота о трудоустройстве высвобождаемых рабочих и служащих с тем, чтобы свести к минимуму возможные перерывы в работе, временные потери в заработной плате и другие затруднения в связи с изменениями в трудовой деятельности. В этих целях всесторонне используются предусмотренные законодательством социальные гарантии для трудящихся.

Администрация предприятия, учреждения, организации совместно с профсоюзным комитетом, советом трудового коллектива обязана информировать рабочих и служащих о возможности трудоустройства, переподготовки и обучения новым профессиям, специальностям, а также о действующих льготах и компенсациях.

Закон о занятости населения Республики Кыргызстан (ст. 5) устанавливает, что высвобождаемым работникам государство гарантирует:

бесплатную общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также переподготовку. Порядок их обеспечения определяется законодательством Республики Кыргызстан;

свободу выбора рода занятий и работы; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием; защиту от любых форм дискриминации и обеспечение всем трудящимся равенства возможностей в получении профессии и работы, выборе условий занятости и труда;

предоставление подходящей работы на период не менее трех лет ранее заявленным предприятиями, учреждениями молодым специалистам — выпускникам государственных учебных заведений;

компенсацию в соответствии с действующим законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность;

возможность заключения срочных трудовых договоров и участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Государственные органы обеспечивают публикацию статистических данных и информационных материалов о предложении и спросе на рабочую силу, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовки и переподготовки, профессиональной ориентации и социально-трудовой реабилитации.

Государство обеспечивает дополнительные гарантии занятости гражданам, нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, в том числе молодежи, одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, лицам предпенсионного возраста, воинам-интернационалистам, инвалидам, лицам, продолжительное время не имеющим работы, лицам освобожденным из учреждений, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда (в дальнейшем — лица, нуждающиеся в социальной защите), путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных предприятий, включая предприятия для труда инвалидов, организацией специальных программ обучения и другими мерами.

Критерии отнесения граждан к той или иной из названных групп определяются законодательством Республики Кыргызстан.

Советы народных депутатов в соответствии с действующим законодательством за счет собственных средств, предоставления налоговых льгот и других источников могут устанавливать предприятиям и организациям минимальное количество специальных рабочих мест для приема на работу указанных групп граждан.

Законодательством Республики Кыргызстан могут предусматриваться за счет средств республики дополнительные гарантии гражданам, занятым на предприятиях, в учреждениях, организациях, подлежащих ликвидации (реорганизации) в связи с мероприятиями по улучшению экологической обстановки, в результате стихийных бедствий и банкротств.

4. ЛИКВИДАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ, СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

В силу трудового договора трудовые правоотношения возникают, изменяются и прекращаются.

Законодательство о труде закрепляет ряд гарантий, направленных на недопустимость необоснованного увольнения высвобождаемых и на оказание им содействия в трудоустройстве. К числу таких гарантий следует отнести:

обеспечение широкой гласности при определении кандидатур, подлежащих высвобождению;

установление обязанности администрации предварительно (не позднее чем за два месяца) персонально предупредить работника о предстоящем увольнении;

четкое определение условий, при наличии которых возможно расторжение трудового договора по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР.

Увольнение в связи с сокращением штата допустимо лишь в случае:

когда сокращение было на самом деле;

расторжение трудового договора с данным работником продиктовано интересами производства и он не имеет преимущественного права на оставление на работе по сравнению с другими работниками равной с ним квалификации;

отсутствует возможность трудоустроить высвобождаемого на том же предприятии либо он отказался от предложенной работы.

Большое практическое значение для укрепления законности в трудовых отношениях имеет установление факта действительности сокращения штата или ликвидации предприятия. В п. 10 постановления Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» в редакции от 6 апреля 1988 г. (Бюллетень Верховного суда СССР. 1988. № 3) обращено внимание на то, что, рассматривая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников, суды обязаны выяснить, прекращена ли дея-

тельность предприятия, учреждения, организации, произведено ли в действительности сокращение численности или штата.

Закон о предприятиях в Республике Кыргызстан наделил предприятия правом самостоятельно определять общую численность работников, их профессиональный и квалификационный состав. За основу создания стабильного трудового коллектива берутся утверждаемые предприятием организационная структура и штаты. Предприятие вправе самостоятельно устанавливать структуру управления.

Основным документом, определяющим численность производственного персонала, является план по труду, а в отношении административно-управленческого персонала — штатное расписание. Эти документы имеют первостепенное значение для выяснения обоснованности увольнения в связи с сокращением численности либо штата работников.

В современных условиях уменьшение объема выполняемых работ не единственная да и не основная причина сокращения численности либо штата работников, ведь действующее законодательство обеспечивает заинтересованность предприятий в проведении организационных и технических мероприятий, позволяющих сократить численность работников, хотя объем работ остается прежним или даже увеличивается. За счет и в пределах экономии фонда заработной платы, образующейся по тарифным ставкам (должностным окладам) высвобождаемых работников, предприятие вправе вводить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к различным категориям работников, без ограничения размеров этих доплат.

Если трудовой договор с работником был прекращен по мотивам сокращения штата, но фактически сокращения не было и на должность уволенного работника принят новый, либо эта должность осталась вакантной, то расторжение трудового договора признается незаконным, а уволенный подлежит восстановлению на прежней работе.

Увольнение работника по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргиз-

ской ССР должно производиться именно с той должности, которую он занимает.

Применительно к п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР подлежат увольнению:

временные работники, проработавшие свыше четырех месяцев на должности отсутствующего работника, в случае возвращения последнего на прежнюю работу; работник, с которым заключен срочный трудовой договор (с указанием точной даты его окончания) о работе на месте (должности) работницы, ушедшей в отпуск по уходу за ребенком (частично оплачиваемый либо без сохранения заработной платы) и досрочно возвратившейся на свою работу из отпуска.

Порой руководитель предприятия, учреждения, организации принимает временных работников сверх штата, а затем, поскольку на одной штатной должности оказывается два работника, ставит вопрос об увольнении одного из них по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР. В такой ситуации работник, с которым заключен договор на неопределенный срок, не может быть уволен в связи с сокращением штата вследствие приема временного работника по тем лишь мотивам, что на предприятии, в учреждении, организации образовалось излишнее по сравнению со штатным расписанием количество работников.

Изменение наименования должности не может служить основанием для увольнения работника по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР. В то же время ст. 27 КЗоТ Киргизской ССР относит наименование должности к числу существенных условий труда. Если в связи с изменениями в организации производства труда изменится наименование должности, то работник должен быть поставлен в известность об этом не позднее чем за два месяца. С работником, отказавшимся от продолжения работы в новых условиях, трудовой договор может быть прекращен по п. 6 ст. 31 КЗоТ Киргизской ССР (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда). Увольнение по данному основанию производится без согласия профсоюзного комитета.

На практике имеют место случаи, когда администрация предприятия, учреждения, организации использует п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР для увольнения неугодного работника. Так, С. Р. Скокова, ра-

ботавшая на предприятии бухгалтером, была уволена в связи с сокращением штата. Первый заместитель Председателя Верховного суда СССР внес на Пленум Верховного суда Республики протест, в котором поставил вопрос об отмене состоявшихся судебных решений и направлении дела на новое рассмотрение. Впоследствии иск С. Р. Скоковой о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула был удовлетворен. Основанием для принятия такого решения послужило то, что увольнение С. Р. Скоковой явилось следствием критических выступлений в адрес администрации.

Согласно ч. II ст. 248⁶ КЗоТ Киргизской ССР коллектив бригады вправе требовать от администрации выведения из состава бригады работников при сокращении численности бригады, несоответствии работника выполняемой работе и в других случаях (предусмотренных ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР). Следовательно, если работник выведен из состава бригады в связи с тем, что ее коллектив обязался выполнить тот же объем работ с меньшей численностью, он может быть уволен в соответствии с п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР с соблюдением установленного порядка увольнения по данному основанию.

В соответствии с п. 17¹ постановления Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. «О применении судами законодательства, регулирующего заключение, изменение и прекращение трудового договора» в редакции от 5 сентября 1986 г. (Бюллетень Верховного суда СССР. 1986. № 6), если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей составляет для работника его основную трудовую функцию, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним должен быть заключен договор о полной материальной ответственности, то отказ от заключения такого договора без уважительных причин следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями. Иначе решается вопрос при отказе работника от заключения договора о полной материальной ответственности по уважительным причинам. В этом случае администрация должна предложить работнику другую работу. При отсутствии такой работы или отказе работника от

перевода трудовой договор с ним может быть расторгнут по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР в связи с сокращением штата. В таком же порядке может быть уволен работник, отказавшийся от выполнения дополнительно возложенных на него обязанностей по обслуживанию материальных ценностей, когда это требует заключения договора о полной материальной ответственности.

Увольнение работника по сокращению штата с должности, на которую он был переведен с нарушением закона, не может быть признано правильным, если должность, занимаемая им до перевода, не сокращена. Такой работник подлежит восстановлению на работе в должности, которую он занимал до перевода.

В случае, когда на предприятии имеются вакантные должности работников соответствующих категорий, сокращение штата производится путем сокращения должности, а не за счет увольнения работающих. Например, инженер отдела охраны труда Ошского шелкового комбината А. Мадраимов был уволен в связи с сокращением штата по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР, несмотря на то, что в отделе, где он работал, имелась вакантная должность инженера, которую и следовало сократить. Спустя 20 дней после увольнения А. Мадраимова на вакантную должность была принята З. Хакимова, работавшая в этом отделе по срочному трудовому договору. По протесту прокурора г. Оша А. Мадраимов был восстановлен на прежней работе.

При высвобождении работников лица, достигшие пенсионного возраста, могут быть уволены на общих основаниях, то есть в соответствии с п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР.

Рассматривая вопрос о законности увольнения работника по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР, народные суды при рассмотрении заявлений устанавливают, было ли в действительности сокращение. Но они не вправе входить в оценку целесообразности высвобождения работников.

Расторжение трудового договора по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР может быть связано и с реорганизацией либо ликвидацией предприятия, учреждения, организации.

Согласно ст. 37 Закона о предприятиях в Республике Кыргызстан ликвидация и реорганизация (слияние,

присоединение, разделение, выделение, преобразование) предприятия производится по решению собственника его имущества или органа, уполномоченного создавать такие предприятия, либо по решению суда или арбитража.

Правовые последствия при ликвидации предприятия и его реорганизации неодинаковы.

Проведение реорганизации само по себе еще не влечет расторжения трудового договора рабочего или служащего по п.1 ст.36 КЗоТ Киргизской ССР. При реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются. Увольнение работника по инициативе администрации допускается, если в результате реорганизации имело место сокращение численности или штата работников либо изменился профиль работы в новых условиях и рабочий или служащий не может выполнять работу из-за отсутствия соответствующей специальности и квалификации.

Передача предприятия из подчиненности одного органа в подчинение другому не прекращает действия трудового договора и не влечет увольнения работника по п. I ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР.

Факт ликвидации предприятия, учреждения, организации является основанием для прекращения трудового договора. Причем в отличие от расторжения трудового договора в связи с сокращением штата, для увольнения работника по причине ликвидации предприятия, учреждения, организации не требуется согласия профсоюзного комитета.

На практике встречаются случаи, когда восстановление на прежней должности рабочего или служащего, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, невозможно вследствие прекращения деятельности предприятия, учреждения, организации, на котором он работал. В такой ситуации суд, рассматривающий трудовой спор, признает увольнение неправильным, призывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации (а в надлежащих случаях правоприменителя) выплатить работнику зарплату за время вынужденного прогула, признает работника уволенным по п.1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации и при необходимости ставит вопрос перед указанными органами

об оказании помощи уволенному работнику в трудоустройстве (п. 21 постановления Пленума Верховного суда СССР от 6 апреля 1988 г. // Бюллетень Верховного суда СССР. 1988. № 3).

5. ПОРЯДОК ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И ИХ ПРАВА НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

На предстоящее высвобождение кандидатуры работников определяются администрацией, профсоюзным комитетом совместно с советом трудового коллектива предприятия, учреждения, организации на демократической основе в обстановке широкой гласности. Каждая кандидатура рассматривается в отдельности с учетом мнения трудового коллектива подразделения, в котором трудится высвобождаемый работник.

Законодательство о труде предусматривает, что о предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата либо ликвидацией (реорганизацией) предприятия, учреждения, организации работники персонально уведомляют не позднее чем за два месяца письменным распоряжением администрации, которое объявляется под расписку. При этом разъясняются возможности и порядок дальнейшего трудоустройства, переподготовки и обучения новым профессиям и специальностям, действующие льготы и компенсации согласно Основам законодательства о занятости населения, принятым Верховным Советом СССР 15 января 1991 г.

До истечения двухмесячного срока со дня предупреждения увольнения работника по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР без согласия не допускается. Это требование не было соблюдено при сокращении штатов на Кыргызском автосборочном заводе, администрация которого персонально не предупреждала работников за два месяца о предстоящем высвобождении. Однако увольнение работника по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР до истечения двухмесячного срока после предупреждения о предстоящем высвобождении само по себе не является основанием для признания увольнения незаконным, если администрацией соблюдены все условия, необходимые для расторжения трудового договора по данному основанию.

Рассматривая дела о восстановлении на работе лиц,

трудоу договор с которыми расторгнут по п. 1 ст. 17 Основ законодательства о труде (п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР) в связи с сокращением численности или штата работников, а также по п. 2 и 6 ст. 17 Основ, суд обязан проверить, соблюден ли порядок увольнения по этим основаниям. В связи с этим предписывается потребовать доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что администрация не имела возможности перевести работника с его согласия на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации. При расторжении трудового (п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР) следует также выяснить, не имеет ли высвобождаемый работник преимущественного права на оставление на работе, предупреждался ли он за два месяца о предстоящем увольнении.

договора по п. 1 ст. 17 Основ законодательства о труде В постановлении Пленума Верховного суда СССР от 6 апреля 1988 г. (Бюллетень Верховного суда СССР. 1988. № 3) отмечено, что при соблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не поджелит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения, засчитывая срок предупреждения, в течение которого он работал. Так, механик Ошского насосного завода В. А. Спирина был уволен по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР спустя две недели после предупреждения. Прокурор, рассмотрев заявление В. А. Спирина, предложил администрации завода изменить дату увольнения (в сторону продления) и выплатить ему денежное вознаграждение, предусмотренное законодательством о гарантиях и компенсациях при увольнении рабочих и служащих по сокращению штатов.

В постановлении Пленума Верховного суда республики от 17 декабря 1990 г. обращено внимание на то, что в течение двухмесячного срока предупреждения о предстоящем высвобождении на рабочего или служащего полностью распространяется законодательство о труде. Работник должен добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Если работник самовольно до истечения указанного срока оставил работу, его действия следует расценивать как прогул, совер-

шенный без уважительной причины со всеми вытекающими последствиями.

Сокращение штата или численности работников направлено на улучшение работы предприятия, его укомплектование квалифицированными кадрами. Не случайно особые гарантии при расторжении трудового договора по данному основанию установлены в отношении рабочих и служащих с более высокой квалификацией и производительностью труда, которые наделены преимущественным правом оставления на работе. Разрешая споры об увольнении работников по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР, суды учитывают профессиональную подготовку работника. Для этого используют данные об имеющемся у работника разряде (категории, классности и т. п.), выполнении им норм выработки, прохождении аттестации и повышении квалификации, сведения о поощрениях, образовании, опыте работы, учитываются отзывы администрации и общественных организаций.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется рабочим и служащим с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации в соответствии со ст. 38 КЗоТ Киргизской ССР предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев;

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации;

работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;

работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии, в учреждении, организации;

инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР.

На практике в некоторых кодексах законов о труде предусматриваются и другие преимущества при сокра-

щении штатов. Так, в ст. 34 КЗоТ Белорусской ССР предусмотрено право оставления на работе при сокращении штата одиноких женщин, имеющих несовершеннолетних или нетрудоспособных детей, и женщин, мужа которых призваны на действительную военную службу. А в ст. 42 КЗоТ Узбекской ССР таким преимуществом наделены изобретатели и рационализаторы.

Отдельные категории работников, имеющие преимущество при сокращении, названы в общесоюзном законодательстве. Так, в п. 3 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций (Бюллетень Госкомтруда СССР, № 6) указано, что при решении вопроса о преимущественном праве оставления на работе при сокращении штатов следует учитывать и такие обстоятельства, как отношение к работе, дисциплинированность, предпенсионный возраст. Действующее законодательство не определяет, какой возраст следует считать предпенсионным. Этот вопрос решается на месте администрацией, профсоюзным комитетом совместно с советом трудового коллектива и с учетом возможности трудоустройства этого работника на других предприятиях. К сожалению, еще имеют место случаи, когда при сокращении штата администрация предприятия не учитывает предпенсионный возраст работника.

Согласно п. 12 постановления Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. в редакции от 6 апреля 1988 г. (Бюллетень Верховного суда СССР, 1988, № 3), разрешая иски о восстановлении работника, трудовой договор с которым расторгнут в связи с сокращением численности или штата, суд должен выяснить, не имеет ли высвобождаемый работник преимущественного права оставления на работе. Увольнение по сокращению штата работника, имеющего такое право, признается незаконным. Так, в решении Токмакского городского народного суда о восстановлении на прежней работе старшего лаборанта мясокомбината З. Калпетходжаевой отмечено, что при увольнении истицы администрация и профсоюзный комитет не рассматривали вопрос о наличии у нее преимущественного права оставления на работе и не учли, что З. Калпетходжаева имеет более высокую квалификацию по сравнению с другими работниками.

Не могут быть уволены в связи с сокращением штата работники, находящиеся в ежегодном или учебном отпуске, временно нетрудоспособные, призванные на военные сборы или привлеченные к командирским занятиям со дня получения повестки о призыве и др. Вопрос об их увольнении решается по окончании указанных отпусков, восстановления трудоспособности, возвращения работника со сборов либо командирских занятий. Днем увольнения этих работников будет считаться окончание срока предупреждения об увольнении, который им установят после окончания указанных периодов.

Законодательство о труде (ст. 73 Основ законодательства о труде; ст. 186 КЗоТ Киргизской ССР; Закон о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты СССР по вопросам, касающимся женщин, семьи и детства, от 22 мая 1990 г. // Ведомости Верховного Совета СССР, 1990, № 23, Ст. 422) устанавливает, что увольнение беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей — при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется администрацией также в случаях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата (но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора).

В соответствии со ст. 199 КЗоТ Киргизской ССР для увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет по инициативе администрации необходимо, помимо соблюдения общего порядка увольнения согласно районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

При этом лишь в исключительных случаях допускается увольнение несовершеннолетних, например, при ликвидации предприятия, учреждения, организации; сокращении численности или штата работников, а также при обнаружении несоответствия рабочих или служащих выполняемой должности, восстановления на

работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Однако и тогда увольнение несовершеннолетних не допускается без трудоустройства.

Оставлению на предприятии квалифицированных работников содействует реализация администрацией принадлежащего ей права перестановки (перегруппировки) работников. В постановлении Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. в редакции от 6 апреля 1988 г. (Бюллетень Верховного суда СССР, 1988, № 3) разъяснено, что при проведении сокращения численности или штата администрация вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия, на другую должность, увольнив с нее по данному основанию менее квалифицированного. Например, в учреждении сокращается должность главного бухгалтера, а должность бухгалтера сохраняется. При условии, что главный бухгалтер является более квалифицированным работником, чем лицо, занимающее должность бухгалтера, его можно оставить на работе в учреждении, переведа, при наличии его согласия, с упраздняемой должности на работу бухгалтером, а менее квалифицированного работника, ранее занимавшего эту должность, уволить (по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР) в связи с сокращением штата.

Если администрация предприятия не воспользовалась предоставленным ей правом перестановки работников, суд, рассматривающий спор об увольнении в связи с сокращением штата, не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности проведения такой перестановки.

В новых условиях хозяйствования неукоснительная реализация гарантированного Конституцией Республики Кыргызстан права граждан на труд рассматривается как важнейшая политическая, социальная и экономическая задача, неотъемлемая часть активной социальной политики.

В ходе проведения организационно-технических мероприятий с учетом аттестации и рационализации рабочих мест и высвобождения в связи с этим работников в первую очередь обеспечивается их трудоустройство внутри данного предприятия, учреждения, орга-

низации. С этой целью организуются работы во вторую и третью смену, создаются подразделения, ведущие работы хозяйственным способом по реконструкции и техническому перевооружению производства, строительству жилья и объектов социально-культурного назначения, для увеличения производства товаров народного потребления, расширения платных услуг для работников данного предприятия и населения, расширяются подсобные хозяйства, при предприятиях создаются кооперативы.

В настоящее время, как показало социологическое обследование, проведенное Научно-исследовательским институтом труда Госкомтруда СССР, более 60% высвобожденных работников остаются работать на том же предприятии (Труд, 1988, 28 янв.).

Особое внимание при высвобождении следует уделять трудоустройству женщин, имеющих детей; молодежи; лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; лиц с ограниченной трудоспособностью.

Администрация предприятия, учреждения, организации должна использовать все возможности для эффективности труда женщин, имеющих детей, и лиц с ограниченной трудоспособностью по их желанию на условиях неполного рабочего дня (недели), по гибкому графику или на дому. По просьбе женщин, имеющих детей до восьми лет, администрация предоставляет им работу с неполным рабочим временем. При этом допускается использование труда двух работников с их согласия на одной работе (должности) с неполным рабочим днем (неделей) с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. В соответствии с действующим законодательством, установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по требованию беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до восьми лет, осуществляющей в соответствии с медицинским заключением уход за больным членом семьи, является обязанностью администрации.

Для многих работников перераспределение внутри предприятия, учреждения, организации будет сопряжено с изменением характера трудовой деятельности. Поэтому предусмотрено переобучение высвобождаемых работников по необходимым профессиям и специ-

альностям на собственной учебно-курсовой базе или в профтехучилищах, высших и средних специальных учебных заведениях, на других предприятиях и в организациях по договорам с ними.

При высвобождении работников специалисты с высшим образованием могут быть переведены с их согласия на отдельные наиболее сложные, требующие высокой квалификации и специальной подготовки, уникальные и ответственные виды работ в качестве рабочих. В этом случае им присваивается соответствующий квалификационный разряд (как правило, не ниже 6—8).

Увольнение по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР в связи с сокращением штата либо численности допустимо только при условии, что работника невозможно трудоустроить на том же предприятии либо он отказался от предложенной работы.

Согласно п. 5 Положения о порядке высвобождения, трудоустройства рабочих и служащих и предоставления им льгот и компенсаций (Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 6) администрация предлагает высвобождаемому работнику работу по его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии — другую работу на данном предприятии, в учреждении, организации, в том числе с предварительным переобучением или повышением квалификации.

Другая (не соответствующая специальности, квалификации либо должности) работа на том же предприятии предлагается высвобождаемому работнику только в том случае, если он не может быть трудоустроен по его профессии, специальности и квалификации. Если высвобождаемый работник мог быть трудоустроен на данном предприятии по его специальности и квалификации, а администрация, вопреки его воле, предложила другую работу, то условие о трудоустройстве считается невыполненным, а увольнение рабочего или служащего признается незаконным.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда республики рассмотрела по первой инстанции дело по иску старшего оператора З. Ч. Рахмановой к Управлению гидрометеорологии и контроля природной среды о восстановлении на работе. З. Ч. Рахманова работала старшим оператором отдела размножения оперативных информации. В связи с сокращением

численности работников и отказом З. Ч. Рахмановой от перевода в какой-либо другой отдел Управления гидрометеорологии и контроля природной среды она была уволена по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР. Удовлетворяя иск З. Ч. Рахмановой, Верховный суд обратил внимание, в частности, на то, что администрация управления имела возможность и должна была перевести З. Ч. Рахманову на другую должность в том же отделе, где она работала, с учетом ее специальности.

На практике еще имеют место случаи необоснованного отказа в удовлетворении просьбы высвобождаемого работника о переводе. Так, инспектор отдела кадров «Главкыргызводстрой» И. П. Малявина была уволена по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР в связи с сокращением штата. По мнению администрации, просьба И. П. Малявиной о переводе ее в порядке трудоустройства на должность кассира в бухгалтерию не могла быть удовлетворена, поскольку, несмотря на то, что указанная должность вакантна и И. П. Малявина обладает соответствующими квалификационными качествами, она имеет судимость. Народный суд Октябрьского района г. Бишкека признал доводы администрации необудительными и восстановил И. П. Малявину на прежней работе. В решении суда обращено внимание на то, что И. П. Малявина судима не в связи с совершением ею корыстного преступления. Кроме того, на момент сокращения штата судимость И. П. Малявиной была погашена.

В случае, когда при увольнении по сокращению штата администрация не предложила работнику другую работу, хотя на предприятии, в учреждении, организации имелась вакансия, суд не решает вопрос о предоставлении работнику права на получение другой работы на том же предприятии (ибо решение этого вопроса вообще не входит в функции судебных органов), а признает увольнение незаконным. Меры же по трудоустройству восстановленного работника принимает впоследствии администрация предприятия.

Если при расторжении трудового договора по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР в связи с сокращением штата администрация не приняла мер к трудоустройству работника, то согласно сложившейся практике увольнение считается произведенным с нарушением за-

кона (п. 25 постановления Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. // Бюллетень Верховного суда СССР. 1984. № 3).

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу рабочий или служащий должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

При вынесении решения о восстановлении на работе орган, рассматривающий трудовой спор, одновременно принимает решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год.

Рабочему или служащему, незаконно уволенному с работы и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению суда средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения, но не более чем за три месяца. В таком же размере по решению суда производится оплата за время вынужденного прогула в тех случаях, когда неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению рабочего или служащего на новую работу. Средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца, может быть выплачен работнику также по решению комиссии по трудовым спорам, постановлению профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации (ст. 231 КЗоТ Киргизской ССР).

Рабочему или служащему, незаконно переведенному на другую работу и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за один год.

Законодательство о труде (ст. 233 КЗоТ Киргизской ССР) устанавливает правило, в силу которого суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с выплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязан-

ность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда или вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении рабочего или служащего на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

На практике нередко возникает вопрос: что следует понимать под явным нарушением закона? Обычно таковым считается:

увольнение рабочих и служащих без согласия или мнения профсоюзного комитета;

увольнение рабочих и служащих по основаниям, не предусмотренным законодательством;

увольнение беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (одиноких матерей — при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством;

увольнение рабочих и служащих моложе 18 лет без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних;

перевод на другую работу без согласия работника.

Согласно ст. 198 Гражданского процессуального кодекса Киргизской ССР и соответствующим статьям ГПК других республик, суд должен указать в решении, какие требования, на каком основании, в каком размере и в отношении какого лица удовлетворены судом или в них отказано.

При рассмотрении трудовых споров по вопросам денежных требований (ст. 231¹ КЗоТ Киргизской ССР), кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст. 237 КЗоТ Киргизской ССР) орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о присуждении сумм, причитающихся за прошлое время, но не более чем за один год, независимо от времени обращения рабочего или служащего с иском о возмещении, а требование о компенсации за неиспользованный отпуск — не более чем за два последних рабочих года (в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях — не более чем за три последних рабочих года).

Суд, обнаружив при рассмотрении трудового дела нарушение законности или правил отдельными должностными лицами либо существенные недостатки в работе предприятия, учреждения, организации, выносит частное определение и направляет его соответствующим учреждениям или вышестоящему должностному лицу, которые обязаны сообщить суду о принятых ими мерах.

6. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ПРИ ВЫСВОБОЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

В условиях экономической реформы, совершенствования структуры органов хозяйственного управления, внедрения новой техники впервые за многие годы в таких масштабах у профсоюзов возникла задача защиты законных прав трудящихся в связи с сокращением численности работников, необходимости их трудоустройства, обеспечения эффективной занятости.

Законодательство о труде закрепляет конкретные меры, направленные на обеспечение контроля профсоюзных комитетов за соблюдением законодательства о труде на всех этапах высвобождения. Как уже отмечалось, кандидатуры работников, подлежащих высвобождению, определяются администрацией, профсоюзным комитетом совместно с советом трудового коллектива предприятия, учреждения, организации (подразделения).

Профсоюзные комитеты совместно с администрацией предприятий, учреждений, организаций должны принимать меры, направленные на обеспечение гласности при определении кандидатур на высвобождение, гарантировать оставление на предприятии компетентных работников, проявлять внимание и заботу к высвобождаемым.

Законодательством (ст. 18 Основ законодательства о труде; ст. 37 КЗоТ Киргизской ССР; Закон о внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза ССР о труде от 12 мая 1991 г.) предусматривается, что расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия, учреждения, орга-

низации осуществляется с предварительного согласия или с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета. В отдельных случаях расторжение трудового договора производится без предварительного согласия или учета мнения соответствующего профсоюзного комитета.

Так, расторжение трудового договора: по сокращению численности или штата работников, кроме ликвидации предприятия, учреждения, организации (п. 1 ст. 17 Основ; п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР); обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (п. 2 ст. 17 Основ; п. 2 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР); неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если действующим законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (за рабочими и служащими, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п. 5 ст. 17 Основ; п. 5 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР) может быть произведено лишь с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета.

В то же время, расторжение трудового договора в результате систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания (п. 3 ст. 17 Основ; п. 3 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР); прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 4 ст. 17 Основ; п. 4 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР); появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения (п. 7 ст. 17 Основ; п. 7 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР); совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступив-

шим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применения мер общественного воздействия (п. 8 ст. 17 Основ; п. 8 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР); совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. п. 2 и 3 ст. 17¹ Основ; п. п. 2 и 3 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР; Закон о внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза ССР о труде от 12 мая 1991 г.), производится с учетом мнения соответствующего профсоюзного комитета.

Длительное время в изъятие из общего порядка допускалось увольнение по инициативе администрации без согласия профсоюзного комитета работников, на которых распространялось действие Перечней № 1 и № 2 приложений к Положению о рассмотрении трудовых споров, а также увольнение по некоторым уставам о дисциплине. Такое изъятие было связано с исключительным порядком разрешения споров этих работников о восстановлении на работе. Сейчас порядок разрешения споров стал общим, в том числе и судебным. Следовательно, общим правилом должно быть и получение согласия или мнения профсоюзного комитета на увольнение.

Наряду с этим законодательством (Закон о внесении изменений и дополнений в законодательные акты Союза ССР о труде от 12 мая 1991 г.) допускается расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации без согласия или учета мнения соответствующего профсоюзного комитета в случаях:

ликвидации предприятия, учреждения, организации, кроме сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 17 Основ; п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР);

неудовлетворительного результата испытания, установленного при приеме на работу;

увольнения с совмещаемой работы в связи с приемом другого работника, не являющегося совместите-

лем, а также в связи с ограничениями на работу по совместительству, предусмотренными законодательством;

восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу;

увольнения работника — не члена профессионального союза, действующего на предприятии, в учреждении, организации;

увольнения с предприятия, из учреждения, организации, где отсутствует профсоюзный комитет;

увольнения руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого обособленного подразделения), его заместителей, руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности органами государственной власти и управления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан.

Законодательными актами Республики Кыргызстан могут быть предусмотрены и другие случаи расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия или учета мнения соответствующего профсоюзного комитета.

Решение администрацией, профсоюзным комитетом совместно с советом трудового коллектива предприятия, учреждения, организации вопроса о кандидатурах работников, подлежащих высвобождению, нельзя рассматривать как мнение или согласие профсоюзного комитета на увольнение рабочего или служащего. Вопрос о высказывании профсоюзным комитетом мнения или согласия на увольнение работника в связи с сокращением численности либо штата должен рассматриваться отдельно. Например, мастер Таласской швейной фабрики М. Жапаров был уволен по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР вследствие сокращения штата. Городской народный суд г. Таласа, рассмотрев заявление М. Жапарова пришел к выводу, что решение совместного заседания администрации, профсоюзного комитета и совета трудового коллектива о предстоящем высвобождении М. Жапарова не может быть квалифицировано как согласие профсоюзного комитета на его увольнение. М. Жапаров решением городского суда восстановлен в занимаемой должности.

Перед тем, как производить увольнение того или иного работника, администрация обязана получить согласие или мнение профсоюзного комитета, обратившись к нему с представлением, где должно быть указано, на чье увольнение администрация просит дать согласие или высказать мнение (указать фамилию, имя, отчество, занимаемую должность), по какой причине, с какой формулировкой и по какой статье Кодекса законов о труде увольняется работник. Представление должно быть подписано руководителем предприятия, учреждения, организации либо иным должностным лицом, которому предоставлено право приема и увольнения.

Представление администрации профсоюзный комитет должен рассмотреть в десятидневный срок и сообщить ей в письменной форме о принятом решении. Отрицательное мнение профсоюзного комитета против расторжения трудового договора не препятствует изданию приказа об увольнении работника. В этом случае при обращении рабочего, служащего или профессионального союза в защиту прав работника в суд спор в восстановлении его на работе разрешается по существу.

Вопрос о высказывании согласия или мнения на увольнение профсоюзные комитеты решают лишь после всесторонней проверки материалов, представленных администрацией. Особое внимание следует уделять анализу: приказов о приеме на работу и переводах работника, подпадающего под сокращение; документов, подтверждающих сокращение штата или численности работников; данных о наличии (либо отсутствии) у рабочего или служащего преимущественного права на оставление на работе; доказательств, подтверждающих отказ работника от перевода на другую работу либо отсутствие у администрации возможности трудоустроить высвобождаемого на данном предприятии; сведений о персональном предупреждении работника об увольнении за два месяца. Для увольнения по инициативе администрации работника, не являющегося членом профсоюза, а так же нештатного работника требуется мнение профсоюзного комитета на общих основаниях. Трудовой договор по инициативе администрации может быть расторгнут именно по тому основанию, по которому получено согласие или мнение профсоюзного комитета. При этом решение принимает-

ся в установленном порядке, т. е. большинство голосов. Недопустимо, когда мнение или согласие на увольнение работника по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации высказывается одним председателем профсоюзного комитета. Мнение или согласие профсоюзного комитета на увольнение работника должно быть высказано в форме, не вызывающей сомнения.

На предприятиях, в организациях, где нет профсоюзного комитета, согласие или мнение на увольнение работника высказывает профсоюзный организатор.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения положительного мнения или согласия профсоюзного комитета. При увольнении за систематическое неисполнение рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей и за прогул (п. п. 3 и 4 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР) — в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения, а за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества (п. 8 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР) — в пределах одного месяца со дня вступления в законную силу приговора суда или вынесения постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия.

Временная нетрудоспособность работника и нахождение его в ежегодном отпуске не прерывают месячного срока, в течение которого администрация, получив согласие или положительное мнение профсоюзного комитета вправе расторгнуть трудовой договор. Если в течение месяца после получения согласия или положительного мнения профсоюзного комитета администрация не издала приказ об увольнении работника, необходимо снова согласовать увольнение с профсоюзным комитетом. Это правило применимо и в том случае, когда месячный срок был пропущен в связи с болезнью работника или нахождением его в отпуске.

Постановление профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации о возражении против увольнения рабочего или служащего доводится до сведения администрации. Мнение вышестоящего профсоюзного органа на расторжение с работником тру-

вого договора не может заменить мнения профсоюзного комитета.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации без согласия или мнения профсоюзного комитета, когда такое является обязательным, относится к числу нарушений закона (п. 25 постановления Пленума Верховного суда СССР от 26 апреля 1984 г. //Вюллетень Верховного суда СССР. 1984. № 3). Однако случай увольнения работников (в том числе и при сокращении штата) без согласия или мнения профсоюзного комитета не изжиты. Так, не обратившись в профсоюзный комитет с просьбой о согласии на расторжение трудового договора, администрация Пржевальского домостроительного комбината уволила техника строителя К. П. Авруха по ст. 28 КЗоТ Киргизской ССР в связи с сокращением численности работников.

В случае, когда работник уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, но восстановление его на прежней работе невозможно вследствие прекращения деятельности предприятия, учреждения, организации, суд признает увольнение неправильным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации (упразднении) предприятия, учреждения, организации, а в надлежащих случаях правопреемника выплачивать ему заработную плату за все время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ст. 17 Основ законодательства о труде (п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР) в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации. При необходимости суд ставит вопрос перед указанными органами об оказании помощи уволенному работнику в трудоустройстве (постановление Пленума Верховного суда СССР. 1988. № 3. С. 10).

В практике работы администрации предприятий, учреждений, организаций имеют место нарушения установленного порядка согласования с профсоюзным комитетом расторжения трудового договора по инициативе администрации. Так, в решении городского народного суда г. Пржевальска от 17 октября 1990 г. обращено внимание на то, что при получении администрацией согласия профсоюзного комитета на уволь-

нение электромеханика Пржевальского электротехнического завода С. Абдувалипова и слесаря инструментальщика того же завода С. И. Попкова в связи с сокращением штата были допущены следующие нарушения: в профсоюзный комитет обратилось должностное лицо, не пользующееся правом приема и увольнения; в заседании профсоюзного комитета участвовало 2 из 5 членов; истцы не были приглашены на заседание.

Новая редакция ч. 2 ст. 230 КЗоТ Киргизской ССР исключает возможность восстановления рабочих и служащих на прежней работе по формальным соображениям, повышает авторитет и ответственность профсоюзных комитетов. В настоящее время, если увольнение работника произведено без согласия или мнения профсоюзного комитета, орган, рассматривающий трудовой спор, должен отложить его разрешение до рассмотрения профсоюзным комитетом. Если же высказывается мнение или согласие профсоюзного комитета об увольнении работника, то орган, рассматривающий трудовой спор, продолжает рассмотрение этого вопроса по существу с учетом решения, принятого профсоюзным комитетом.

Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе администрации, суды должны отложить разрешение спора до рассмотрения профсоюзным комитетом вопроса, до получения согласия или мнения на увольнение не только тогда, когда администрация вообще не обращалась в профсоюзный комитет, но и когда не было кворума на его заседании; не приглашался заинтересованный работник; профсоюзным комитетом рассмотрено ходатайство должностного лица, не пользующегося правом приема и увольнения; приказ о расторжении трудового договора издан по истечении месячного срока со дня получения мнения профсоюзного комитета и в других случаях нарушения порядка согласования с профсоюзным комитетом вопроса об увольнении работника.

Для предупреждения необоснованных увольнений отдельных категорий работников (депутатов Советов народных депутатов, членов совета трудового коллектива, рабочих и служащих моложе 18 лет, председателей и членов профсоюзного комитета и т. п.) установлены дополнительные гарантии, запрещающие растор-

гать с ними трудовой договор по инициативе администрации без мнения соответствующего органа.

Как разъяснил Пленум Верховного суда СССР в постановлении от 6 апреля 1988 г., суд обязан отложить разрешение спора также при отсутствии согласия других органов, если оно требуется для увольнения некоторых категорий работников (соответствующего Совета народных депутатов), а в период между сессиями — исполнительного комитета Совета народных депутатов; вышестоящего профсоюзного органа; совета трудового коллектива; районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних и т. п. После рассмотрения вопроса этими органами суд разрешает спор с учетом принятого ими решения (Бюллетень Верховного суда СССР. 1988. № 3).

7. ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Существенной гарантией права граждан на труд является закрепленный действующим законодательством порядок трудоустройства высвобождаемых и уволенных работников. В новых условиях хозяйствования возрастает значение внутриотраслевого и межотраслевого, регионального перераспределения рабочей силы, вовлечения высвобождаемых в кооперативы, содействия индивидуальной трудовой деятельности.

В соответствии с постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 г. (СП СССР. 1989. № 1. Ст. 93—94) министерства и ведомства с участием профсоюзных органов, исходя из перспектив развития отрасли, реконструкции, технического перевооружения производства, внедрения прогрессивной техники и технологии, производственной инфраструктуры, должны заблаговременно на плановой основе предусматривать меры по трудоустройству высвобождаемых работников, оказывать предприятиям практическую помощь в эффективном использовании этих работников непосредственно в отрасли, создавать условия для направления их на стройки и предприятия, расположенные в районах нового хозяйственного освоения, укрепления отстающих производств квалифицированными рабочими и специалистами. Одним из глав-

ных направлений деятельности министерства и ведомства является организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих и специалистов в масштабе отрасли.

Значительная часть высвобождаемых работников может быть трудоустроена в результате планомерного перераспределения на предприятии и в организации сферы обслуживания, что будет способствовать удовлетворению потребностей населения в жиле, платных услугах, товарах народного потребления.

Существенный вклад в обеспечение эффективной занятости работников на региональном уровне должны оказать целенаправленные, продуманные меры по рациональному размещению производства. Одна из таких мер — размещение в малых городах, рабочих поселках и в сельской местности небольших специализированных предприятий, филиалов и цехов, прежде всего связанных с переработкой сельскохозяйственной продукции и производством изделий из местного сырья.

Важное направление использования труда высвобождаемых работников — вовлечение их в кооперативы, содействие предпринимательской деятельности на индивидуальных началах. При этом, исходя из конкретных потребностей в товарах и услугах, наличия незанятого населения в регионе, особое внимание должно уделяться активизации работы по созданию кооперативов в сфере общественного питания и бытового обслуживания, производства товаров народного потребления, изделий из местного материала, заготовки и переработки вторичного сырья.

Высвобождаемые работники могут быть трудоустроены и посредством переезда по их согласию на работу в другие районы республики и регионы страны в порядке внутриотраслевого перевода, организованного набора и сельскохозяйственного переселения с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

Совершенно очевидно, что при решении конкретных задач, связанных с обеспечением занятости высвобождаемых работников, необходимо учитывать сложившееся в Республике Кыргызстан положение с трудовыми ресурсами.

В соответствии с разработанными Республиканским Центром методическими рекомендациями «О порядке проведения работы по выявлению, учету и трудоустройству незанятого населения» службой трудоустройства Республики Кыргызстан на местах проводится работа по выявлению и постановке на персональный учет незанятой части трудоспособного населения по состоянию на 1 января 1991 г.

Из 81,1 тыс. чел. трудоспособного населения не принимавших участия в производстве с различными формами собственности почти три четверти, или 60,1 тыс. чел., — женщины, большинство из которых, т. е. 60 процентов, не работают по причине ухода за несовершеннолетними детьми и их воспитания. Важным фактором возможности реального вовлечения населения в производство с различными формами собственности является желание у них трудиться. Из указанных 81,1 тыс. чел. в целом по республике изъявили желание работать 50,3 тыс. чел., что составляет 62 процента. Анализ показывает, что более трети из них могли бы работать при устройстве детей в дошкольные учреждения; свыше 18 процентов, или 9,2 тыс. чел., — при предоставлении работы на дому; около 11 процентов, или 5,3 тыс. чел., — при предоставлении работы с неполным рабочим днем; около 13 процентов — при возможности работы вблизи дома и пр.

В условиях перехода Республики Кыргызстан к рыночным отношениям возникает необходимость одновременно решать две взаимосвязанные задачи — обеспечение занятости высвобождаемых работников и привлечение к общественно полезному труду трудоспособного незанятого населения.

Деятельность существующих в республике хозяйственных бюро и центров по трудоустройству населения все еще слабо нацелена на решение региональных проблем занятости, а их финансовое положение во многом зависит от объема платных услуг, выполняемых по договорам для предприятий, учреждений и организаций. Учитывая сложившееся положение в этом вопросе, Совет Министров Республики Кыргызстан 21 января 1991 г. принял решение о создании центров занятости на базе действующих хозяйственных бюро (центров) по трудоустройству. Было установлено, что услуги, связанные с обеспечением занятости граждан,

предоставляются государственной службой занятости бесплатно и запрещено создание в республике платных организаций, параллельно действующих с государственной службой занятости и выполняющих аналогичные функции.

Ввиду возрастающих масштабов движения рабочей силы, связанного с высвобождением работников, и необходимостью эффективного управления этими процессами в современный период значительно повышается роль органов по регулированию и организации занятости населения.

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство предусматривает: меры финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленные на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудящихся, создание новых технологий, поощрение создания малых предприятий и применения гибких режимов труда, и другие меры, способствующие сохранению и развитию системы рабочих мест; правовое регулирование, направленное на сохранение и содействие занятости на основе обеспечения трудовых прав и интересов работников, предоставления им гарантий, создания благоприятных условий на производстве, совершенствования законодательства о занятости населения и труде.

Кабинет Министров Республики Кыргызстан определяет территории, где развитие рабочих мест особо поощряется государством. Такие территории (прежде всего трудоизбыточные, горные, сельские районы) на определенный период приобретают статус территорий приоритетного развития. Предприятиям, учреждениям и организациям, создающим на указанных территориях производства, филиалы и рабочие места, предоставляются льготы по налогообложению прибыли, иная финансовая помощь в порядке и на условиях, определяемых законодательством Республики Кыргызстан.

С целью выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости на союзном, республиканском и местном уровнях создаются координационные комитеты содействия занятости, в состав которых входят представители профессио-

нальных союзов, ассоциаций работодателей и органов государственного управления. Представители профсоюзов и работодателей назначаются в состав комитетов в равных количествах после согласования с представляющими их организациями. Порядок работы координационных комитетов и их организации определяются представленными в комитетах сторонами. На союзном и республиканском уровнях деятельность координационных комитетов содействия занятости организуют руководители государственных органов, на которые возложена ответственность за проведение политики занятости. Полномочия и функции координационных комитетов определяются законодательством Республики Кыргызстан.

Для реализации политики занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Союза ССР создается государственная служба занятости.

Во исполнение постановления Совета Министров СССР от 23 октября 1990 г. «О Государственной службе занятости» Совет Министров Республики Кыргызстан (постановление № 18 от 21 января 1991 г.) создал с 1 января 1991 г. в системе Государственного комитета по труду и социальному обеспечению государственную службу занятости населения на всей территории республики. Поручено Госкомитету по труду и социальному обеспечению образовать Главное управление, областные управления, Бишкекское городское управление, районные центры и другие службы занятости, уделяя при этом особое внимание центрам занятости, действующим под руководством районных, городских (районных в городах) Советов народных депутатов, имея в виду, что указанные центры должны стать главным звеном этой службы и осуществлять всю практическую работу по обеспечению трудоустройства и социальной защиты занятого населения.

Деятельность государственной службы занятости на союзном, республиканском и местном уровнях осуществляется под руководством соответствующих органов власти в тесном взаимодействии с координационными комитетами содействия занятости.

Первичным звеном государственной службы занятости является районный, городской (районный в городе) центр занятости. Его деятельность финансируется

за счет средств Государственного фонда содействия занятости, предусмотренных на эти цели. В центрах занятости могут создаваться специальные подразделения, занимающиеся трудоустройством работников творческих и редких профессий.

Услуги, связанные с обеспечением занятости граждан, предоставляются государственной службой занятости бесплатно.

В составе государственной службы занятости создается инспекция, осуществляющая контроль за исполнением государственными и общественными органами, предприятиями, учреждениями, организациями независимо от форм собственности и хозяйствования, фермерами и другими работодателями законодательства о правах граждан на труд и занятость.

Деятельность коммерческих бюро, агентств и других организаций, оказывающих платные услуги в трудоустройстве советских граждан, в том числе за границей, допускается по лицензиям, выдаваемым в установленном порядке.

При оказании услуг, связанных с профориентацией, повышением профессионального уровня и подготовкой граждан к новой работе, трудоустройством, лицензия коммерческим организациям выдается только при наличии соответствующего сертификата, полученного от государственной службы занятости.

Государственная служба занятости имеет право: запрашивать от предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности и хозяйствования информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение трудящихся, а также сведения о наличии свободных рабочих мест (вакантных должностей); направлять на все виды предприятий, учреждений и организаций обращающихся в службу занятости граждан для трудоустройства в соответствии с уровнем их квалификации и профессиональной подготовки при наличии там соответствующих свободных мест (вакантных должностей); разрабатывать и вносить на рассмотрение местных Советов народных депутатов предложения об установлении для всех видов предприятий, учреждений и организаций минимального количества рабочих мест для приема лиц, нуждающихся в социальной защите, а также направ-

лять указанных граждан на предприятия, в учреждения, организации для трудоустройства; заключать по доверенности предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности и хозяйствования от их имени договоры с гражданами при их трудоустройстве с предварительной (при необходимости) профессиональной подготовкой, оплатой стоимости проезда, суточных за каждый день нахождения в пути, а также выдавать пособия при переезде на новое место жительства и работы за счет средств предприятий, учреждений, организаций; направлять в установленном порядке незанятых граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы; распоряжаться в установленном порядке средствами Государственного фонда содействия занятости; оплачивать за счет средств Государственного фонда содействия занятости стоимость профессионального обучения и переобучения лиц, зарегистрированных в качестве ищущих работу, а также устанавливать им на весь период обучения стипендии в размерах, предусмотренных общесоюзным законодательством и Республики Кыргызстан о занятости населения; выдавать в установленном порядке гражданам пособия по безработице, приостанавливать или отменять выплату этих пособий.

Государственная служба занятости предлагает рабочему или служащему, обратившемуся за содействием, работу в той же местности по его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии подбирает другую работу с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей в той же или другой местности, в том числе с переобучением.

Направление рабочего или служащего на переобучение производится предприятием, на которое он поступил самостоятельно или направлен органом службы занятости. Сроки, условия переобучения (с отрывом или без отрыва от производства), порядок дальнейшей работы после завершения обучения обуславливаются при заключении с работником трудового договора. Переобучение может осуществляться предприятиями как на собственной учебно-курсовой базе, так и по договорам с другими предприятиями, профессионально-техническими училищами, высшими и средними специальными учебными заведениями.

Органы службы занятости должны обеспечивать предприятия, учреждения, организации информацией о наличии на территории учебных заведений, курсов, технических школ, учебных центров, комбинатов, пунктов, а также профиля подготовки кадров, сроках обучения и количестве уволенных работников, желающих пройти переобучение.

По предложению государственной службы занятости Советы народных депутатов в соответствии с законодательством Республики Кыргызстан могут приостанавливать на срок до шести месяцев решения предприятий, учреждений, организаций о массовом высвобождении работников в случае затруднения их последующего трудоустройства с одновременной частичной или полной компенсацией потерь предприятий, вызванных этой отсрочкой. Действующее законодательство не содержит какого-либо перечня исключительных случаев, когда допускается перенос сроков высвобождения работников. Этот вопрос должен решаться в каждой отдельной ситуации с учетом конкретных обстоятельств. Например, по решению министерства в городе ликвидируется предприятие, однако сроки прекращения его деятельности определены без учета того, что через два-три месяца в данном городе будет пущен в эксплуатацию новый завод (возможно, иного профиля). При таких обстоятельствах исполнительный комитет Совета народных депутатов с согласия трудового коллектива вправе принять решение о переносе срока высвобождения работников (Известия. 1988. янв.). Согласно на перенос срока высвобождения работников дает общее собрание либо конференция трудового коллектива.

Практическую помощь в трудоустройстве высвобожденных рабочих и служащих оказывает орган, принявший решение о реорганизации или ликвидации предприятия, а также местный Совет народных депутатов. Высвобожденные и уволенные рабочие и служащие могут подбирать себе работу и самостоятельно.

На работника, обратившегося в органы по трудоустройству, заполняется карточка персонального учета по установленной форме в двух экземплярах с указанием даты обращения. Работник проверяет правильность заполнения карточки учета, расписывается в получении одного экземпляра.

Органы службы занятости должны предоставить высвобожденным рабочим и служащим всю имеющуюся информацию о потребностях отраслей народного хозяйства в кадрах, возможностях и условиях межтерриториального перераспределения рабочей силы, профессионального обучения, переобучения и повышения квалификации, а также занятия индивидуальной трудовой деятельностью и кооперативной трудовой деятельностью.

Для комплексного решения задач прогнозирования, планирования и регулирования занятости населения организации планомерного и оперативного перераспределения трудовых ресурсов в народном хозяйстве центры занятости переобучению и профориентации населения оснащаются необходимой компьютерной и вычислительной техникой. Без обеспечения центров компьютерной и вычислительной техникой невозможно решить такие задачи, как организация учета занятости и движения трудоспособного населения, создание банков данных о потребностях в источниках рабочей силы. Центры занятости сообщают через средства массовой информации сведения о порядке работы и оказываемых ими услугах, потребностях предприятий, учреждений, организаций в рабочих и служащих, условиях межотраслевого перераспределения рабочей силы, возможностях профессионального обучения, переобучения, и повышения квалификации, а также занятия индивидуальной и кооперативной трудовой деятельностью.

Функции государственной службы занятости регулируются ст. 19 общесоюзных Основ законодательства о занятости населения и п. 4 постановления Совета Министров Республики Кыргызстан от 21 января 1991 г.

Предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности и хозяйствования, осуществляющие свою деятельность на территории Республики Кыргызстан, содействуют проведению государственной политики занятости на основе: соблюдения условий договоров (соглашений), регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Республики Кыргызстан; создания условий для профессиональной подготовки и повышения квалификации работающих; трудоустройства определенного местным Советом народных депутатов числа лиц, нуждающихся в

социальной защите; предоставления в установленные законодательством Республики Кыргызстан сроки информации о наличии вакантных рабочих мест и о возможных увольнениях трудящихся, включая письменное изложение оснований увольнения, указание числа и категории трудящихся, которых оно может коснуться, и срок, в течение которого его намечено осуществить. Указанная информация предоставляется в государственную службу занятости и профсоюзный орган для проведения консультаций и принятия своевременных мер по смягчению неблагоприятных последствий увольнения.

Предприятия, учреждения и организации обязаны создавать в установленном порядке специализированные рабочие места для инвалидов, а в случае невыполнения данного требования производить целевые финансовые отчисления в Государственный фонд содействия занятости для организации трудоустройства инвалидов. Размеры таких отчислений определяются в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Кыргызстан.

Затраты работодателей на создание дополнительных рабочих мест для инвалидов, подготовку и переподготовку лиц указанных категорий могут компенсироваться за счет средств Советов народных депутатов, а также Государственного фонда содействия занятости и иных средств.

Ликвидация рабочих мест для инвалидов производится только по согласованию с местными Советами народных депутатов.

Кабинет Министров Республики Кыргызстан, местные Советы народных депутатов могут предоставлять льготы по налогообложению и другим платежам в республиканский, а также местный (вплоть до полного освобождения от уплаты налогов и других платежей) бюджеты за прием на работу граждан, нуждающихся в социальной защите.

Активное участие в содействии занятости граждан принимают профсоюзы. Профессиональные союзы участвуют в разработке государственной политики занятости, соответствующих законодательных актов Республики Кыргызстан и решений местных Советов народных депутатов.

Органы государственного управления, хозяйствен-

ные органы и профессиональные союзы регулярно проводят совместные консультации по проблемам занятости. По их итогам могут заключаться коллективные соглашения (договоры), в которые включаются мероприятия, направленные на содействие и сохранение занятости, защиту высвобождаемых работников, а также, трудящихся, нуждающихся в социальной защите, обязательства со стороны органов государственного управления по предоставлению информации об экономических, финансовых условиях проведения политики занятости и другие вопросы, затрагивающие интересы трудящихся в области занятости.

Для содействия занятости создается Государственный фонд (ст. 22 Основ законодательства о занятости населения).

Государственный фонд содействия занятости как самостоятельная финансовая система образуется на местном, а также республиканском уровнях в порядке, определяемом законодательством Республики Кыргызстан, и используется для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности государственной службы занятости.

Государственный фонд содействия занятости образуется за счет: обязательных отчислений предприятий, учреждений, организаций и кооперативов независимо от форм собственности и хозяйствования; средств республиканского и местных бюджетов; добровольных взносов советских и иностранных предприятий, общественных организаций и граждан и других поступлений.

При этом до 90 процентов средств Государственного фонда содействия занятости, образуемых на территориях за счет отчислений предприятий, учреждений, организаций, кооперативов, остается в распоряжении Республики Кыргызстан.

Конкретные размеры обязательных отчислений, порядок и условия направления этих средств определяются законодательством Республики Кыргызстан, решениями местных Советов народных депутатов в пределах их компетенции.

Распоряжение средствами Государственного фонда содействия занятости находится в компетенции государственной службы занятости. Государственный фонд

содействия занятости освобождается от уплаты налогов от доходов, получаемых от коммерческой деятельности, а также государственных и таможенных пошлин.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка лиц, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу, могут осуществляться в случае, если:

невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

необходимо изменить квалификацию в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка таких граждан осуществляются по направлениям государственной службы занятости в учебных центрах этой службы или в иных учебных заведениях по направлениям этой службы за счет средств, предусмотренных на эти цели в Государственном фонде содействия занятости.

8. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Усиление заботы государства о высвобождаемых работниках нашло отражение в установлении широкой системы льгот и компенсаций. Это позволяет свести к минимуму временные потери заработной платы, другие затруднения, связанные с изменениями в трудовой деятельности, сменой места работы. Право на льготы и компенсации, установленные Основами законодательства о занятости населения имеют все рабочие и служащие (включая работников органов власти и управления). Конкретный размер льгот и компенсаций и срок их предоставления зависят от причины увольнения (сокращение численности или штата работников, реорганизация либо ликвидация, перевод на другое предприятие).

Государство гарантирует гражданам, потерявшим работу, впервые ищущим ее, а также желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва: предоставление особых гарантий работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций; выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки и включение этого периода в общий и непрерывный трудовой стаж; выплату пособия по безработице; оказание материальной помощи безработному гражданину и членам его семьи с учетом наличия престарелых и несовершеннолетних иждивенцев.

За работниками, высвобождаемыми с предприятий, из учреждений, организаций при расторжении трудового договора в связи с реорганизацией и ликвидацией предприятий, учреждений, организаций или осуществлением мероприятий по сокращению численности (штатов), сохраняются на период поиска работы, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж при условии, если они в течение 10 календарных дней после увольнения зарегистрировались в службе занятости в качестве лиц, ищущих работу. В любом случае высвобождаемым по указанным причинам работникам выплачивается выходное пособие в размере не ниже среднемесячного заработка.

Выходное пособие выплачивается предприятием, учреждением, организацией при увольнении работника. Выплата сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства производится после увольнения работника по прежнему месту его работы в дни выдачи на данном предприятии, в учреждении, организации заработной платы по предъявлению паспорта и трудовой книжки, где отсутствует запись о приеме на работу, а за третий месяц со дня увольнения — и справки органа по трудоустройству (кроме лиц, уволенных в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятия). Орган, по решению которого произведена реорганизация или ликвидация предприятия, должен обеспечить выплату уволенным работникам сохраняемой заработной платы из период трудоустройства по месту нахождения ликвидированного (реорганизованного) предприятия, учреждения, организации, а в необходимых случаях —

определить правопреемника, на которого возлагается обязанность производить эти выплаты.

Рабочим и служащим, уволенным в связи с переводом на другую работу (п. 5 ст. 31 КЗоТ Киргизской ССР), по собственному желанию (ст. 34) или по соглашению сторон (п. 1 ст. 31), выходное пособие не выплачивается и средняя заработная плата на период трудоустройства не сохраняется.

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

При отсутствии у ликвидируемых предприятий, учреждений, организаций средств, предназначенных для расчетов с высвобождаемыми гражданами, решение о выплате компенсаций производится в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Кыргызстан.

За трудящимися, высвобождаемыми с предприятий, из учреждений, организаций в связи с их ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности (штатов) и проходящими профессиональное переобучение или повышение квалификации с отрывом от производства по новому месту работы, на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата по предыдущей работе. При исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли предприятий, учреждений, организаций уменьшается на сумму средств, затраченных ими на профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку таких работников.

Если для трудоустройства высвобождаемого работника потребуется предварительное повышение квалификации или переобучение, то оно производится на аналогичных условиях за счет средств предприятия, учреждения, организации, с которого произошло высвобождение, в случае, когда в течение двух лет, предшествовавших высвобождению, работник не имел возможности повысить на данном предприятии свою квалификацию или получить смежную профессию.

Рабочим (включая специалистов с высшим образованием, переведенных на рабочие места), приступившим к работе по новой или смежной профессии, может производиться по решению администрации предпри-

тия, учреждения, организации, согласованному с профсоюзным комитетом, доплата до среднего заработка, сложившегося по прежнему месту работы, на период до трех месяцев. Доплата отменяется, если рабочий нарушает трудовую и производственную дисциплину.

Расходы по сохранению среднего заработка высвобождаемым рабочим и служащим при переобучении или повышении квалификации с отрывом или без отрыва от производства, а также рабочим, приступившим к выполнению работы по новой или смежной профессии, несет предприятие, заключившее с ними трудовой договор. При этом не имеет значения, как был трудоустроен рабочий или служащий на это предприятие — поступил самостоятельно или направлен органом по трудоустройству.

Сохраняемый за высвобождаемыми рабочими и служащими в случаях, предусмотренных законом, средний заработок исчисляется по правилам, установленным постановлением СНК СССР от 2 апреля 1930 г. (Сборник нормативных актов о труде. Ч. 2. — М.: Юрид. лит., 1985. С. 268—270).

На практике нередки случаи необоснованного отказа в предоставлении высвобождаемым работникам гарантий, предусмотренных законодательством. Так, при увольнении по п. 1 ст. 36 КЗоТ Киргизской ССР в связи с сокращением штата наборщика 3-го разряда полиграфкомбината С. Назарова, автослесаря автосборочного завода С. А. Чебисова, мастера кожевенно-химического производства кожевенного завода им. Панфилова № 2 З. Ф. Попова им было выплачено выходное пособие в размере двухнедельного, а не месячного среднего заработка на период трудоустройства. Лишь по решению Октябрьского, Свердловского и Ленинского народных судов С. Назарову, С. А. Чебисову и З. Ф. Попову были произведены причитающиеся работникам выплаты.

При необходимости государственная служба занятости может компенсировать предприятиям, учреждениям, организациям полностью или частично затраты на организацию обучения принятых на работу граждан, высвобождаемых с других предприятий, организаций.

К высвобождаемым работникам приравниваются лица, потерявшие работу в результате несчастного слу-

чая на производстве или наступления профессионального заболевания по не зависящим от них причинам и нуждающиеся в трудоустройстве и профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке. Гражданам, потерявшим работу и заработок (трудовой доход), зарегистрированным в службе занятости в качестве лиц, ищущих работу, в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки выплачивается стипендия:

не имеющим детей и других иждивенцев — в размере не менее 50 процентов основной заработной платы по прежнему месту работы, исчисленной применительно к рекомендуемому государством тарифным ставкам (окладам) с учетом сдельного приработка или доплат за выполнение нормированных заданий (в дальнейшем — основная заработная плата);

имеющим детей и других иждивенцев — в размере не менее 50 процентов средней заработной платы по прежнему месту работы.

При этом размер стипендии должен быть не ниже минимальной заработной платы, установленной действующим законодательством, и не более 70 процентов средней заработной платы, сложившейся в Республике Кыргызстан и областях республики.

Гражданам, впервые ищущим работу, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, а также длительное время не работающим и нуждающимся в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке, стипендия назначается в размере, установленном законодательством Республики Кыргызстан, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории населения.

Предоставление льгот и преимуществ высвобождаемым, а также сохранение непрерывного трудового стажа зависят от записи в трудовой книжке. Причина увольнения работника должна быть указана в точном соответствии с действующим законодательством со ссылкой на соответствующую статью и пункт закона.

За рабочими или служащими, уволенными по сокращению численности либо штата работников, а также в связи с реорганизацией или ликвидацией предприятия, учреждения, организации сохраняется непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию и надбавок

к пенсии, если перерыв в работе после увольнения не превышает трех месяцев. За ними сохраняется и непрерывный стаж работы для получения единовременного вознаграждения за выслугу лет (процент надбавок к заработной плате), а также другие льготы и выплаты, связанные со стажем работы, если они действуют по новому месту работы. Таким работникам, при наличии непрерывного трудового стажа, ежегодный отпуск за первый проработанный год предоставляется независимо от продолжительности работы на новом месте.

Среди высвобождаемых работников могут оказаться и лица, нуждающиеся в улучшении жилищных условий и стоящие в очереди по прежнему месту работы. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 декабря 1987 г. (СП СССР. 1988. № 30. Ст. 84) предусматривает, что при переходе высвобождаемых работников на другое предприятие вопросы улучшения их жилищных условий решаются администрацией и профсоюзным комитетом совместно с советом трудового коллектива по новому месту работы. При этом учитывается время нахождения работника на учете для улучшения жилищных условий по прежнему месту работы, а также общий трудовой стаж и его отношение к труду. Такие работники могут продолжать пользоваться детскими дошкольными учреждениями, пионерскими лагерями и медицинским обслуживанием по прежнему месту работы, если они проживают в том же городе, районе.

В отдельных случаях по инициативе администрации и профсоюзного комитета и с согласия совета трудового коллектива высвобождаемые работники могут быть поставлены на учет для улучшения жилищных условий по прежнему месту работы.

При переезде высвобождаемых на новое место работы в другую местность в порядке планового перераспределения трудовых ресурсов предприятия обязаны предоставить им и членам их семей жилую площадь в соответствии с условиями трудового договора. В дальнейшем с согласия совета трудового коллектива улучшение их жилищных условий может осуществляться с учетом времени постановки на очередь для улучшения жилищных условий по прежнему месту работы.

В постановлении Пленума Верховного суда СССР «О практике вынесения судами частных определений

от 29 сентября 1988 г.» (Бюллетень Верховного суда СССР. 1988. № 6) подчеркнуто, что суды должны остро реагировать на выявленные факты непредоставления работникам, высвобождаемым при проведении мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов, установленных для них льгот и компенсаций.

Действующее законодательство предусматривает особенности предоставления льгот и компенсаций при высвобождении отдельных категорий работников. Так, Закон об особых гарантиях занятости и социальной поддержки военнослужащих, уволенных со службы без права на пенсию, от 9 июля 1991 г. (Ведомости Верховного Совета СССР, 1991, № 31, ст. 882) регламентирует особенности предоставления льгот и компенсаций лицам офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы Вооруженных Сил, войск и органов Комитета государственной безопасности, внутренних войск Министерства внутренних дел, железнодорожных войск и других военных формирований, создаваемых в соответствии с действующим законодательством, лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, уволенных со службы без права на пенсию по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья. Например, лица, уволенные со службы, имеют преимущественное право на трудоустройство. За ними сохраняется на период поиска работы, но не более чем на три месяца, выплата оклада по последней штатной должности, занимаемой перед увольнением, при условии, если они в течение 10 календарных дней со дня постановки на учет зарегистрировались в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу. При этом выплата сохраняемого оклада производится министерствами и ведомствами, где указанные лица проходили службу. Пособие по безработице устанавливается им в размере 60 процентов оклада по последней штатной должности, занимаемой перед увольнением, но не ниже установленной действующим законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы.

Лицам, уволенным со службы и зарегистрированным в государственной службе занятости в качестве ищущих работу, в период подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению государ-

ственной службы занятости выплачивается стипендия в размере: имеющим несовершеннолетних детей или иждивенцев — 80 процентов оклада, не имеющим несовершеннолетних детей или иждивенцев — 60 процентов оклада по последней штатной должности, занимаемой перед увольнением.

Законодательством Республики Кыргызстан, решениями местных Советов народных депутатов лицам, уволенным со службы могут устанавливаться дополнительные гарантии занятости и социальной поддержки.

9. УСЛОВИЯ И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ

Пособие по безработице выплачивается гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

Право на получение пособия по безработице наступает не позднее 11-го дня с момента обращения гражданина в государственную службу занятости вплоть до решения вопроса о трудоустройстве.

Сроки выплаты пособий определяются законодательством Республики Кыргызстан, но не менее 26 календарных недель в течение 12-месячного периода для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход) или стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, и 13 календарных недель — для лиц, ищущих работу впервые.

Для граждан, потерявших работу и заработок (трудовой доход), пособие по безработице выплачивается в случае, если они в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, имели оплачиваемую работу (трудовой доход) не менее 12 календарных недель на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 12 календарных недель с полным рабочим днем (неделей).

В период получения пособия безработный обязан содействовать своему трудоустройству в порядке и на условиях, определяемых законодательством Республики Кыргызстан.

Для граждан, общий трудовой стаж которых в соответствии с Законом о пенсионном обеспечении граждан дает право на пенсию (включая пенсии на льго-

тных условиях), продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается на две календарные недели сверх установленных 26 календарных недель за каждый год работы, превышающий пенсионный стаж.

Безработные, общий трудовой стаж которых дает право на выплату пособия по безработице в течение 52 календарных недель, имеют право на досрочный (за один год до установленного законодательством срока) выход на пенсию.

Законодательством Республики Кыргызстан за счет собственных средств может предусматриваться увеличение периода досрочного выхода на пенсию указанных категорий граждан.

Пособие по безработице для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), устанавливается в процентном отношении к основной заработной плате по прежнему месту работы, исчисленной в среднем за год.

Пособие по безработице во всех иных случаях, включая граждан, ищущих работу впервые, устанавливается в процентном отношении к минимальной заработной плате.

Безработным, имеющим детей в возрасте до 14 лет и иных иждивенцев, размер пособия повышается в соответствии с законодательством республики.

Лицам, проживающим в районах, где к заработной плате установлены коэффициенты, размеры пособия по безработице определяются на период их проживания в этих районах с применением коэффициента, установленного в данном районе для работников непродовольственных отраслей.

Размер пособия по безработице подлежит индексации в установленном порядке.

В случае потери работы и заработка (трудового дохода) гражданам, имеющим право на получение пособия по безработице, гарантируется его выплата в размере не менее 50 процентов основной заработной платы по прежнему месту работы, но не ниже установленной действующим законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы.

В период получения гражданином пособия по безработице его непрерывный трудовой стаж не прерывается.

Законодательством Республики Кыргызстан за счет собственных средств могут предусматриваться увеличение размеров пособия и сроков его выплаты с учетом общего трудового стажа, семейного положения и других обстоятельств.

Граждане, уволенные с военной службы из Вооруженных Сил, а также пограничных, внутренних, железнодорожных и других видов войск, органов внутренних дел и государственной безопасности, имеют право на получение пособия на условиях, предусмотренных законодательством Республики Кыргызстан. При этом размер пособия не может быть ниже установленной законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы.

Законодательством Республики Кыргызстан за счет собственных средств могут устанавливаться более льготные условия предоставления пособия.

Гражданам, впервые ищущим работу и имеющим право на получение пособия по безработице, гарантируется его выплата в размере не менее 75 процентов от установленной законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы в случае непредоставления службой занятости возможности для профессиональной подготовки или трудоустройства.

Гражданам, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, гарантируется его выплата в следующих размерах:

для лиц, имеющих профессию (специальность), а также лиц, оплачиваемая занятость которых в течение 12 месяцев составляет менее 12 календарных недель, при наличии общего трудового стажа не менее одного года — не ниже 100 процентов в течение первых 13 календарных недель и 75 процентов — в последующие 13 календарных недель от установленной законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы при условии, что их трудоустройство не требует профессиональной подготовки, повышения квалификации или переобучения;

в иных случаях, включая лиц, не имеющих профессии (специальности), — не ниже 75 процентов от установленной законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы при непредоставлении

службой занятости возможностей для профессиональной подготовки.

Граждане, признанные безработными после завершения профессиональной подготовки и переподготовки с отрывом от производства, имеют право на получение пособия по безработице в размере не ниже установленной законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев, или прекращена, или его размер сокращен в случаях:

отказа гражданина от двух предложенных подходящей работы, как и от двух предложений такой работы после завершения профессионального обучения (переобучения) по направлению государственной службы занятости;

выдачи гражданину в установленном порядке выходного пособия и других выплат при высвобождении с предприятий, из учреждений и организаций, обеспечивающих получателю частичное и временное возмещение утраченного заработка;

увольнения за нарушение трудовой дисциплины; увольнения с прежнего места работы по собственному желанию без уважительных причин; трудоустройства на временную работу в период получения пособия по безработице без уведомления государственной службы занятости;

отсутствии гражданина по постоянному месту жительства;

попытки получения или получение пособия по безработице обманным путем.

Материальная помощь. Находящимся на иждивении членам семьи безработного, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного срока его выплаты, может оказываться материальная и иная помощь, включая дотации за пользование жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом. Порядок и условия оказания материальной и иной помощи, выделяемой из бюджета Республики Кыргызстан, местных Советов народных депутатов, определяются законодательством республики, решением местных Советов народных депутатов, а также коллективными договорами (соглашениями).

**ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН
О ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

Настоящий Закон определяет правовые, экономические и организационные основы занятости населения в условиях рыночной экономики и равноправия различных форм собственности, а также гарантии со стороны государства в реализации права граждан на труд

Раздел 1. Общие положения

Статья 1. Занятость граждан

Занятость — это любая, не противоречащая Конституции Республики Кыргызстан деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей и, как правило, приносящая им доход.

Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Административное принуждение к труду в какой-либо форме не допускается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Кыргызстан.

Государство несет ответственность за осуществление политики содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости, направленной на создание условий для реализации права граждан на труд.

К занятому населению относятся:

— граждане, работающие по найму, в том числе выполняющие работу за вознаграждение в течение полного либо неполного рабочего дня (недели), а также имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим договором, контрактом, соглашением, но временно отсутствующие в связи с болезнью, отпуском, забастовкой, временной приостановкой производства;

— граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая предпринимателей, лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, членов произ-

водственных кооперативов, фермеров, членов семьи, участвующих в производстве;

— военнослужащие, проходящие службу в Вооруженных Силах, пограничных, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;

— учащиеся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних специальных и высших учебных заведений;

— работающие граждане других стран, временно пребывающие на территории республики и выполняющие функции, не связанные с обеспечением деятельности посольств и миссий;

— работающие на совместных предприятиях, в международных и иностранных организациях в Республике Кыргызстан и за рубежом;

— занятые в общественных организациях и учреждениях культа, деятельность которых не противоречит законодательству Республики Кыргызстан;

— занятые воспитанием детей, уходом за больными, инвалидами и престарелыми гражданами;

— иными видами деятельности, установленными законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 2. Безработные

Безработными признаются трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте, которые по независящим от них причинам не имеют работы и заработка (трудового дохода), зарегистрированы в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу, способные и готовые трудиться, и которым эта служба не сделала предложений подходящей работы.

В случае невозможности предоставления подходящей работы безработному может быть предложено пройти профессиональную подготовку или переподготовку, повысить свою квалификацию.

Порядок регистрации граждан в качестве безработных определяется настоящим Законом и законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 3. Подходящая работа

Для граждан, потерявших оплачиваемую занятость, подходящей считается работа, соответствующая их профессиональной подготовке, учитывающая возраст, трудовой стаж и опыт по прежней специальности тру-

дющегося, транспортную доступность нового рабочего места (не более одного часа).

Подходящей не может считаться работа, если:

— предоставляется в районе, где жилищные и иные условия проживания менее благоприятные, чем те, которые работник имел до обращения в службу занятости;

— значительно удалена от постоянного места жительства;

— заработная плата более чем на 20 процентов ниже среднего уровня оплаты по данной специальности (профессии) и в данной местности;

— отказ от нее обоснован другими основаниями, в частности, личным или семейным положением трудящихся.

По истечении первоначального периода безработицы, в случае невозможности предоставления гражданину работы по профессии (специальности), подходящей может считаться работа, требующая изменения профессии (специальности) с учетом способностей гражданина, его сил, прошлого опыта и доступных для него средств обучения.

Законодательством Республики Кыргызстан, решением местных Советов народных депутатов могут устанавливаться и иные критерии подходящей работы, усиливающие социальную защищенность трудящихся.

Статья 4. Основные принципы государственной политики в области занятости населения

Государственная политика в области занятости населения основывается на следующих принципах:

— обеспечение равных возможностей всем гражданам Республики Кыргызстан независимо от расы, пола, отношения к религии, возраста, политических убеждений, национальности и социального положения в реализации прав на труд и свободный выбор занятости;

— поддержание трудовой инициативы граждан, содействие и поощрение в развитии их способностей к производительному и творческому труду, обеспечивающему трудящимся достойные условия занятости, труда и жизни;

добровольности труда, в соответствии с которой занятость основана на свободном волеизъявлении граждан;

активное содействие занятости и предотвращение безработицы;

— обеспечение социальной защиты в области занятости, проведение специальных мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;

— сочетание самостоятельности Республики Кыргызстан, местных Советов народных депутатов и обеспечения занятости населения с централизованными мероприятиями по решению важнейших проблем рационального размещения производительных сил, исходя из наличия трудовых ресурсов, плотности населения и особенности территории;

— координация деятельности в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики;

— участие профессиональных союзов, ассоциаций (союзов) работодателей в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости во взаимодействии с органами государственного управления;

— международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая профессиональную деятельность граждан Республики Кыргызстан за рубежом и трудовую деятельность иностранных граждан в республике.

Статья 5. Государственные гарантии права на труд
Республика Кыргызстан гарантирует гражданам:

а) бесплатную общеобразовательную и профессиональную подготовку, а также переподготовку. Порядок их предоставления определяется законодательством Республики Кыргызстан и Союза ССР;

б) свободу выбора рода занятий и работы;

в) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой и образованием;

г) защиту от любых форм дискриминации и обеспечение всем трудящимся равенства возможностей в получении профессии и работы, в выборе занятости и труда;

д) предоставление подходящей работы на период не менее 3 лет ранее заявленным предприятиями, уч-

реждениями, организациями молодым специалистам — выпускникам государственных учебных заведений;

е) компенсацию в соответствии с действующим законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность или на переобучение и переподготовку;

ж) возможность заключения срочных трудовых договоров и участие в оплачиваемых общественных работах, организуемых с учетом возрастных и иных особенностей граждан.

Государственные органы обеспечивают публикацию статистических данных и информационных материалов о предложении и спросе на рабочую силу, возможностях трудоустройства, профессиональной подготовки и переподготовки, профессиональной ориентации и социально-трудовой реабилитации.

Статья 6. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения

Республика Кыргызстан обеспечивает дополнительные гарантии гражданам, нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, в том числе молодежи, одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, лицам, предпенсионного возраста, воинам-интернационалистам, инвалидам, лицам, продолжительное время не имеющим работы, лицам, освобожденным из учреждений, исполняющих наказание или осуществляющих принудительное лечение по решению суда (в дальнейшем — лица, нуждающиеся в социальной защите), путем создания дополнительных рабочих мест и специализированных предприятий, включая предприятия для труда инвалидов, организацией специальных программ обучения и другими мерами.

Критерии отнесения граждан к той или иной из названных групп определяются законодательством Республики Кыргызстан.

Советы народных депутатов в соответствии с действующим законодательством за счет собственных средств, предоставления налоговых льгот и других источников могут устанавливать предприятиям, учреждениям и организациям минимальное количество специальных рабочих мест для приема на работу указанных граждан.

Законодательством Республики Кыргызстан могут предусматриваться за счет собственных средств дополнительные гарантии гражданам, занятым на предприятиях, в учреждениях, организациях, подлежащих ликвидации (реорганизации) в связи с мероприятиями по улучшению экологической обстановки, в результате стихийных бедствий и банкротств.

Статья 7. Законодательство о занятости

Отношения в сфере занятости регулируются настоящим Законом, законодательством о труде и издаваемыми в соответствии с ними законодательными актами Республики Кыргызстан, а также коллективными соглашениями (договорами).

Законодательство о занятости распространяется также на постоянно проживающих в Республике Кыргызстан граждан других союзных республик, иностранных граждан и лиц без гражданства, если это не противоречит действующим на ее территории законодательным актам.

Статья 8. Полномочия Республики Кыргызстан

Республика Кыргызстан решает в полном объеме вопросы, связанные с разработкой и осуществлением политики занятости населения на своей территории и обеспечением гражданам прав, предусмотренных настоящим Законом и другими законодательными актами.

Республика Кыргызстан в соответствии с Союзным договором участвует в определении основных принципов государственной политики в области занятости в общесоюзном масштабе, минимальных и обязательных для всех союзных республик нормативов социальной и экономической защищенности граждан, независимо от места их проживания; координации деятельности в вопросах занятости населения, заключает с Союзом ССР соглашения по разработке общесоюзных программ занятости.

Законодательством Республики Кыргызстан могут предусматриваться иные, не противоречащие настоящему Закону условия и порядок выплаты пособия по безработице, определения подходящей работы, усиливающие социальную защищенность трудящихся, включая продление сроков выплаты и увеличение размеров пособия, а также стипендии в период обучения (вознаграждения за труд на оплачиваемых общественных

работах) за счет собственных средств республики, а также дополнительные условия отмены и приостановления выплаты пособия.

Раздел II. Права граждан на обеспечение занятости

Статья 9. Право граждан на трудоустройство

Граждане имеют право на свободный выбор места работы путем прямого обращения на предприятия, учреждения, организации, индивидуальные крестьянские (фермерские) хозяйства и к другим работодателям или через бесплатное посредничество государственной службы занятости.

Решение о приеме на работу принимается на условиях взаимного соглашения между предприятием, учреждением, организацией (другим работодателем) и гражданином, ищущим работу.

Порядок и условия заключения трудовых договоров (соглашений) при трудоустройстве регулируются законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан о труде.

Статья 10. Право граждан на профессиональную консультацию, подготовку, переподготовку и получение информации

Граждане, проживающие на территории Республики Кыргызстан, имеют право на бесплатную профессиональную консультацию, подготовку, переподготовку и получение соответствующей информации с целью свободного выбора вида занятости, профессии, места работы и режима труда. Граждане до 18-летнего возраста имеют преимущественное право на профессиональное обучение и переподготовку.

Статья 11. Право граждан на трудовую и профессиональную деятельность за границей

Каждый гражданин имеет право на трудовую и профессиональную деятельность в период временного пребывания за границей в том числе при посредничестве помощи государственной службы занятости. Порядок защиты прав и интересов таких граждан, а также условия предоставления им посреднической помощи определяются законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

Порядок защиты прав и интересов таких граждан, а также условия предоставления им посреднической помощи определяются законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

Статья 12. Право граждан на контрактные формы трудоустройства

Граждане, проживающие на территории Республики Кыргызстан, вправе заключать контрактные договоры о трудоустройстве со всеми видами предприятий, учреждений, организаций, индивидуальных крестьянских (фермерских) хозяйств.

По желанию граждан трудоустройство по контракту может осуществляться и при посреднической помощи государственной службы занятости, при необходимости — с предварительной профессиональной подготовкой граждан. Период такой подготовки засчитывается в трудовой стаж.

При переезде граждан на новое место работы и жительства на основе контрактных договоров предприятия, учреждения, организации всех видов, расположенные на территории Республики Кыргызстан, оплачивают гражданам стоимость проезда, суточные за каждый день проезда, а также пособие в размерах, не ниже установленных действующим законодательством. В остальных случаях возмещение затрат осуществляется за счет Государственного фонда профессиональной ориентации и помощи незанятому населению.

Порядок и условия заключения контрактов при трудоустройстве регулируются законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

Статья 13. Право граждан на социальную поддержку в сфере труда

Каждый гражданин Республики Кыргызстан имеет право на социальную поддержку в сфере труда.

Лица, признанные в установленном порядке безработными, имеют право на получение пособия по безработице.

Статья 14. Право обжалования действия государственной службы занятости

Граждане вправе обжаловать действия работников государственной службы занятости в вышестоящий по подчиненности орган, а также в суд в порядке, установленном Законом СССР «О порядке обжалования в суд неправомερных действий органов государственного

управления и должностных лиц, ущемляющих права граждан».

Раздел III. Регулирование и организация занятости

Статья 15. Регулирование занятости

В целях содействия полной, продуктивной и свободной избранной занятости населения государство предусматривает:

— меры финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленные на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудящихся, создание новых технологий, поощрение создания малых предприятий и применения гибких режимов труда и другие меры, способствующие сохранению и развитию системы рабочих мест;

— правовое регулирование, направленное на сохранение и содействие занятости на основе обеспечения трудовых прав и интересов работников, предоставления им гарантий, создания благоприятных условий на производстве, совершенствования законодательства о занятости населения и труде.

Органы государственного управления:

— проводят аналитические исследования структуры экономики и прогнозируют предстоящие изменения качества рабочей силы и занятости, распределения рабочей силы;

— разрабатывают утверждаемые соответствующими Советами народных депутатов государственные программы занятости, в том числе в части привлечения и использования иностранной рабочей силы в республике на основе квотирования и лицензирования и в рамках своей компетенции обеспечивают их реализацию.

На территории Республики Кыргызстан вводится государственная статистическая отчетность, отражающая состояние рынка труда и положение в области занятости населения.

Применяемые на практике меры регулирования занятости определяются на местном, республиканском уровнях с учетом сложившейся социально-экономической ситуации в соответствии с законодательством Республики Кыргызстан, коллективными договорами (соглашениями) и настоящим Законом.

Статья 16. Добровольное переселение граждан и членов их семей

На союзном, республиканском и местном уровнях осуществляется содействие добровольному переселению граждан и членов их семей с выделением соответствующих материальных и финансовых средств. Порядок разработки и реализации этих мер определяется законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

Статья 17. Территории приоритетного развития

Правительство Республики Кыргызстан определяет территории, где развитие рабочих мест особо поощряется государством. Такие территории (прежде всего труднодоступные, горные, сельские) на определенный период приобретают статус территорий приоритетного развития.

Предприятиям, учреждениям и организациям, создающим на указанных территориях производства, филиалы и рабочие места, предоставляются льготы по налогообложению прибыли, иная финансовая помощь в порядке и на условиях, определяемых законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 18. Координационные комитеты содействия занятости

С целью выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости на республиканском и местном уровнях создаются координационные комитеты содействия занятости, в состав которых входят представители профессиональных союзов и ассоциаций работодателей и органов государственного управления. Представители профсоюзов и работодателей назначаются в состав комитетов в равных количествах после согласования с представляющими их организациями.

Порядок работы координационных комитетов и их организации определяется представленными в комитетах сторонами.

На республиканском и местном уровнях деятельность координационных комитетов содействия занятости организуют руководители государственных органов, на которые возложена ответственность за проведение политики занятости.

Полномочия и функции координационных комитетов определяются законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 19. Государственная служба занятости

Для реализации политики занятости населения и обеспечения гражданам соответствующих гарантий на всей территории Республики Кыргызстан создается государственная служба занятости.

Порядок образования и деятельность республиканской государственной службы занятости определяются Кабинетом министров Республики Кыргызстан.

Статья 20. Участие предприятий, учреждений, организаций в реализации государственной политики занятости

Предприятия, учреждения, организации, независимо от форм собственности и хозяйствования, осуществляющие свою деятельность на территории Республики Кыргызстан, содействуют проведению государственной политики занятости на основе:

— соблюдения условий договоров (соглашений), регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Республики Кыргызстан;

— создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих;

— трудоустройства определенного местным Советом народных депутатов числа лиц, нуждающихся в социальной защите;

— предоставления в установленные законодательством республики сроки информации о наличии вакантных рабочих мест и о возможных увольнениях трудящихся, включая письменное изложение оснований увольнения, число и категории трудящихся, которых оно может коснуться, и срок, в течение которого его намечено осуществить. Указанная информация предоставляется в государственную службу занятости и профсоюзный орган для проведения консультаций и принятия своевременных мер по смягчению неблагоприятных последствий увольнения;

— возмещения расходов граждан при переезде на новое место работы, обеспечения жильем в сроки, определенные договором по найму.

За уклонение от выполнения требований, предусмотренных настоящим пунктом, а также в случае отказа в приеме на работу ранее заявленных выпускников высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений взыскиваются целевые

отчисления в размере средней годовой заработной платы, установленной для этой специальности с предприятий, учреждений и организаций, в том числе с руководителей в размерах предусмотренных республиканским законодательством. Взыскиваемые средства направляются в Государственный фонд содействия занятости.

Предприятия, учреждения и организации обязаны создавать в установленном порядке специализированные рабочие места для инвалидов.

При невыполнении данного требования, кроме случаев невозможности по производственным причинам, с предприятий, учреждений и организаций взыскиваются целевые отчисления в размере средней годовой заработной платы за каждое не созданное рабочее место. Указанные средства направляются в Государственный фонд содействия занятости.

Затраты работодателей на создание дополнительных рабочих мест для инвалидов, а также на подготовку и переподготовку лиц указанной категории могут компенсироваться за счет средств Государственного фонда содействия занятости, установления льгот при налогообложении прибыли и иными средствами.

Правительство Республики Кыргызстан, местные Советы народных депутатов предоставляют льготы по налогообложению и другим платежам в республиканский и местный (вплоть до полного освобождения от уплаты налогов и других платежей) бюджеты за прием на работу граждан, нуждающихся в социальной защите (женщины, имеющие малолетних детей, молодежь, лица предпенсионного возраста, лица, продолжительное время не имеющие работы, лица, освобожденные из мест заключения, вынужденные мигранты).

Предприятия, учреждения, организации всех форм собственности и хозяйствования выплачивают высвобожденным работникам при расторжении договора, контракта, соглашения в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата выходное пособие в размере не ниже среднего месячного заработка.

Статья 21. Участие профсоюзов в содействии занятости

Профессиональные союзы участвуют в разработке государственной политики занятости, соответствующих

законодательных актов Республики Кыргызстан и решений местных Советов народных депутатов.

Органы государственного управления, хозяйственные органы и профессиональные союзы регулярно проводят совместные консультации по проблемам занятости. По их итогам могут заключаться коллективные соглашения (договоры), в которые включаются мероприятия, направленные на содействие и сохранение занятости, защиту высвобождаемых работников, а также трудящихся, нуждающихся в социальной защите, обязательства со стороны органов государственного управления по предоставлению информации об экономических, финансовых условиях проведения политики занятости и другие вопросы, затрагивающие интересы трудящихся в области занятости.

Статья 22. Государственный фонд содействия занятости

Государственный фонд содействия занятости как самостоятельная финансовая система образуется на местном и республиканском уровнях в порядке определения законодательством Союза ССР, Республики Кыргызстан, и используется для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности государственной службы занятости.

Направления расходования средств Государственного фонда содействия занятости определяются в государственных программах занятости с учетом предложений соответствующих координационных комитетов содействия занятости.

Государственный фонд содействия занятости образуется за счет:

— обязательных отчислений предприятий, учреждений, организаций и кооперативов, независимо от форм собственности и хозяйствования в размере 1 процента расходов на оплату труда с отнесением этих затрат на себестоимость продукции (работ, услуг);

— средств республиканского и местного бюджетов;

— добровольных взносов советских и иностранных предприятий, общественных организаций и граждан, других поступлений.

Размеры обязательных отчислений и объемы ассигнований из республиканского и местных бюджетов, на-

правляемые на формирование Государственного фонда содействия занятости, ежегодно уточняются Верховным Советом Республики Кыргызстан и местными Советами народных депутатов в пределах их компетенции при утверждении бюджетов.

При этом 90 процентов средств Государственного фонда содействия занятости, образуемых на территории за счет отчислений предприятий, учреждений, организаций, кооперативов, остается в распоряжении республики, а 10 процентов — централизуется в общесоюзную часть фонда.

Распоряжение средствами Государственного фонда содействия занятости находится в компетенции государственной службы занятости.

Государственный фонд содействия занятости освобождается от уплаты налогов от доходов, получаемых от коммерческой деятельности, а также государственных и таможенных пошлин.

Статья 23. Организация общественных работ

Местные Советы народных депутатов по предложению и при участии государственной службы занятости организуют проведение оплачиваемых общественных работ на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся в их собственности, и по договорам — на других предприятиях, в учреждениях, организациях.

С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается договор сроком до двух месяцев с правом его продления. Преимущественным правом заключения договоров пользуются граждане, зарегистрированные в качестве безработных.

При выполнении общественных работ гражданам гарантируется оплата труда по выполняемой работе, но не ниже увеличенного на 15 процентов пособия по безработице, включение времени этих работ в общий и непрерывный стаж. На них распространяются социальные гарантии, включая право на пенсионное обеспечение и выплату пособий по временной нетрудоспособности.

Финансирование общественных работ производится за счет местного бюджета и привлечения средств Государственного фонда содействия занятости.

Порядок организации и условия проведения общественных работ определяются законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 24. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка незанятых граждан

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка лиц, зарегистрированных в службе занятости в качестве ищущих работу, может осуществляться в случае, если:

— невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

— необходимо изменить квалификацию в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

— утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка таких граждан осуществляется по направлениям государственной службы занятости в учебных центрах этой службы или в иных учебных заведениях по направлениям этой службы за счет средств, предусмотренных на эти цели в Государственном фонде содействия занятости.

Раздел IV. Социальные гарантии при потере работы

Статья 25. Гарантии материальной поддержки

Государство гарантирует гражданам, потерявшим работу, впервые ищущим ее, а также желающим возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва:

а) предоставление особых гарантий работникам, высвобождаемым с предприятий, учреждений, организаций, с учетом причин высвобождения, трудового стажа, семейного положения и продолжительности поиска новой работы;

б) выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки и включение этого периода в общий и непрерывный трудовой стаж;

в) выплату вознаграждения за труд на оплачиваемых общественных работах и включение времени этих работ в общий и непрерывный трудовой стаж;

г) выплату пособия по безработице;

д) оказание материальной помощи безработному гражданину и членам его семьи с учетом наличия престарелых и несовершеннолетних иждивенцев.

Статья 26. Особые гарантии материальной поддержки работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений и организаций

За работниками, высвобождаемыми с предприятий, из учреждений, организаций, при расторжении трудового договора в связи с реорганизацией и ликвидацией предприятий, учреждений, организаций или осуществлением мероприятий по сокращению численности (штатов), сохраняется на период поиска работы, но не более чем на три месяца, средняя заработная плата с учетом выходного пособия и непрерывный трудовой стаж при условии, если они в течение 10 календарных дней после увольнения зарегистрировались в службе занятости в качестве лиц, ищущих работу. В любом случае высвобождаемым по указанным причинам работникам выплачивается выходное пособие в размере не ниже среднемесячного заработка.

Выплата выходного пособия и сохраняемого среднего заработка производится по прежнему месту работы.

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.

За трудящимися, высвобождаемыми с предприятий, из учреждений, организаций в связи с их ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штатов и проходящими профессиональное обучение или повышение квалификации с отрывом от производства по новому месту работы, на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата по предыдущей работе.

При исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли предприятий, учреждений, организаций уменьшается на сумму средств, затраченных ими на профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку таких работников.

При необходимости государственная служба занятости может компенсировать предприятиям, учреждениям, организациям до 50 процентов затрат на органи-

зацию обучения принятых на работу граждан, высвобождаемых с других предприятий, учреждений, организаций.

К высвобождаемым работникам приравниваются лица, потерявшие работу в результате несчастного случая на производстве или наступления профессионального заболевания по независящим от них причинам и нуждающимся в трудоустройстве и профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке.

Статья 27. Размеры стипендий, выплачиваемых гражданам в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки.

Гражданам, потерявшим работу и заработок (трудовой доход), зарегистрированным в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу, в период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки, выплачивается стипендия в размере:

— не имеющим детей и других иждивенцев — 50 процентов основной заработной платы по прежнему месту работы исчисленной применительно к рекомендуемым государством тарифным ставкам (окладам) с учетом сдельного приработка или доплат за выполнение нормированных заданий (в дальнейшем — основная заработная плата);

— имеющим детей и других иждивенцев — 50 процентов средней заработной платы по прежнему месту работы.

При этом размер стипендий должен быть не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством Республики Кыргызстан, и не более 70 процентов средней заработной платы, сложившейся в республике.

Гражданам, впервые ищущим работу, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, а также длительное время не работающим и нуждающимся в профессиональной подготовке, повышении квалификации и переподготовке, стипендия назначается в размере, установленном законодательством Республики Кыргызстан, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории населения.

Статья 28. Размеры пособий по безработице

Пособие по безработице для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), устанавливается:

— в случае потери работы и заработка (трудового дохода) гражданам, имеющим право на получение пособия по безработице, гарантируется его выплата в размере 50 процентов основной заработной платы по прежнему месту работы, исчисленной за последние три месяца.

При этом размер пособия по безработице не должен быть выше средней заработной платы, сложившейся в республике, и не ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством:

— безработным, имеющим детей в возрасте до 14 лет и иных иждивенцев, размер пособия увеличивается на 10 процентов.

В период получения гражданином пособия по безработице его непрерывный трудовой стаж не прерывается.

Законодательством Республики Кыргызстан может предусматриваться увеличение размера пособия в зависимости от общего трудового стажа, семейного положения и других обстоятельств.

Гражданам, впервые ищущим работу и имеющим право на получение пособия по безработице, гарантируется его выплата в размере 75 процентов от установленной законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы в течение 13 календарных недель, при условии их добровольного согласия на участие в оплачиваемых общественных работах или готовности пройти профессиональную подготовку с целью улучшения возможностей для трудоустройства.

Законодательством Республики Кыргызстан может предусматриваться продление сроков выплаты пособия и повышения его размеров за счет средств соответствующих бюджетов и Государственного фонда содействия занятости.

Граждане, уволенные с военной службы из Вооруженных Сил, а также пограничных, внутренних, железнодорожных и других видов войск, а также органов внутренних дел и государственной безопасности, имеют право на получение пособия на условиях, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи. При этом

размер пособия не может быть ниже установленной законодательством Республики Кыргызстан.

Гражданам, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, имеющим право на получение пособия по безработице, гарантируется его выплата в следующих размерах:

а) для лиц, имеющих профессию (специальность), а также лиц, оплачиваемая занятость которых в течение 12 месяцев составляет менее 12 календарных недель, при наличии общего трудового стажа не менее одного года — 100 процентов в течение первых 13 календарных недель и 75 процентов — в последующие 13 календарных недель от установленной законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы, при условии, что их трудоустройство не требует профессиональной подготовки, повышения квалификации или переобучения;

б) в иных случаях, включая лиц, не имеющих профессии (специальности) — 75 процентов от установленной законодательством Республики Кыргызстан минимальной заработной платы, при их добровольном согласии принять участие в оплачиваемых общественных работах или готовности пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку.

Граждане, признанные в качестве безработных после завершения профессиональной подготовки или переподготовки в учебных заведениях (очные формы обучения), имеют право на получение пособия по безработице в размере установленной минимальной заработной платы. Пособие по безработице во всех иных случаях, включая граждан, ищущих работу впервые, устанавливается в процентном отношении к минимальной заработной плате.

Лицам, проживающим в районах, где к заработной плате установлены коэффициенты, размеры пособий по безработице определяются на период их проживания в этих районах с применением коэффициента, установленного в данном районе для работников непродовольственных отраслей.

Размер пособия по безработице подлежит индексации в установленном порядке.

Статья 29. Сроки выплаты пособий по безработице гражданам со стажем работы, дающим право на пенсию

Для граждан, общий трудовой стаж которых в соответствии с Законом СССР «О пенсионном обеспечении граждан в СССР» дает право на пенсию (включая пенсии на льготных условиях), продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается на 2 календарные недели сверх установленных 26 календарных недель за каждый год работы, превышающий пенсионный стаж.

Безработные, общий трудовой стаж которых дает право на выплату пособия по безработице в течение 52 календарных недель, имеют право на досрочный (за один год до установленного законодательством срока) выхода на пенсию.

Статья 30. Приостановка выплаты пособия по безработице

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до 3 месяцев или его размер сокращен в случаях:

а) отказа гражданина от двух предложений подходящей работы, как и от двух предложений такой работы после завершения профессионального обучения (переобучения) по направлению государственной службы занятости;

б) выдачи гражданину в установленном порядке выходного пособия и других выплат при высвобождении с предприятий, из учреждений и организаций, обеспечивающих получателю частичное и временное возмещение утраченного заработка;

в) увольнения за нарушение трудовой дисциплины;

г) увольнения с прежнего места работы по собственному желанию без уважительных причин;

д) трудоустройства на временную работу в период получения пособия по безработице без уведомления государственной службы занятости.

Статья 31. Материальная помощь

Находящимся на иждивении членам семьи безработного, а также гражданам, потерявшим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного срока его выплаты, может оказываться материальная и иная помощь, включая дотации за пользование

жилем, коммунальными услугами, общественным транспортом.

Порядок и условия оказания материальной и иной помощи, выделяемой из бюджета республики, местных Советов народных депутатов определяются законодательством Республики Кыргызстан, решением местных Советов народных депутатов, а также коллективными договорами (соглашениями).

**Раздел V. Контроль и ответственность
за нарушение Закона Республики Кыргызстан
«О занятости населения»**

Статья 32. Органы, осуществляющие контроль

Контроль за реализацией настоящего Закона осуществляется Советами народных депутатов, соответствующими государственными органами, профессиональными союзами и инспекцией государственной службы занятости.

**Статья 33. Ответственность за нарушение Закона
Республики Кыргызстан «О занятости населения»**

Законодательством Республики Кыргызстан устанавливается дисциплинарная, материальная, административная и уголовная ответственность за нарушение Закона «О занятости населения».

Президент Республики Кыргызстан
гор. Бишкек, 20 апреля 1991 года.

А. Акаев

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

**Кабинета Министров Республики Кыргызстан
«О Государственном фонде
содействия занятости Республики Кыргызстан»
от 18 июля 1991 г. № 346**

В целях реализации Закона Республики Кыргызстан «О занятости населения» и во исполнение постановления Верховного Совета Республики Кыргызстан от 20 апреля 1991 г. о введении в действие указанного Закона Кабинет Министров Республики Кыргызстан постановляет:

1. Образовать в составе Государственной службы занятости Республики Кыргызстан на республиканском, областных и Бишкекском городском уровнях Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан с возложением на него функций по организации в республике финансирования мероприятий для реализации политики занятости.

2. Утвердить Положение о Государственном фонде содействия занятости Республики Кыргызстан (прилагается).

3. Установить, что предприятия, объединения, организации и учреждения, независимо от их вида, форм собственности и ведомственной подчиненности, производят ежемесячные обязательные отчисления в Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан, начиная с 1 июня 1991 г.

Норматив отчислений в указанный фонд в 1991 г. составляет один процент от средств на оплату труда с отнесением этих затрат на себестоимость продукции (работ, услуг).

4. Государственному комитету Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам совместно с Министерством финансов Республики Кыргызстан разработать и по согласованию с Государственным банком Республики Кыргызстан утвердить в двухнедельный срок рекомендации о порядке взимания обязательных

и целевых финансовых отчислений предприятий, объединений, организаций и учреждений, независимо от их вида, форм собственности и ведомственной подчиненности, в Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан, учета выделяемых из союзного, республиканского и местных бюджетов средств, а также добровольных взносов советских и иностранных юридических лиц и граждан.

5. Контроль за своевременным и полным поступлением обязательных отчислений и поступлением средств из республиканского и местных бюджетов в Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан возложить на Государственную службу занятости Республики Кыргызстан с привлечением к выполнению этой функции государственной налоговой службы.

6. В целях демократизации управления средствами Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан, соблюдения связанных с обеспечением занятости населения интересов регионов республики признать целесообразным образовать правление Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан.

Установить, что в состав правления Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан входят представители Государственного комитета Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам, областных, Бишкекского городского управлений службы занятости, Министерства финансов Республики Кыргызстан, Совета Федерации профсоюзов Кыргызстана.

В состав правления могут включаться представители государственных, общественных и других заинтересованных организаций.

Председатель правления Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан назначается Кабинетом министров Республики Кыргызстан по представлению Государственного комитета Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам.

7. Поручить Государственному комитету Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам определить порядок перераспределения республиканской части средств Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан.

При перераспределении указанных средств предусматривать резервы на уровне республики, областей, гор. Бишкека.

8. Министерству финансов Республики Кыргызстан, президиумам областных, Бишкекского городского Советов народных депутатов, начиная с 1992 г., предусматривать в проектах соответствующих бюджетов дотации Государственному фонду содействия занятости Республики Кыргызстан.

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Кабинета Министров Республики Кыргызстан от 18 июля 1991 г. № 346

ПОЛОЖЕНИЕ

о Государственном фонде содействия занятости Республики Кыргызстан

1. Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан — самостоятельная финансовая система, образуется на местном и республиканском уровнях.

Денежные средства фонда занятости находятся в распоряжении Государственной службы занятости Республики Кыргызстан.

2. Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан создается для финансирования мероприятий по реализации государственной политики занятости, включая оказание помощи незанятому населению, посредничество в трудоустройстве, организацию и проведение работ по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовку высвобождаемых работников и незанятых граждан, выплату пособий по безработице, оплату проводимых ими общественных работ, содержание государственной службы занятости, разработку и реализацию государственных общесоюзных, межреспубликанских, республиканских и региональных программ занятости.

3. Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан образуется за счет:

— обязательных отчислений предприятиями, объединениями, организациями и учреждениями, независимо от их форм собственности и ведомственной подчиненности*, по нормативу, установленному законодательством республики. При этом 90 процентов средств Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан, образуемых за счет отчислений предприятий, остается в распоряжении республики,

* В дальнейшем — предприятия.

а 10 процентов направляется в союзный фонд занятости;

— средств союзного, республиканского и местных бюджетов;

— целевых финансовых отчислений предприятий, учреждений, организаций для обеспечения трудоустройства слаботзащищенных социальных групп, размеры которых распределяются в порядке и на условиях, установленных законодательством республики;

— добровольных взносов советских и иностранных предприятий, общественных организаций и граждан, доходов от коммерческой деятельности и других поступлений.

За несвоевременное внесение предназначенных в фонд содействия занятости Республики Кыргызстан средств и по истечении установленных сроков уплаты взносов невнесенная сумма считается недоимкой и взыскивается с начислением пени.

К недоимке относится и сумма задолженности, выявленная при ревизии (проверке) плательщика взносов.

Пени начисляется с суммы недоимки в размере 0,05 процента за каждый день просрочки, начиная со дня, следующего за сроком уплаты, по день фактической уплаты включительно.

Недоимка по взносам, не погашенная в назначенный срок, взыскивается вместе с начисленной пеней в бесспорном порядке, установленном для взыскания не внесенных в срок налогов.

Недоимка по взносам, не погашенная в назначенный срок лицами, нанимающими отдельных граждан по договору, взыскивается по решению суда.

4. Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан перераспределяется на местном (область, город, район), республиканском уровнях.

5. Для аккумуляции средств Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан и их использования открываются счета в учреждениях банков республики. Порядок совершения операции по счетам этого фонда определяется Государственным комитетом Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам по согласованию с Госбанком Республики Кыргызстан.

6. Направления расходования средств Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргыз-

стан определяются в республиканских и региональных программах занятости с учетом предложений республиканского координационного комитета содействия занятости и президиумов местных Советов народных депутатов в пределах их компетенции.

Отчеты об использовании этих средств ежегодно публикуются в печати с целью информирования общественности.

7. Контроль за своевременным и полным поступлением обязательных отчислений предприятий, поступлением средств из соответствующих бюджетов в Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан осуществляется государственной службой занятости и аудиторской службой.

8. Государственный фонд содействия занятости Республики Кыргызстан освобождается от уплаты налога на доходы, получаемые от коммерческой деятельности, а также государственных и таможенных пошлин.

Не использованные в отчетном году средства фонда переходят на следующий год и изъятию не подлежат.

9. Проекты бюджетов республиканского и местных фондов содействия занятости разрабатываются и утверждаются правлением Государственного фонда занятости Республики Кыргызстан.

10. В состав правления Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан входят представители Государственного комитета Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам, областных, Бишкекского городского управлений занятости населения, Министерства финансов Республики Кыргызстан, Совета Федерации профсоюзов Кыргызстана.

В состав правления Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан могут входить также представители государственных, общественных и других заинтересованных организаций.

Председатель правления Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан назначается Кабинетом министров Республики Кыргызстан по представлению Государственного комитета Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам.

Состав правления утверждается Государственным комитетом Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам.

11. Правление Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан:

— несет всю полноту ответственности за своевременное и полное финансирование расходов, предусмотренных в государственных, республиканских и региональных программах занятости;

— определяет перспективные и очередные задачи Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан;

— в пределах своей компетенции утверждает необходимые положения и инструкции по вопросам, относящимся к деятельности Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан;

— сотрудничает в установленном порядке с международными организациями по вопросам, относящимся к компетенции Государственного фонда содействия занятости республики Кыргызстан, и представляет фонд во взаимоотношениях с советскими, зарубежными и международными государственными и общественными организациями.

12. Правление Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан созывается по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Оно правомочно принимать решения при наличии не менее двух третей членов правления. Решения принимаются простым большинством голосов присутствующих членов правления.

13. Правление Государственного фонда содействия занятости Республики Кыргызстан находится при Государственном комитете Республики Кыргызстан по труду и социальным вопросам в гор. Бишкеке.

ПОЛОЖЕНИЯ

О порядке и условиях выплаты пособий по безработице *

1. Регистрация граждан в качестве лиц, ищущих работу, осуществляется в районных, городских (районных в городе) центрах занятости государственной службы занятости населения¹. Ей подлежат трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), впервые ищущие работу или желающие ее восстановить после длительного перерыва, а также высвобождаемые с предприятий, учреждений, организаций² при расторжении трудового договора в связи с их реорганизацией (ликвидацией), или сокращением численности (штатов)³.

2. Регистрация и учет граждан производятся по месту их прописки при предъявлении паспорта (свидетельства о рождении), трудовой книжки, справки об основной и среднемесячной заработной плате по предыдущему месту работы, исчисленной в среднем за три последних месяца, или декларация о доходах и удержанных с них суммах налога по последнему месяцу перед обращением в районный, городской (районный в городе) центр занятости населения⁴. Лица, впервые ищущие работу и не имеющие трудовой книжки, предъявляют паспорт, диплом или иной документ о полученном образовании или профессиональной подготовке, уволенные из рядов Вооруженных Сил СССР — военный

* Настоящим Положением определяются единые на территории Республики Кыргызстан порядок и условия выплаты гражданам, потерявшим работу или не имеющим ее, пособий по безработице.

¹ Граждане, обращающиеся к услугам коммерческих бюро, агентств и иных аналогичных организаций, занимающихся в установленном порядке трудоустройством, не приобретают статус лиц, ищущих работу.

² В дальнейшем — «предприятия».

³ В дальнейшем — «высвобождаемые работники».

⁴ В дальнейшем — «центр занятости населения».

билет, освобожденные из мест отбывания уголовного наказания — справку об освобождении.

3. В случае, если высвобождаемые работники до истечения трех месяцев после увольнения принимают предложение о трудоустройстве с меньшим заработком, чем на предыдущей работе, то центр занятости населения, где они зарегистрировались, может производить им доплаты по новому месту в пределах сохраняемой им в установленном порядке средней заработной платы.

Высвобождаемые работники должны быть ознакомлены с порядком и условиями сохранения средней заработной платы на период поиска работы не позднее чем за два месяца до расторжения трудового договора.

4. Граждане, зарегистрированные в государственной службе занятости в качестве лиц, ищущих работу (за исключением высвобожденных работников), в случае непредоставления им в указанный период подходящей работы или предложения по профессиональной подготовке или переподготовке, повышению квалификации приобретают статус безработного по истечении срока, установленного законодательством республики, но не позднее десяти календарных дней с момента регистрации. При этом подходящей работой считается та, которая соответствует профессиональной подготовке, учитывает возраст, трудовой стаж и опыт по прежней специальности, транспортную доступность нового рабочего места.

Для лиц, впервые ищущих работу и не имеющих профессии (специальности), в качестве подходящей может считаться работа, требующая предварительной профессиональной подготовки, а в случае невозможности ее предоставления — другая оплачиваемая работа, в том числе временного характера, с учетом возрастных и иных особенностей граждан, отвечающая требованиям законодательства о труде.

Период поиска работы для высвобождаемых работников увеличивается вплоть до их трудоустройства, но не более трех месяцев со дня увольнения. Они признаются безработными на следующий день после истечения установленного периода поиска работы, а также досрочно в случае их отказа в этот период от двух предложений подходящей работы, но не ранее чем по истечении месяца с момента расторжения с ними тру-

договора. При этом им выплачивается со дня признания безработными соответствующее пособие по безработице, а выплата средней заработной платы прекращается.

В иных случаях, в том числе и при нарушении 10-дневного периода регистрации в государственной службе занятости, высвобождаемые работники признаются безработными на общих основаниях с другими незанятыми гражданами, ищущими работу.

В любом случае высвобождаемым работникам выплачивается выходное пособие в размере не ниже среднемесячного заработка по прежнему месту работы.

5. Решение о признании граждан в качестве безработных принимается администрацией центра занятости населения с уведомлением учреждения банка и вышестоящего органа службы занятости.

6. Не могут быть признаны в качестве безработных незанятые граждане:

в возрасте до 16 лет включительно, кроме тех, кто уже трудился и потерял работу и заработок в связи с высвобождением;

— учащиеся общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, средних специальных и высших учебных заведений;

— впервые ищущие работу и не имеющие профессии (специальности) в случае их необоснованного отказа от возможности получения профессиональной подготовки или оплачиваемой работы, в том числе временного характера;

— в возрасте до 40 лет включительно, отказавшиеся от профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки, в случаях, предусмотренных статьей 24 Закона Республики Кыргызстан «О занятости населения»;

— отказавшиеся изменить профессию (специальность) по истечении первоначального периода безработицы (не менее 26 календарных недель с момента приобретения права на получение пособия по безработице⁵), в случае отсутствия работы по их прежней профессии (специальности);

⁵ Для лиц, впервые ищущих работу, — не менее 13 календарных недель.

— отказавшиеся от предложения подходящей работы в течение 10 календарных дней с момента регистрации в качестве лиц, ищущих работу;

— имеющие право на полную пенсию по возрасту в соответствии с законодательством о пенсионном обеспечении граждан;

— женщины, получающие пособие по уходу за ребенком.

7. При отказе граждан от подходящей работы, предложенной им в течение 10 календарных дней с момента регистрации в государственной службе занятости (за исключением высвобожденных работников) они приобретают право на повторную регистрацию по истечении трех календарных недель с момента отказа.

8. Граждане, зарегистрированные в службе занятости в качестве безработных, обязаны содействовать процессу трудоустройства, выполнять рекомендации службы занятости и информировать ее о своих действиях. Порядок содействия определяется администрацией соответствующего центра занятости населения при соблюдении единых требований, предусмотренных законодательством Союза ССР и республики. При этом не допускается:

— приглашение безработного в центр занятости населения чаще одного раза в неделю;

— направление безработного на предприятия, расположенные на значительном удалении от постоянного места жительства, с целью трудоустройства без его согласия и предварительной договоренности с кадровыми службами предприятий;

— направление безработного в коммерческие бюро, агентства и другие организации, оказывающие платные услуги в трудоустройстве.

9. Выплата пособий производится не реже одного раза в месяц учреждениями Сберегательного банка на основании чеков установленного образца, выдаваемых безработным гражданам центрами занятости населения при условии:

— подкрепления денежной наличности со стороны учреждений банков республики;

— выплаты комиссионных вознаграждений учреждениям Сбербанка за оказание услуг по выплате пособий согласно заключенным договорам.

10. Продолжительность выплаты пособий по безра-

ботице для лиц, утративших работу и заработок (трудовой доход) или стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, устанавливается не менее 26 календарных недель в течение 12-месячного периода, а для лиц, ищущих ее впервые, — 13 календарных недель за тот же период.

11. При продлении срока выплаты пособия по безработице гражданам, потерявшим работу и заработок (трудовой доход), со стажем, дающим право на полную пенсию по возрасту, их общий трудовой стаж исчисляется в соответствии со статьями 67—75 Закона СССР «О пенсионном обеспечении граждан в СССР». При этом продолжительность периода выплаты пособия по безработице увеличивается на 2 календарные недели сверх установленных 26, за каждый полный год работы сверх стажа, требуемого для назначения пенсии, но не более 52 календарных недель.

12. Трудящиеся, общий трудовой стаж которых дает право на выплату пособия по безработице в течение 52 календарных недель, имеют право на досрочный (за один год до установленного законодательством возраста) выход на пенсию.

13. Пособие по безработице для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), устанавливается в процентном отношении к основной заработной плате по прежнему месту работы, исчисленной в среднем за 3 месяца. При этом основной заработной платой считаются тарифные ставки (оклады) с учетом сдельного приработка или доплат за выполнение нормированных заданий.

Конкретный размер пособия по безработице для лиц, потерявших работу и заработок (трудовой доход), определяется законодательством республики и устанавливается в размере 50 процентов основной заработной платы граждан по прежнему месту работы, но не менее минимальной заработной платы.

14. Пособие по безработице во всех иных случаях, включая граждан, ищущих работу впервые, устанавливается в процентном отношении к минимальной заработной плате, предусмотренной законодательством республики, но не менее 75 процентов от нее.

15. В 1991 году для государственных предприятий основная заработная плата для исчисления размера

пособий по безработице определяется исходя из средней заработной платы, за исключением всех видов премий и единовременных вознаграждений.

16. Лицам, проживающим в районах и местностях, где к заработной плате установлены районные коэффициенты, размеры пособий по безработице определяются на период их проживания в этих районах с применением коэффициента, установленного для работников непромышленных отраслей, но не более 1,5.

17. Безработным, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет или иного иждивенца, размер пособия (кроме случаев, предусмотренных пунктом 11 настоящего Положения) увеличивается на 10 процентов.

18. Размер пособия по безработице подлежит индексации в установленном порядке.

19. В случае болезни безработных граждан продолжительность выплаты пособия по безработице продлевается на период временной нетрудоспособности. При этом допускается выдача пособия ближайшим родственникам (матери, отцу, жене, мужу, взрослым детям) при предъявлении доверенности.

20. Период получения гражданином пособия по безработице не прерывает его трудового стажа, но не засчитывается в него.

21. Пособие по безработице не подлежит налогообложению.

22. С граждан, получающих пособие по безработице, удержание алиментов производится в установленном порядке.

23. Выплата пособия по безработице может быть отложена, приостановлена, отменена полностью или частично в соответствии с законодательством республики о занятости населения.

24. При необоснованном отказе в назначении пособия, перенесении сроков его выплаты, несогласии с размером пособия безработные граждане вправе обжаловать действия работников службы занятости в вышестоящем по подчиненности органе или народном суде в порядке, установленном Законом СССР «О порядке обжалования в суде неправомερных действий органов государственного управления и должностных лиц, ущемляющих права граждан».

ПОЛОЖЕНИЕ

*О порядке квотирования рабочих мест
на предприятиях, в учреждениях и организациях
для лиц, нуждающихся в социальной защите
и испытывающих трудности в поиске работы*

Настоящее положение разработано в соответствии с Законом Республики Кыргызстан «О занятости населения» и определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для лиц, требующих социальной защиты.

I. Общие положения

1. Переход к рыночной экономике связан с обострением противоречий в области занятости, что требует более активного регулирующего воздействия на рынок рабочей силы. В этих условиях одной из мер содействия занятости лиц, нуждающихся в социальной защите, является установление предприятиям квоты рабочих мест для приема на работу этих лиц.

2. Квота — это минимальная доля рабочих мест, которую предприятия, учреждения и организации* предоставляют для трудоустройства социально незащищенных граждан.

3. К лицам, для которых устанавливается квота рабочих мест, относятся:

- молодежь в возрасте до 18 лет;
- одинокие родители — матери (отцы)-сидночки;
- многодетные родители — родители, воспитывающие трех и более детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- лица предпенсионного возраста — женщины старше 50 лет и мужчины старше 55 лет;

* В дальнейшем именуются «предприятия».

— военнослужащие, уволенные со службы без права на пенсию;

— инвалиды — лица первой, второй, третьей групп инвалидности, признанные таковыми в установленном порядке;

— воины-интернационалисты — участники военных действий в Афганистане;

— лица, освобожденные из мест лишения свободы.

Местные Советы народных депутатов с учетом социально-демографических и экономических условий региона вправе вносить дополнения в определение критериев отнесения лиц к категории нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

4. Минимальная доля специальных рабочих мест для указанных групп населения в процентах от списочной численности работающих определяется ежегодно и распространяется на все предприятия, расположенные на территории местного Совета, независимо от форм собственности и хозяйствования, за исключением предприятий, среднесписочная численность которых не превышает 100 человек. При этом в счет общей квоты возможна организация работы на условиях неполного рабочего дня (недели).

II. Условия и порядок квотирования

1. Местные органы государственной службы занятости на основе анализа состояния занятости населения, наличия рабочих мест и учета лиц, испытывающих трудности в поиске работы, предлагают размер квоты по категориям лиц, нуждающихся в социальной защите. Размер квоты утверждается решением местного Совета народных депутатов.

2. Общий размер квоты на создание специализированных рабочих мест для всех групп населения, нуждающихся в социальной защите, устанавливается до 5 процентов от численности работающих на предприятии. Местные Советы народных депутатов вправе дифференцировать для различных предприятий размер квоты по группам населения, исходя из ситуации с занятостью населения и возможностей предприятий.

3. Местные Советы народных депутатов предоставляют предприятиям за каждое созданное в счет квоты рабочее место дотации из местных бюджетов в размере не ниже среднегодовой заработной платы, сложившейся на предприятии, или в соответствующих размерах — налоговые льготы по платежам в местный бюджет.

В случае, если инвалиды составляют более 50 процентов от общей численности работающих, предприятия освобождаются от уплаты налогов и платежей.

Местные Советы народных депутатов могут по договоренности с предприятиями вместо дотаций и налоговых льгот выделять (передавать в аренду) нежилые помещения, оказывать помощь в материально-техническом снабжении вновь создаваемым цехам, участкам предприятий, ассоциациям, арендным и прочим коллективам, использующим труд граждан, нуждающихся в социальной защите.

4. О введении квоты предприятия должны быть поставлены в известность не менее чем за 3 месяца.

5. Органы государственной службы занятости осуществляют учет котируемых рабочих мест и обеспечивают направление на такие рабочие места граждан, нуждающихся в социальной защите.

III. Обязанности предприятий при котировании рабочих мест

1. Предприятия, содействуя проведению государственной политики занятости, обязаны трудоустроить лиц, нуждающихся в социальной защите в счет квоты, установленной местными Советами народных депутатов, и не вправе отказать в приеме на работу указанной категории граждан.

2. В коллективных договорах, принимаемых на предприятиях, должны быть предусмотрены мероприятия по созданию рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите. Условия труда на этих рабочих местах должны удовлетворять требованиям и нормам, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

Решение социальных вопросов трудоустроенных граждан данной категории осуществляется на общих основаниях.

3. При осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников предприятия количество котируемых рабочих мест до завершения текущего года может быть сокращено только с согласия местных Советов народных депутатов.

4. Предприятия, не выполняющие решения местных Советов по выделению или созданию рабочих мест для лиц, нуждающихся в социальной защите, обязаны по платежному требованию государственной службы занятости в течение тридцати календарных дней перечислить на соответствующие счета местного фонда содействия занятости денежные средства из расчета за 12 месяцев в размере среднегодовой заработной платы, сложившейся на предприятии, за каждое невыделенное или несозданное рабочее место. Если срок менее года, то расчет ведется помесячно (менее половины месяца в расчет не принимается, более половины месяца — за полный месяц).

5. В случае непредоставления рабочих мест непосредственно у себя лицам, нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы, предприятия могут их арендовать, покупать или создавать совместно с предприятиями, применяющими труд пенсионеров по возрасту, инвалидов, предприятиями местной промышленности, бытового обслуживания населения и другими предприятиями (объединениями), использующими надомный труд.

6. Статистическая отчетность о наличии рабочих мест, установленных местными Советами народных депутатов в счет квоты для лиц, нуждающихся в социальной защите, представляется предприятиями в государственную службу занятости в порядке, определенном Госкомстатом Республики Кыргызстан.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Правовое регулирование труда трудоспособных граждан	7
2. Реализация права на труд путем заключения трудового договора (контракта)	18
3. Гарантии обеспечения права на труд высвобождаемым работникам	32
4. Ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников	35
5. Порядок высвобождения работников и их права на обеспечение занятости	41
6. Деятельность профсоюзного комитета при высвобождении работников	52
7. Трудоустройство высвобождаемых работников и регулирование занятости населения	60
8. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам	71
9. Условия и сроки выплаты пособия по безработице	78
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Закон Республики Кыргызстан о занятости населения	82
Постановление Кабинета Министров Республики Кыргызстан «О Государственном фонде содействия занятости Республики Кыргызстан» от 18 июля 1991 г. № 346	103
Положение о Государственном фонде содействия занятости Республики Кыргызстан	106
Положение о порядке и условиях выплаты пособий по безработице	110
Положение о порядке квотирования рабочих мест на предприятиях, в учреждениях и организациях для лиц, нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы	116

Н. Т. Михайленко

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ (ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

Редактор издательства *Т. К. Пескова*. Обложка художника *В. Ф. Роека*. Технический редактор *Э. К. Гаверина*. Корректор *Г. А. Токаева*.

Подписано к печати 14.01.92. Формат 84x108 ¹/₃₂. Бумага тип. № 2. Высокая печать. Школьная гарнитура. Объем 6,15 усл. п. л., 6,6 уч.-изд. л., 6,28 усл. кр.-отт. Тираж 3000 экз. Цена 7 руб. Заказ 142. Издательство «Илим», 720071, Бишкек, Ленинский проспект, 265 а. Типография АН Республики Кыргызстан, 720001, Бишкек, ул. Пушкина, 144.

7 руб.

29 - 38