

Приложение к ежемесячному научно-практическому журналу

**Нормативные
Акты
Кыргызской
Республики**

2'96

В номере:

- **Труд и
занятость
населения**
- **Охрана
труда**



ПОРТАЛОЖОЖОТ

"Нормативные акты Кыргызской Республики. Экономика" - журнал, публикующий официальные тексты нормативных документов, регулирующих экономические отношения в Кыргызской Республике, комментарии к ним видных специалистов и юристов. Предназначается для экономистов-практиков, юристов, руководителей промышленных и коммерческих фирм, органов государственного управления, научных сотрудников, студентов, а также всех тех, кто интересуется вопросами законодательной реформы в Кыргызской Республике.

♥ Выходит 12 раз в год.

Тексты нормативных документов подготовлены на основе материалов, предоставленных фирмой "АДК Лтд". Подборка документов сделана при помощи информационно-правовой системы "Токтом" для IBM-совместимых компьютеров.

Журнал зарегистрирован в Министерстве юстиции Кыргызской Республики.
Регистрационное свидетельство N 095.

Учредитель:
редакция журнала

Редакционная коллегия:
Алишеров Н.Б. (гл. редактор),
Картанбаев К.Н.

Корректор:
Никкель Ж.Т.

Компьютерная верстка:
Крашенинникова И.В.

Набор:
Устич Н.В.

Адрес редакции: Кыргызская Республика,
720071, г. Бишкек, пр. Чуй 265а, ком. 322а

Телефоны: (3312) 24-26-03, 25-53-59

Телефакс: (3312) 25-53-59

E-mail: nakr@toktom.bishkek.su

© "Нормативные акты Кыргызской Республики", 1996

© "АДК Лтд", 1996



ПРИЛОЖЕНИЕ
НОРМАТИВНЫЕ
АКТЫ
КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

1996

Журнал основан в ноябре 1993 года

Приложение № 2 '96

СОДЕРЖАНИЕ

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Жогорку Кенеш Кыргызской Республики	9
Кодекс законов о труде Кыргызской Республики	9
Глава I. Общие положения	10
Статья 1. Задачи Кодекса законов о труде Республики Кыргызстан	10
Статья 2. Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих	10
Статья 3. Регулирование труда членов колхозов	10
Статья 4. Законодательство Союза ССР и Республики Кыргызстан о труде	10
Статья 5. Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение рабочих и служащих	11
Статья 6. Применение в Республике Кыргызстан трудового законодательства других союзных республик	11
Глава II. Коллективный договор	11
Статья 7. Заключение коллективного договора	11
Статья 8. Содержание коллективного договора	11
Статья 9. Вступление в силу коллективного договора	12
Статья 10. Действие коллективного договора	12
Статья 11. Разрешение разногласий, возникающих при заключении и изменении коллективного договора	12
Статья 12. Изменения и дополнения коллективного договора	12
Статья 13. Контроль за выполнением коллективного договора	12
Статья 14. Отчеты о выполнении коллективного договора	12
Статья 15. Освобождение профессиональных союзов от материальной ответственности по коллективным договорам	12
Глава III. Трудовой договор	12
Статья 16. Стороны и содержание трудового договора	12
Статья 17. Гарантии при приеме на работу	13
Статья 18. Ограничения совместной службы родственников	13
Статья 19. Срок трудового договора	13
Статья 20. Формы трудового договора	13
Статья 21. Оформление приема на работу	13
Статья 21. Трудовой договор с рабочими и служащими, достигшими пенсионного возраста	13
Статья 22. Запрещение требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством	13
Статья 23. Испытание при приеме на работу	13
Статья 24. Срок испытания при приеме на работу	14

Статья 25. Результаты испытания при приеме на работу	14
Статья 26. Запрещение требовать выполнения работы, обусловленной трудовым договором	14
Статья 27. Перевод на другую работу. Изменение существенных условий труда	14
Статья 28. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости	15
Статья 29. Временный перевод на другую работу в случае простоя	15
Статья 30. Ограничения перевода на неквалифицированные работы	15
Статья 31. Основания прекращения трудового договора	15
Статья 32. Продолжение действия трудового договора в случае передачи, слияния и разделения предприятия, учреждения, организации	15
Статья 33. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок	15
Статья 34. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок по инициативе рабочего или служащего	16
Статья 35. Расторжение срочного договора по инициативе рабочего или служащего	16
Статья 36. Расторжение трудового договора по инициативе администрации	16
Статья 37. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации	17
Статья 38. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников	17
Статья 39. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях	17
Статья 40. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации в период болезни и отпуска рабочего или служащего	18
Статья 41. Выходное пособие	18
Статья 42. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа	18
Статья 43. Отстранение от работы	18
Статья 44. Трудовая книжка	18
Статья 45. Выдача справки о работе и заработной плате	19
Глава III^А. Обеспечение занятости высвобождаемых работников	19
Статья 45 ¹ . Государственные гарантии права на труд	19
Статья 45 ² . Обеспечение занятости высвобождаемых работников	19
Статья 45 ³ . Льготы и компенсации высвобождаемым работникам	19
Глава IV. Рабочее время	20
Статья 46. Нормирование продолжительности рабочего времени	20
Статья 47. Нормальная продолжительность рабочего времени	20
Статья 48. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет	20
Статья 49. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих на работах с вредными условиями труда	20
Статья 50. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников	20
Статья 51. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы	20
Статья 52. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней	21
Статья 53. Работа в ночное время	21
Статья 54. Неполное рабочее время	21
Статья 55. Начало и окончание ежедневной работы	21
Статья 56. Сменная работа	22
Статья 57. Разделение рабочего дня на части	22
Статья 58. Суммированный учет рабочего времени	22
Статья 59. Ограничение сверхурочных работ	22
Статья 60. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы	22
Статья 61. Предельное количество сверхурочных работ	23
Глава V. Время отдыха	23
Статья 62. Перерыв для отдыха и питания	23
Статья 63. Выходные дни	23
Статья 64. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха	23
Статья 65. Общий выходной день	23
Статья 66. Выходные дни на предприятиях, в учреждениях, организациях, связанных с обслуживанием населения	23
Статья 67. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях	23
Статья 68. Выходные дни при суммированном учете рабочего времени	24
Статья 69. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни	24
Статья 70. Компенсация за работу в выходной день	24
Статья 71. Праздничные дни	24
Статья 72. Ежегодные отпуска	24
Статья 73. Продолжительность отпуска	25
Статья 74. Дополнительные отпуска	25
Статья 75. (Исключена Указом Президиума Верховного Совета СССР от 29.07.1978 № 100-У)	25

Статья 76. Невключение отпусков по временной нетрудоспособности в счет ежегодных отпусков	25
Статья 77. Порядок предоставления отпусков	25
Статья 78. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск	25
Статья 79. Очередность предоставления отпусков	26
Статья 80. Ежегодное предоставление отпуска. Исключительные случаи перенесения отпуска	26
Статья 81. Недопустимость замены отпуска денежной компенсацией	26
Статья 82. Отпуск без сохранения заработной платы	26
Глава VI. Нормирование труда и сдельные расценки	26
Статья 83. Нормы труда	26
Статья 84. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки	27
Статья 85. Ведение, замена и пересмотр норм труда	27
Статья 86. Замена и пересмотр единых и типовых норм	27
Статья 87. Определение расценок при сдельной оплате труда	27
Статья 88. Установление нормированных заданий и норм обслуживания	72
Статья 89. Сохранение за рабочими и служащими - изобретателями и рационализаторами прежних расценок на определенный срок	27
Статья 90. Срок действия норм выработки (норм времени), норм обслуживания	28
Статья 91. Порядок разрешения разногласий, возникающих при установлении и пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания	28
Глава VII. Заработная плата	28
Статья 92. Оплата по труду	28
Статья 93. Минимальный размер заработной платы	28
Статья 94. Нормирование заработной платы	28
Статья 95. Оплата труда рабочих на основе тарифных ставок	28
Статья 96. Оплата труда служащих на основе должностных окладов	28
Статья 97. Повышенная оплата труда, применяемого в особых условиях	29
Статья 98. Системы оплаты труда	29
Статья 99. Вознаграждение по итогам годовой работы	29
Статья 100. Извещение рабочих и служащих о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда	29
Статья 101. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации	29
Статья 102. Оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников	29
Статья 103. Оплата работы в сверхурочное время	30
Статья 104. Оплата работы в праздничные дни	30
Статья 105. Оплата работы в ночное время	30
Статья 106. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке и оплате времени простоя	30
Статья 107. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки	30
Статья 108. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком	30
Статья 109. Порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции)	31
Статья 110. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную ниже оплачиваемую работу и перемещении	31
Статья 111. Сроки выплаты заработной платы	31
Статья 111 ¹ . Ответственность за несвоевременную выплату заработной платы	31
Статья 112. Место выплаты заработной платы	31
Статья 113. Сроки расчета при увольнении	32
Статья 114. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки	32
Статья 115. Расчетные книжки	32
Статья 116. Материально-бытовое и культурное обслуживание рабочих и служащих за счет общественных фондов потребления	32
Глава VIII. Гарантии и компенсации	33
Статья 117. Гарантии для рабочих и служащих, избранных на выборные должности	33
Статья 118. Гарантии для рабочих и служащих на время выполнения государственных или общественных обязанностей	33
Статья 119. Гарантии и льготы для рабочих и служащих, привлекаемых к выполнению воинской обязанности	33
Статья 120. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых для повышения квалификации	33
Статья 121. Гарантии для рабочих и служащих являющихся донорами	33
Статья 121 ¹ . Льготы и преимущества для рабочих и служащих, являющихся донорами	33
Статья 122. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых на обследование в медицинские учреждения	33
Статья 123. Гарантии для рабочих и служащих - изобретателей и рационализаторов	33
Статья 124. Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность	34
Статья 125. Компенсационные выплаты за износ (амортизацию) инструментов, принадлежащих рабочим и служащим	34
Статья 126. Ограничение материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации	34

Статья 126 ¹ . Добровольное возмещение рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации	35
Статья 127. Пределы материальной ответственности рабочих и служащих	35
Статья 128. Случаи ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих	35
Статья 129. Случаи полной материальной ответственности рабочих и служащих	35
Статья 129 ¹ . Коллективная (бригадная) материальная ответственность	36
Статья 130. Порядок возмещения ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации	36
Статья 131. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению	37
Статья 132. Обязанность администрации обеспечивать надлежащие условия для сохранности материальных ценностей	37
Статья 133. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности	37
Статья 134. Ограничение удержаний из заработной платы	37
Статья 135. Ограничение размера удержаний из заработной платы	38
Статья 136. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате рабочим и служащим	38
Глава IX. Трудовая дисциплина	38
Статья 137. Обязанности рабочих и служащих	38
Статья 138. Обеспечение трудовой дисциплины	38
Статья 139. Обязанности администрации	38
Статья 140. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы о дисциплине	38
Статья 141. Поощрения за успехи в работе	39
Статья 142. Порядок применения поощрений	39
Статья 143. Преимущества и льготы для рабочих и служащих, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности	39
Статья 144. Поощрения за особые трудовые заслуги	39
Статья 145. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины	39
Статья 146. Порядок применения дисциплинарных взысканий	39
Статья 147. Выбор меры дисциплинарного взыскания	40
Статья 148. Обжалование дисциплинарного взыскания	40
Статья 149. Снятие дисциплинарного взыскания	40
Статья 150. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации	40
Глава X. Охрана труда	40
Статья 151. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда	40
Статья 152. Обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве и эксплуатации предприятий и объектов	40
Статья 153. Запрещение ввода в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда	41
Статья 154. Запрещение изготовления и передачи в серийное производство образцов новых машин и другого оборудования, не отвечающих требованиям охраны труда	41
Статья 155. Правила по охране труда, обязательные для администрации	41
Статья 156. Соблюдение правил, норм и инструкций работниками предприятий	41
Статья 157. Меры, обеспечивающие безопасные условия труда, принимаемые администрацией по согласованию с профессиональными союзами	41
Статья 158. Средства на мероприятия по охране труда	41
Статья 159. Обучение и инструктирование работников по охране труда	41
Статья 160. Обязанности администрации по расследованию и учету несчастных случаев на производстве	42
Статья 161. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты	42
Статья 162. Запрещение выдачи взамен специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения	42
Статья 163. Выдача рабочим и служащим мыла и обезвреживающих средств	42
Статья 164. Выдача молока	42
Статья 165. Выдача рабочим и служащим лечебно-профилактического питания	42
Статья 166. Обеспечение рабочих и служащих горячих щелков газированной соленой водой	42
Статья 167. Обязательные медицинские осмотры работников некоторых категорий	42
Статья 168. Перерывы, включаемые в рабочее время, и порядок их оплаты	43
Статья 169. Перевод на другую работу в случае прекращения работы в холодное время года	43
Статья 170. Перевод на более легкую работу	43
Статья 171. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу	43
Статья 172. Обязанность администрации содействовать медицинским работникам в оказании рабочим и служащим лечебно-профилактической помощи	43
Статья 173. Перевозка заболевших рабочих и служащих	44
Статья 174. Применение труда инвалидов и других лиц с пониженной трудоспособностью	44
Статья 175. Материальная ответственность предприятия за ущерб работникам, пострадавшим на производстве	44
Статья 175 ¹ . Материальная ответственность предприятия в случае смерти работника наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания	44

Глава XI. Труд женщин	44
Статья 176. Работы, на которых запрещается применение труда женщин	44
Статья 177. Ограничение труда женщин на работах в ночное время	45
Статья 178. Ограничение ночных, сверхурочных работ, работ в выходные дни и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет	45
Статья 179. Привлечение к сверхурочным работам и направлению в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до восьми лет	45
Статья 180. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет	45
Статья 181. Отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком	45
Статья 182. Присоединение к отпуску по беременности и родам ежегодного отпуска	45
Статья 183. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы матерям, имеющим детей в возрасте до трех лет	46
Статья 183 ¹ . Право женщины в период отпуска по уходу за ребенком работать на условиях неполного рабочего времени или на дому	46
Статья 184. Отпуска женщинам, усыновившим новорожденных детей	46
Статья 185. Перерывы для кормления ребенка	46
Статья 186. Гарантии при приеме на работу и запрещение увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей	46
Статья 187. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи	47
Статья 188. Обслуживание женщин на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда	47
Статья 188 ¹ . Медицинские осмотры женщин	47
Глава XII. Труд молодежи	47
Статья 189. Возраст, с которого допускается прием на работу	47
Статья 190. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях	47
Статья 191. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет	47
Статья 192. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет	48
Статья 193. Привлечение к ночным и сверхурочным работам в выходные дни и направлению в командировки рабочих и служащих моложе восемнадцати лет	48
Статья 194. Отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет	48
Статья 195. Нормы выработки для молодых рабочих	48
Статья 196. Оплата труда рабочих и служащих моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы	48
Статья 197. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве	48
Статья 198. Обеспечение молодых рабочих и специалистов, окончивших учебные заведения, работой по специальности и квалификации	49
Статья 199. Ограничения увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет	49
Статья 200. Расторжение трудового договора с рабочими и служащими моложе восемнадцати лет по требованию родителей или других лиц и органов	49
Глава XIII. Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением	49
Статья 201. Организация профессионального обучения на производстве	49
Статья 202. Обучение в пределах рабочего времени	49
Статья 203. Предоставление работы в соответствии с полученной квалификацией	49
Статья 204. Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением	49
Статья 205. Поощрение рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением	49
Статья 206. Льготы для рабочих и служащих, успешно обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях	50
Статья 207. Сокращение рабочего времени для обучающихся в общеобразовательных школах	50
Статья 208. Ограничение привлечения обучающихся в образовательных и профессионально-технических учебных заведениях к сверхурочным работам	50
Статья 209. Отпуска в связи с обучением в общеобразовательных школах	50
Статья 210. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях	51
Статья 211. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях	51
Статья 212. Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения	51
Статья 212 ¹ . Льготы для рабочих и служащих, обучающихся на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях	51
Статья 213. Льготы для рабочих и служащих, обучающихся в высших и средних учебных заведениях	52
Статья 214. Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных высших и средних учебных заведениях	52
Статья 215. Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях	52
Статья 216. Отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту	52
Статья 216 ¹ . Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях	53
Статья 217. Оплата проезда к месту нахождения учебного заведения	53

Глава XIV. Трудовые споры	53
Статья 218. Органы, рассматривающие трудовые споры	53
Статья 219. Порядок рассмотрения трудовых споров	53
Статья 220. Организация комиссий по трудовым спорам	53
Статья 221. Компетенция комиссии по трудовым спорам	54
Статья 222. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров	54
Статья 223. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам	54
Статья 224. Рассмотрение трудового спора в случаях недостижения соглашения сторон в комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии	54
Статья 225. Рассмотрение трудовых споров профсоюзными комитетами предприятий, учреждений, организаций	54
Статья 226. Случаи когда трудовой спор, рассмотренный профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, может быть передан на рассмотрение суда	55
Статья 227. Рассмотрение трудовых споров в районных (городских) народных судах	55
Статья 228. О сроках обращения за разрешением трудовых споров	56
Статья 229. Освобождение истцов - рабочих и служащих при обращении их в суд по трудовым делам от уплаты судебных расходов	56
Статья 230. Восстановление на работе	56
Статья 231. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения ниже оплачиваемой работы	56
Статья 231 ¹ . Удовлетворение денежных требований	57
Статья 232. Немедленное исполнение решений или постановлений о восстановлении на работе и выплате заработной платы	58
Статья 233. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе	58
Статья 234. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам и постановления профсоюзного комитета по трудовому спору	57
Статья 235. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного комитета по трудовому спору	57
Статья 236. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры	58
Статья 237. Рассмотрение споров некоторых категорий работников по вопросам увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий	58
Статья 237 ¹ . Порядок рассмотрения споров по поводу установления или изменения условий труда	58
Статья 237 ² . Порядок рассмотрения разногласий между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда	59
Глава XV. Профессиональные союзы. Участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями	59
Статья 238. Право рабочих и служащих на объединение в профессиональные союзы	59
Статья 239. Права профессиональных союзов	59
Статья 240. Право рабочих и служащих участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями	59
Статья 241. Формы участия рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями	60
Статья 242. Обязанности администрации по созданию условий, обеспечивающих участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями и организациями	60
Статья 243. Взаимоотношения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации с администрацией	60
Статья 244. Права профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации	60
Статья 245. Полномочия профсоюзных органов при осуществлении ими контроля за соблюдением законодательства о труде и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих	61
Статья 246. Предоставление профсоюзным комитетам предприятий, учреждений, организаций помещений, транспортных средств и средств связи	61
Статья 247. Предоставление профсоюзным комитетам предприятий, учреждений, организаций зданий, помещений, сооружений, садов и парков для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы	61
Статья 248. Дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников и членов советов трудовых коллективов	62
Глава XV ^A . Трудовой коллектив	62
Статья 248 ¹ . Самоуправление трудового коллектива в сфере труда	62
Статья 248 ² . Полномочия общего собрания (конференции) трудового коллектива в сфере труда	62
Статья 248 ³ . Полномочия совета трудового коллектива	63
Статья 248 ⁴ . Выборы руководителей в трудовых коллективах	63
Статья 248 ⁵ . Общие принципы материальной заинтересованности трудового коллектива в результатах хозяйственной деятельности	64
Статья 248 ⁶ . Формирование коллектива бригады	64
Статья 248 ⁷ . Распределение коллективного заработка в бригаде с применением коэффициента трудового участия	64
Статья 248 ⁸ . Взаимная ответственность администрации и бригады	64

Глава XVI. Государственной социальное страхование	65
Статья 249. Распространение социального страхования на всех рабочих и служащих	65
Статья 250. Средства социального страхования	65
Статья 251. Виды обеспечения по социальному страхованию	65
Статья 252. Обеспечение пособиями по временной нетрудоспособности	65
Статья 253. Обеспечение пособиями по беременности и родам	65
Статья 253 ¹ . Основные условия выдачи и размеры пособий по социальному страхованию	65
Статья 254. Пенсионное обеспечение	65
Статья 255. Пенсии по старости	65
Статья 256. Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца	66
Глава XVII. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде	67
Статья 257. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде	67
Статья 258. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности	67
Статья 259. Государственный энергетический надзор	68
Статья 260. Государственный санитарный надзор	68
Статья 261. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде	68
Статья 262. Ответственность за нарушение законодательства о труде	68
Глава XVIII. Заключительные положения	68
Статья 263. Льготы в области труда для некоторых категорий рабочих и служащих	68
Статья 264. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства	68
Статья 265. Особые условия труда сезонных, временных и некоторых других категорий рабочих и служащих	68
Статья 266. Материальная ответственность рабочих и служащих в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер	68
Статья 267. Другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих	68
Статья 268. Разграничение компетенции Союза ССР и Республики Кыргызстан по вопросам, предусмотренным Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде	68
Статья 269. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом	69
Закон Киргизской Советской Социалистической Республики "Об утверждении Кодекса законов о труде Киргизской ССР" (от 23 мая 1972 года N 519-VIII)	69
Закон Республики Кыргызстан "О занятости населения" (от 20 апреля 1991 года N 440-XII)	69
Закон Республики Кыргызстан "О введении в действие Закона Республики Кыргызстан "О занятости населения" (от 20 апреля 1991 года N 441-XII)	78
Закон Кыргызской Республики "Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат" (от 26 июня 1996 года N 23)	79
Закон Кыргызской Республики "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья" (от 28 июня 1996 года N 33)	81
Правительство Кыргызской Республики	86
Постановление Правительства Республики Кыргызстан "Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск" (от 19 мая 1992 года N 223)	86
Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Положения о порядке лицензирования привлечения (приема на работу) в Кыргызскую Республику рабочей силы из-за рубежа" (от 2 июня 1993 года N 242)	87
Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Положения о временной трудовой деятельности граждан Кыргызской Республики за границей и иностранных граждан в Кыргызской Республике" (от 2 июня 1993 года N 243)	88
Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Положения о порядке предоставления финансовой поддержки органам служб занятости безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью" (от 6 января 1995 года N 6)	91

Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Списка сезонных работ, занятость в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы" (от 16 февраля 1995 года N 40)	100
Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об организации оплачиваемых общественных работ" (от 11 августа 1995 года N 350)	101
Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Положения об оказании финансовой поддержки органами служб занятости работодателям, создающим рабочие места для безработных граждан" (от 12 октября 1995 года N 427)	105
Министерства и ведомства Кыргызской Республики	110
Постановление Коллегии Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики "Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка" (от 26 декабря 1995 года N 69)	110

ОХРАНА ТРУДА

Жогорку Кенеш Кыргызской Республики	113
Закон Республики Кыргызстан "Об охране труда" (от 27 февраля 1992 года N 765-XII)	113
Постановление Верховного Совета Республики Кыргызстан "О порядке введения в действие Закона Республики Кыргызстан "Об охране труда" (от 27 февраля 1992 года N 766-XII)	121
Правительство Кыргызской Республики	122
Постановление Правительства Республики Кыргызстан "Об утверждении Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей" (от 23 апреля 1993 года N 175)	122
Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Положения о службе охраны труда и об организации работы по охране труда" (от 15 декабря 1995 года N 533)	132
Постановление Правительства Кыргызской Республики "Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве" (от 15 декабря 1995 года N 539)	135
Министерства и ведомства Кыргызской Республики	148
Постановление Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики и Совета Федерации профсоюзов Кыргызстана "Об утверждении Инструкции о порядке применения Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей" (от 11 февраля 1994 года N 10; 10 марта 1994 года N 27-2г)	148

Сдано в набор 4.10.96. Подписано к печати 15.10.96. Формат бумаги 60x88¹/₈.
 Офсетная печать. Усл. печ. л. 8. Усл. изд. л. 11,76. Заказ №

Отпечатано в Кантской городской типографии, Кыргызская Республика

Труд и занятость населения

ЖОГОРКУ КЕНЕШ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Кодекс законов о труде Кыргызской Республики

(с учетом изменений и дополнений
по состоянию на 1 июля 1996 года)

Великая Октябрьская социалистическая революция уничтожила строй эксплуатации и угнетения. Впервые после столетий подневольного труда на эксплуататоров трудящиеся получили возможность работать на себя, на свое общество.

С победой социализма в Советском Союзе полностью и навсегда ликвидирована эксплуатация человека человеком. Основу общественной организации труда в СССР, в состав которой входят на основе добровольного объединения и равноправия с другими союзными республиками Киргизская Советская Социалистическая Республика, составляет социалистическая собственность, открывшая эпоху свободного труда во имя лучшей жизни трудящегося человека. Гарантированная социалистическим строем свобода труда от эксплуатации - основное условие подлинной свободы личности.

В социалистическом обществе, где нет эксплуататоров и эксплуатируемых, осуществляется всеобщность труда для всех трудоспособных членов общества и всем гражданам обеспечивается возможность трудиться. В СССР действует принцип социализма: "от каждого по его способности, каждому - по его труду", труд является обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина по принципу: "кто не работает, тот не ест".

Социалистический общественный строй создает материальную и моральную заинтересованность людей в лучших результатах труда, в непрерывном развитии и совершенствовании общественного производства. Рост социалистического производства обеспечивает прочную базу для неуклонного повышения материального благосостояния и культурного уровня советского народа. Советское государство совершенствует формы материального и морального стимулирования труда и всемерно содействует развитию массового социалистического соревнования трудящихся и движение за коммунистический труд.

Важнейшее условие построения коммунизма - достижение высшей производительности труда, повышение эффективности общественного производства. Решение этой задачи требует ускорения научно-технического прогресса во всем народном хозяйстве, неуклонного роста культурно-технической подготовки трудящихся, повышения уровня организованности и дисциплинированности их труда.

В СССР научно-технический прогресс сочетается с полной занятостью населения и используется для коренного облегчения труда, сокращения рабочей недели, ликвидации тяжелого физического и всякого некавалифицированного труда. С развитием научно-технического прогресса постепенно происходит процесс органического соединения умственного и физического труда в производственной деятельности людей. Осуществляемое в широких масштабах бесплатное специальное и профессионально-техническое образование гарантирует свободный выбор рода работы и профессии с учетом интересов общества.

Охрана здоровья трудящихся, обеспечение безопасных условий труда, ликвидация профессиональных заболеваний и производственного травматизма составляет одну из главных забот Советского государства.

В советском обществе трудящиеся управляют предприятиями, составляющими государственную (общенародную) собственность, через Советы народных депутатов и создаваемые ими органы государственного управления. Огромную роль в деле привлечения рабо-

чих и служащих к управлению предприятиями, учреждениями, организациями играют профессиональные союзы.

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией Кыргызской Республики гражданам обеспечивается равноправие в области труда, независимо от национальности и расы. Женщине в СССР предоставлены равные с мужчиной права на труд, оплату труда, отдых и социальное обеспечение.

Трудовые права граждан охраняются законом. Защита трудовых прав осуществляется Государственными органами, а также профессиональными союзами и другими общественными организациями.

(В редакции Закона Кыргызской ССР от 25 августа 1978 года; Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года; 28 февраля 1985 года)

Глава I. Общие положения

Статья 1. Задачи Кодекса законов о труде Республики Кыргызстан

Кодекс законов о труде Республики Кыргызстан регулирует трудовые отношения всех рабочих и служащих, содействуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

Кодекс законов о труде Республики Кыргызстан устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав рабочих и служащих.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 2. Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих

Право граждан СССР на труд, - то есть на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, - включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием систем профессиональной ориентации и трудоустройства.

Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации. Рабочие и служащие имеют право на отдых в соответствии с законом об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на объединение в профессиональные союзы, на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, на материальное обеспечение за счет государства в порядке государственного страхования в старости, а также в случае болезни, полной или частичной утраты трудоспособности.

Добросовестный труд, соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к народному добру, выполнение установленных государством с участием профессиональных союзов норм труда, профессионального мастерства, качества работы и выпускаемой продукции составляют обязанность всех рабочих и служащих.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года; 28 февраля 1985 года; 4 мая 1988 года)

Статья 3. Регулирование труда членов колхозов

Труд членов колхозов и иных кооперативных организаций регулируется их уставами, принимаемыми на основе и в соответствии с Примерным уставом колхоза, Примерным уставом кооператива, а также законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан, относящимся к колхозам и иным кооперативным организациям.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 4. Законодательство Союза ССР и Республики Кыргызстан о труде

Законодательство Союза ССР и Республики Кыргызстан о труде состоит из Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и издаваемых в соответствии с ними

ми иных актов трудового законодательства Союза ССР, настоящего Кодекса и других актов трудового законодательства Республики Кыргызстан.

Регулирование труда рабочих и служащих в Республике Кыргызстан по вопросам, предусмотренным Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, осуществляется:

законодательством Союза ССР;

законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан;

законодательством Республики Кыргызстан.

Разграничение компетенции Союза ССР и Республики Кыргызстан в области регулирования труда рабочих и служащих производится по правилам статьи 107 и других статей Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (статья 268 и другие статьи настоящего Кодекса).

Вопросы труда рабочих и служащих, не предусмотренных Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, регулируются законодательством Союза ССР, настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства Республики Кыргызстан.

Статья 5. Недействительность условий договоров о труде, ухудшающих положение рабочих и служащих

Условия договоров о труде, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан о труде являются недействительными.

Администрация предприятия, учреждения, организации совместно с советом трудового коллектива и профсоюзными комитетами вправе устанавливать за счет собственных средств дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников коллектива или отдельных категорий рабочих и служащих.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 6. Применение в Республике Кыргызстан трудового законодательства других союзных республик

При рассмотрении на территории Республики Кыргызстан вопросов о реализации тех прав и обязанностей рабочих и служащих, которые возникли на территории другой союзной республики, применяется трудовое законодательство этой республики.

Глава II. Коллективный договор

Статья 7. Заключение коллективного договора

Коллективный договор заключается профсоюзным комитетом предприятия, организации от имени трудового коллектива с администрацией предприятия, организации.

Заключению коллективного договора предшествует обсуждение его проекта на собрании (конференции) трудового коллектива. Общее собрание (конференция) одобряет коллективный договор и уполномочивает профсоюзный комитет подписать его с администрацией от имени трудового коллектива. Коллективный договор заключается ежегодно.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 28 февраля 1985 года; 4 мая 1988 года)

Статья 8. Содержание коллективного договора

Коллективный договор должен содержать основные положения по вопросам труда и заработной платы, установленные для данного предприятия, организации в соответствии с действующим законодательством, а также положения в области рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда и материального стимулирования, охраны труда, разработанные администрацией и профсоюзным комитетом предприятия, организации в пределах предоставленных им прав и носящие нормативный характер.

Коллективным договором устанавливаются взаимные обязательства администрации и трудового коллектива по выполнению производственных планов, совершенствованию организации производства и труда, внедрению новой техники и повышению производительности труда, улучшению качества и снижению себестоимости продукции, развитию социалистического соревнования, укреплению производственной и трудовой дисциплины, повышению квалификации и подготовке кадров непосредственно на производстве.

В коллективном договоре должны содержаться обязательства администрации профсоюзного комитета предприятия, организации по вовлечению рабочих и служащих в управ-

ление предприятием, организацией, совершенствованию нормирования труда, форм оплаты труда и материального стимулирования, по охране труда, предоставлению льгот и преимуществ передовикам производства, улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания трудящихся, развитию воспитательной и культурно-массовой работы.

В коллективном договоре могут содержаться и другие положения, касающиеся экономического и социального развития предприятия, организации.

Положения коллективного договора не должны противоречить законодательству о труде.
(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 28 февраля 1985 года; 4 мая 1988 года)

Статья 9. Вступление в силу коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами или в срок, указанный в самом договоре.

Заклученный коллективный договор доводится до сведения всех рабочих и служащих предприятия, организации.

Статья 10. Действие коллективного договора

Коллективный договор распространяется на всех рабочих и служащих предприятия, организации независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза.

Статья 11. Разрешение разногласий, возникающих при заключении и изменении коллективного договора

Разногласия между администрацией предприятия, организации и профсоюзным комитетом, возникшие при заключении и изменении коллективного договора, разрешаются с участием представителей администрации, трудового коллектива и профсоюзного комитета вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 4 мая 1988 года)

Статья 12. Изменения и дополнения коллективного договора

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся профсоюзным комитетом предприятия, организации и администрацией предприятия, организации с одобрения их на собраниях (конференциях) трудового коллектива.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 28 февраля 1985 года)

Статья 13. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляют администрация предприятия, организации, профсоюзный комитет предприятия, организации и их вышестоящие органы.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 14. Отчеты о выполнении коллективного договора

Администрация предприятия, организации и профсоюзный комитет отчитываются перед трудовым коллективом о выполнении обязательств по коллективному договору

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года; 4 мая 1988 года)

Статья 15. Освобождение профессиональных союзов от материальной ответственности по коллективным договорам

Профессиональные союзы не несут материальной ответственности по коллективным договорам.

Глава III. Трудовой договор

Статья 16. Стороны и содержание трудового договора

Трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Соглашением сторон может быть обусловлено совмещение профессий (должностей) в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 17. Гарантии при приеме на работу

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией Кыргызской Республики 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.

Не допускается прием граждан на работу, противопоказанную им по состоянию здоровья.

При приеме на работу с заведомо высоким уровнем потенциального риска возникновения профессионального заболевания или отравления администрация предприятия обязана предупредить об этом работника и заключить с ним трудовой договор где оговорить перевод на другую работу с сохранением среднего заработка в случае возникновения самоотического заболевания, подтвержденного медицинским заключением.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 18. Ограничения совместной службы родственников

Запрещается совместная служба на одном и том же предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

Изъятие из этого правила могут устанавливаться Правительством Республики Кыргызстан.

Статья 19. Срок трудового договора

Трудовые договоры заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более трех лет;
- 3) на время выполнения определенной работы.

Статья 20. Формы трудового договора

Трудовой договор заключается в устной или письменной форме.

Соблюдение письменной формы трудового договора обязательно в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

Статья 21. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора.

Статья 21¹. Трудовой договор с рабочими и служащими, достигшими пенсионного возраста (Исключена Законом Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 22. Запрещение требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством

При приеме на работу запрещается требовать от трудящихся документы, помимо предусмотренных законодательством.

Статья 23. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе.

Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

В период испытания на рабочих и служащих полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию.

Статья 24. Срок испытания при приеме на работу

Срок испытания, если иное не установлено законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан, не может превышать трех месяцев, а в отдельных случаях по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза, - шести месяцев.

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

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 25. Результаты испытания при приеме на работу

Если срок испытания истек, а рабочий или служащий продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласования с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы рабочий или служащий вправе обжаловать в районный (городской) народный суд, а в соответствующих случаях (статья 237) в вышестоящий в порядке подчиненности орган.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 26. Запрещение требовать выполнение работы, необусловленной трудовым договором

Администрация не вправе требовать от рабочего или служащего выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

Статья 27. Перевод на другую работу.

Изменение существенных условий труда

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия рабочего или служащего, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 28, 29 и 145 настоящего Кодекса.

Не считается переводом на другую работу и не требует согласия работника перемещение его на том же предприятии, в учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором. Администрация не вправе перемещать рабочего или служащего на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В связи с изменениями в организации производства и труда допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об изменении существенных условий труда - систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещения профессий, изменении разрядов и наименования должностей и других - работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 6 статьи 31 настоящего Кодекса.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 28. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право переводить рабочих и служащих на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии, в учреждении, организации либо на другом предприятии, в учреждении, организации, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего рабочего или служащего.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Статья 29. Временный перевод на другую работу в случае простоя

В случае простоя рабочие и служащие переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца. При переводе на ниже оплачиваемую работу вследствие простоя за рабочими и служащими, выполняющими норму выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за рабочими и служащими, не выполняющими нормы или переведенными на временно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

Статья 30. Ограничения перевода на неквалифицированные работы

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных рабочих и служащих на неквалифицированные работы.

Статья 31. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашения сторон;
- 2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 19), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего (статьи 34 и 35), по инициативе администрации (статья 36) либо по требованию профсоюзного органа (статья 42);
- 5) перевод работника, с его согласия, на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборочную должность;
- 6) отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией, а также отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден (кроме случаев условного осуждения или отсрочки исполнения приговора) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года; 24 октября 1983 года; 4 мая 1988 года)

Статья 32. Продолжение действия трудового договора в случае передачи, слияния и разделения предприятия, учреждения, организации

Передача предприятия, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При слиянии, разделении или присоединении предприятий, учреждений, организаций трудовые отношения с согласия рабочего или служащего продолжают; прекращения в этих случаях трудового договора по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников (пункт 1 статьи 36).

Статья 33. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

Трудовой договор по истечении срока действия может быть по желанию сторон переключен на новый срок.

Если по истечении срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 19) трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 34. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок по инициативе рабочего или служащего

Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за два месяца. При расторжении трудового договора по уважительным причинам рабочие и служащие предупреждают об этом администрацию письменно за один месяц.

Время выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушение трудовой дисциплины (пункт 4 статьи 145), в срок предупреждения об увольнении не засчитывается.

По истечении этого срока рабочий или служащий вправе прекратить эту работу, а администрация предприятия, учреждения, организации обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения указанных сроков.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 20 марта 1980 года; 24 октября 1983 года)

Статья 35. Расторжение срочного договора по инициативе рабочего или служащего

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 19) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Статья 36. Расторжение трудового договора по инициативе администрации

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях:

- 1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;
- 1¹) (Исключен)
- 2) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;
- 3) 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;
- 4) прогула (в том числе и отсутствия на работе более трех часов в течении рабочего дня) без уважительных причин;
- 5) неявки на работу в течении более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством Союза ССР 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;
- 6) восстановления на работе рабочего или служащего ранее выполнявшего эту работу;
- 7) появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- 8) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применения мер общественного воздействия.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 24 октября 1983 года; 30 июня 1986 года; 4 мая 1988 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 37. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации

Расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации не допускается без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, а при увольнении по основаниям, указанным в пунктах 3, 4 и 7 статьи 36 настоящего Кодекса, - в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка, в пункте 8 статьи 36 настоящего Кодекса, - 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.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 29 августа 1984 года; 30 июня 1986 года; 4 мая 1988 года)

Статья 38. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

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 предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) семейным - при наличии двух или более иждивенцев;
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации;
- 4) работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на данном предприятии, в учреждении, организации;
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;
- 6) инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР.

Статья 39. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях

Помимо оснований, предусмотренных в статьях 31 и 36 настоящего Кодекса, трудовой договор некоторых категорий рабочих и служащих в соответствии с законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан может быть прекращен в случаях:

- 1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности;
- 2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации;
- 3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Расторжение трудового договора по основаниям, указанных в пунктах 2 и 3 настоящей статьи, производится с соблюдением правил статьи 37 настоящего Кодекса.

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Республики Кыргызстан могут устанавливаться и другие дополнительные основания прекра-

шения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях (нарушение установленных правил приема на работу и др.).

Статья 40. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации в период болезни и отпуска рабочего или служащего

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 статьи 36 настоящего Кодекса), а также в период пребывания работника в отпуске. Это правило не распространяется на случаи полной ликвидации предприятия, учреждения, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 41. Выходное пособие

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 31 и пунктах 2 и 6 статьи 36 настоящего Кодекса, либо вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 35) рабочим и служащим выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Женам (мужьям) военнослужащих при расторжении с ними трудового договора в связи с переводом мужа (жены) на службу в другую местность выплачивается пособие в размере среднего месячного заработка.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 4 мая 1988 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 42. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

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, скрывает от учета несчастные случаи на производстве, 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.

Требование профсоюзного органа может быть обжаловано работником или администрацией в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 4 мая 1988 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 43. Отстранение от работы

Отстранение рабочего или служащего от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, администрация предприятия, учреждения, организации не допускает к работе в этот день (смену).

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 44. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности рабочего или служащего.

Трудовые книжки ведутся на всех рабочих и служащих, работающих на предприятии, в учреждении, организации свыше пяти дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе на предприятии, в учреждении, организации. Взыскания в трудовую книжку не записываются.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. При расторжении трудового договора по инициативе рабочего или служащего в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление

определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается рабочему и служащему в день увольнения.

Статья 45. Выдача справки о работе и заработной плате

Администрация обязана выдать рабочему или служащему по его просьбе справку о работе на данном предприятии, в учреждении, организации с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы.

Глава III^А. Обеспечение занятости высвобождаемых работников

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 45¹. Государственные гарантии права на труд

Республика Кыргызстан гарантирует гражданам:

а) бесплатную общеобразовательную профессиональную подготовку, а так же переподготовку. Порядок их предоставления определяется законодательством Республики Кыргызстан;

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 в получении профессии и работы, в выборе занятости и труда;

д) предоставление предприятиями, учреждениями, организациями подходящей работы на период не менее 3 лет ранее заявленным 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.

Республика Кыргызстан обеспечивает дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения в порядке предусмотренном законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 45². Обеспечение занятости высвобождаемых работников

О персональном освобождении работники персонально предупреждаются не позднее чем за два месяца. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата учитывается преимущественное право на оставление на работе (статья 38). Одновременно с предупреждением об увольнении работнику предлагается другая работа на том же предприятии, в учреждении, организации. При отсутствии подходящей работы, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу на том же предприятии, учреждении, организации, он по своему усмотрению обращается в государственную службу занятости либо трудоустраивается самостоятельно. Одновременно администрация доводит до сведения государственной службы занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации, стажа работы и размера оплаты труда.

Орган государственной службы занятости предлагает рабочему или служащему подходящую работу в той же или другой местности, а при ее отсутствии осуществляет подбор другой работы с учетом индивидуальных пожеланий и общественных потребностей.

При необходимости работник может быть направлен с его согласия, на профессиональную подготовку (переподготовку), повышение квалификации с последующим предоставлением ему работы.

Статья 45³. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам

За работниками, высвобождаемыми с предприятий, учреждений, организаций при расторжении трудового договора в связи с реорганизацией, ликвидацией предприятий, учреждений, организаций или осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, 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 течении 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 работниками, 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.

Глава IV. Рабочее время

Статья 46. Нормирование продолжительности рабочего времени

Нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации или с рабочими и служащими, если иное не предусмотрено законодательством.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 47. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной рабочей неделе.

Статья 48. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет, учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в период каникул (статья 189) - 24 часа в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной в части первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 20 августа 1990 года)

Статья 49. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих на работах с вредными условиями труда

Для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Статья 50. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Законодательством Союза ССР устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других).

Статья 51. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

Для рабочих и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом пред-

приятия, учреждения, организации с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (статьи 47-50).

На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 41 час, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часа при недельной норме 24 часа.

Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и по согласованию с местным Советом народных депутатов.

Графики сменности доводятся до сведения рабочих и служащих, как правило, не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 12 января 1981 года; 22 июня 1983 года; 4 мая 1988 года)

Статья 52. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней

Накануне праздничных дней (статья 71) продолжительность работы рабочих и служащих, кроме рабочих и служащих, указанных в статьях 48-50 настоящего Кодекса, сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов.

Статья 53. Работа в ночное время

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (статьи 49 и 50).

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; другие категории работников в соответствии с законодательством. Лица моложе восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до восьми лет (статья 179), и инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия, причем инвалиды лишь при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями (статья 174).

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 12 ноября 1987 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 54. Неполное рабочее время

По соглашению между рабочим, служащим и администрацией может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (в том числе находящегося на ее попечении) или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для рабочих и служащих каких-либо ограничений в объеме трудовых прав (продолжительность ежегодного отпуска, исчисление трудового стажа и другие).

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 12 ноября 1987 года; 20 августа 1990 года)

Статья 55. Начало и окончание ежедневной работы

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

Статья 56. Сменная работа

При сменной работе каждая группа работников (сменная бригада) должна производить работу в течение установленной в соответствии с законодательством продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом специфики работы и мнения трудового коллектива.

Назначения работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 57. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо в последствии особого характера труда, рабочий день может быть в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Статья 58. Суммированный учет рабочего времени

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (статьи 47-50).

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 59. Ограничение сверхурочных работ

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени (статьи 51 и 58).

Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и статьей 60 настоящего Кодекса. Сверхурочные работы могут производиться лишь с разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины; рабочие и служащие, обучающиеся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах и в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Лица моложе восемнадцати лет, женщины, имеющие детей в возрасте до восьми лет, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями (статьи 174 и 179).

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 12 января 1981 года; 22 июня 1983 года; 28 февраля 1985 года; 29 ноября 1986 года; 12 ноября 1987 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 60. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы

Сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны и для предотвращения стихийного бедствия, производственной аварии немедленного устранения их последствий;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения случайных и неожиданных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- 3) при необходимости закончить начатую работу, которая в последствии непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в течение нормального числа рабочих часов, если при этом прекращении начатой

работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся;

5) при продолжении работы в случае неявки сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва. Администрация в этих случаях обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Статья 61. Предельное количество сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего и служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Глава V. Время отдыха**Статья 62. Перерыв для отдыха и питания**

Рабочим и служащим предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время.

Рабочий или служащий использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы.

Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 63. Выходные дни

При пятидневной рабочей неделе рабочим и служащим предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Статья 64. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

Статья 65. Общий выходной день

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия, учреждения, организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Статья 66. Выходные дни на предприятиях, в учреждениях, организациях, связанных с обслуживанием населения

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и другие), выходные дни в соответствии с действующим законодательством устанавливаются местными Советами народных депутатов.

(В редакции Закона Киргизской ССР от 25 августа 1978 года)

Статья 67. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях

На предприятиях, в учреждениях, организациях, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях в непрерывном производстве выходные дни предоставляются в различные дни недели по-

чередно каждой группе рабочих и служащих согласно графикам сменности, утвержденным администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 68. Выходные дни при суммированном учете рабочего времени

При суммированном учете рабочего времени дни отдыха предоставляются рабочим и служащим в соответствии с графиком (расписаниями) работы. При составлении графика должны соблюдаться нормы продолжительности еженедельного отдыха (статья 64) в среднем за учетный период.

Статья 69. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в эти дни допускается только в разрешения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации и лишь в исключительных случаях, определяемых законодательством Союза ССР и частью третьей настоящей статьи.

Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни допускается в следующих исключительных случаях:

1) для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения несчастных случаев с людьми, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия, учреждения, организации в целом или их отдельных подразделений.

Привлечение рабочих и служащих к работе в выходные дни производится по письменному приказу (распоряжению) администрации предприятия, учреждения, организации с соблюдением ограничений, установленных статьями 174, 178 и 193 настоящего Кодекса.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года; 22 июня 1983 года)

Статья 70. Компенсация за работу в выходной день

Работа в выходной день может компенсироваться, по согласованию сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам статьи 104 настоящего Кодекса.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 71. Праздничные дни

Работа на предприятиях, учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные дни:

1 января - Новогодний праздник

7 января - Рождество Христово

8 марта - Международный женский день

21 марта - Народный праздник Нооруз

1 мая - День международной солидарности трудящихся

9 мая - День Победы

31 августа - День государственной независимости Республики Кыргызстан

Мусульманские праздники "Орозо айт" и "Курман айт" определяемые по лунному календарю являются нерабочими днями.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и отгрузочно-погрузочные работы.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 6 марта 1992 года)

Статья 72. Ежегодные отпуска

Всем рабочим и служащим предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 73 и 74).

Статья 73. Продолжительность отпуска

Ежегодный отпуск предоставляется рабочим и служащим продолжительностью не менее 15 рабочих дней, с постепенным переходом к предоставлению отпуска большей продолжительности. Порядок исчисления продолжительности ежегодного отпуска определяется законодательством Союза ССР.

Рабочим и служащим моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью один календарный месяц.

Чабанам (яководам, табунщикам) и другим работникам орогночного животноводства и иных государственных сельскохозяйственных предприятий, работникам занятым на выращивании, уборке и послеуборочной доработке табака, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 48 рабочих дней.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 74. Дополнительные отпуска

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- 1) рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 2) рабочим и служащим, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;
- 3) работникам с ненормированным рабочим днем;
- 4) рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;
- 5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 75.

(Исключена Указом Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 19 мая 1987 года)

Статья 76. Невключение отпусков по временной нетрудоспособности в счет ежегодных отпусков

Отпуска, предоставленные в установленном порядке по временной нетрудоспособности или по беременности и родам, в счет ежегодных отпусков не включаются.

Статья 77. Порядок предоставления отпусков

Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (статья 182); рабочим и служащим моложе восемнадцати лет (статья 194); рабочим и служащим, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по вечерней и заочной формам обучения (статья 216¹); военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, - по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Рабочим и служащим, переведенным из одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, отпуск может быть предоставлен до истечения одиннадцати месяцев работы после перевода. Если до перевода работник не проработал одиннадцати месяцев на одном предприятии, в учреждении, организации, то отпуск ему может быть предоставлен по истечении одиннадцати месяцев работы до и после перевода в общей сложности.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков (статья 79).

Статья 78. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск

В стаж работы, дающий право на отпуск, включается:

- 1) фактически проработанное время;
- 2) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- 3) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхо-

ванию, за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста одного года:

4) другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 79. Очередность предоставления отпусков

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы предприятия, учреждения, организации.

Женам (мужьям) военнослужащих ежегодные отпуска предоставляются (по их желанию) в период отпуска мужа (жены).

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 80. Ежегодное предоставление отпуска.

Исключительные случаи перенесения отпуска

Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности рабочего или служащего; при выполнении рабочим или служащим государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска рабочему или служащему в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации перенесение отпуска на следующий год. Перенесенный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 24 июня 1983 года)

Статья 81. Недопустимость замены отпуска денежной компенсацией

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения рабочего или служащего, не использовавшего отпуск.

Статья 82. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам рабочему или служащему, по его заявлению, с разрешения руководителя предприятия, учреждения, организации либо руководителя производственной единицы может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом (распоряжением). В необходимых случаях по соглашению сторон этот отпуск может быть отработан рабочим или служащим в последующий период, исходя из условий и возможностей производства.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года; 24 октября 1983 года)

Глава VI. Нормирование труда и сдельные расценки

Статья 83. Нормы труда

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

В условиях коллективных форм организации и оплаты труда могут применяться также укрупненные и комплексные нормы.

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

Достижение высокого уровня выработки продукции отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта

та, совершенствования своими силами рабочих мест не является основанием для пересмотра норм.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 84. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана обеспечивать нормальные условия работы для выполнения рабочими и служащими норм выработки. Такими условиями считаются:

- 1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;
- 2) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;
- 3) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергоснабжения;
- 4) своевременное обеспечение технической документацией;
- 5) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, отопление, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т.д.).

Статья 85. Ведение, замена и пересмотр норм труда

Введение и пересмотр норм труда производится администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

О введении новых норм труда рабочие и служащие должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года; 22 июня 1983 года; 4 мая 1988 года)

Статья 86. Замена и пересмотр единых и типовых норм

Замена и пересмотр единых и типовых (межотраслевых, отраслевых, ведомственных) норм осуществляется органами их утвердившими.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 87. Определение расценок при сдельной оплате труда

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной), тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

Статья 88. Установление нормированных заданий и норм обслуживания

При повременной оплате рабочим и служащим устанавливаются нормированные задания. Для выполнения отдельных функций или объемов работ могут быть установлены нормы обслуживания или нормы численности работников.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 89. Сохранение за рабочими и служащими - изобретателями и рационализаторами прежних расценок на определенный срок

За рабочими и служащими - авторами изобретений или рационализаторских предложений, изменяющих технические нормы и расценки, прежние расценки сохраняются в течение шести месяцев со времени введения новых норм и расценок. За другими работниками, оказавшими изобретателю или рационализатору помощь во внедрении предложения, прежние расценки сохраняются в течение трех месяцев.

Прежние расценки сохраняются и в тех случаях, когда изобретатель или рационализатор ранее не выполнял работу, нормы и расценки на которую изменены в связи с внедрением его предложения, и переведен на эту работу после внесения предложения.

Статья 90. Срок действия норм выработки (норм времени), норм обслуживания

Постоянные нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания устанавливаются на неопределенный срок и действуют до их пересмотра в связи с изменением условий, на которые они были рассчитаны.

На период освоения продукции, новой техники, технологии или организации производства и труда могут устанавливаться временные нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания на срок до трех месяцев. По истечении установленного срока временные нормы должны заменяться постоянными.

На аварийные, случайные и другие, не предусмотренные технологией или планом, работы в каждом отдельном случае устанавливаются разовые нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания, которые действуют в течение выполнения данной работы (при условии, что на эту работу не будут установлены временные или постоянные нормы).

Статья 91. Порядок разрешения разногласий, возникающих при установлении и пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания

Разногласия, возникающие между администрацией предприятия, учреждения, организации и профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации при установлении или пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания, разрешаются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Глава VII. Заработная плата**Статья 92. Оплата по труду**

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией Кыргызской Республики труд рабочих и служащих оплачивается по его количеству и качеству. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы и национальной принадлежности.

Статья 93. Минимальный размер заработной платы

Месячная заработная плата рабочего или служащего не может быть ниже установленного государством минимального размера.

Статья 94. Нормирование заработной платы

Нормирование заработной платы осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Статья 95. Оплата труда рабочих на основе тарифных ставок

Оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в централизованном порядке. Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Квалификационные разряды повышаются в первую очередь рабочим, успешно выполняющим нормы труда и добросовестно относящимся к своим трудовым обязанностям. Право на повышение разряда имеют рабочие, успешно выполняющие работы более высокого разряда не менее трех месяцев и сдавшие квалификационный экзамен. За грубое нарушение технологической дисциплины и другие серьезные нарушения, повлекшие ухудшение качества продукции, рабочему может быть снижена квалификация на один разряд. Восстановление разряда производится в общем порядке, но не ранее чем через три месяца после его снижения.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года; 4 мая 1988 года)

Статья 96. Оплата труда служащих на основе должностных окладов

Оплата труда служащих производится на основе схем должностных окладов, утверждаемых в централизованном порядке. Должностные оклады служащим устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с должностью и ква-

лификацией работника. По результатам аттестации администрация вправе изменять должностные оклады служащим в пределах минимальных и максимальных размеров по соответствующей должности и категории.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 97. Повышенная оплата труда, применяемого в особых условиях

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

Статья 98. Системы оплаты труда

Труд рабочих и служащих оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Для усиления материальной заинтересованности рабочих и служащих в выполнении и перевыполнении производственных планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения.

Установление систем оплаты труда и форм материального поощрения, утверждение положений о премировании и выплате вознаграждений по итогам за год производится администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Заработная плата каждого работника определяется конечными результатами работы, личным трудовым вкладом работника и максимальным размером не ограничивается.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года; 4 мая 1988 года)

Статья 99. Вознаграждение по итогам годовой работы

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение рабочим и служащим предприятий и организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда рабочего или служащего и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии, в организации.

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждает администрация предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 100. Извещение рабочих и служащих о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана известить рабочих и служащих о введении новых условий труда или изменении условий оплаты труда не позднее чем за один месяц.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года)

Статья 101. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором. Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки и наличии разницы в разрядах не менее чем в два разряда.

Статья 102. Оплата труда при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников

Рабочим и служащим, выполняющим на одном и том же предприятии, в учреждении, организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата

за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации в соответствии с законодательством Союза ССР.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 103. Оплата работы в сверхурочное время

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а последующие часы в двойном размере.

При сдельной оплате труда, а также в тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, за работу в сверхурочное время производится доплата в размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР.

Доплата за работу в сверхурочное время при сдельной оплате труда производится в соответствии с законодательством Союза ССР в размере пятидесяти процентов тарифной ставки повременщика соответствующего разряда за первые два часа сверхурочной работы и в размере ста процентов этой тарифной ставки за последующие часы.

Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Статья 104. Оплата работы в праздничные дни

Работа в праздничный день (часть вторая статьи 71) оплачивается в двойном размере:

- 1) сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере двойной часовой или дневной ставки;
- 3) работникам, получающим месячный оклад, - в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию рабочего или служащего, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Статья 105. Оплата работы в ночное время

Работа в ночное время (статья 53) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР.

Статья 106. Оплата труда при невыполнении норм выработки, браке и оплате времени простоя

При невыполнении норм выработки, изготовлении продукции, оказавшейся браком, и в простое, имевших место не по вине рабочего или служащего, оплата производится в размерах, определяемых законодательством Союза ССР.

Статья 107. Порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки

В соответствии с законодательством Союза ССР при невыполнении норм выработки не по вине рабочего или служащего оплата производится за фактически выполненную работу. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада). При невыполнении норм выработки по вине рабочего или служащего оплата производится в соответствии с выполненной работой.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 108. Порядок оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

В соответствии с законодательством Союза ССР при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине рабочего или служащего оплата труда по ее изготовлению производится по пониженным расценкам. Месячная заработная плата в этом случае не может быть ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада). При невыполнении норм выработки по вине рабочего или служащего оплата производится в соответствии с выполненной работой.

Брак изделий, происшедший вследствие дефекта в обрабатываемом материале, а также брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технологического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями.

Полный брак по вине рабочего или служащего оплате не подлежит. Частичный брак по вине рабочего или служащего оплачивается в зависимости от степени годности продукции по пониженным расценкам.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 109. Порядок оплаты времени простоя и при освоении новых производств (продукции)

В соответствии с законодательством Союза ССР время простоя не по вине рабочего или служащего, если работник предупредил администрацию (бригадира, мастера, других должностных лиц) о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

На период освоения нового производства (продукции) администрация может производить рабочим доплату до прежнего среднего заработка на срок не более 6 месяцев.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 110. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную ниже оплачиваемую работу и перемещении

При переводе рабочего или служащего на другую постоянную ниже оплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

В тех случаях, когда в результате перемещения рабочего или служащего (часть вторая статьи 27) уменьшается заработок по не зависящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

За работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией и ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников и переведенными на работу как внутри данного предприятия, учреждения, организации, так и в другие, сохраняются должностные оклады, которые они получали по прежнему месту работы (если оклады по новому месту работы ниже прежних) на период работы в новой должности.

В случае приостановки полномочными органами в установленном порядке работы предприятий, их подразделений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда, до устранения нарушений за работниками сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 111. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Учителям школ в сельской местности и работникам бюджетных учреждений поселковых и сельских Советов народных депутатов, отдаленных от места нахождения учреждений Государственного банка СССР, а также работникам других категорий в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан, заработная плата выплачивается один раз в месяц.

В тех случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этих дней.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года)

Статья 111¹. Ответственность за несвоевременную выплату заработной платы

Должностные лица предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, виновные в нарушении сроков и условий выплаты заработной платы несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

(В редакции Закона Кыргызской Республики от 17 июня 1996 года)

Статья 112. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы рабочим и служащим производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

Статья 113. Сроки расчета при увольнении

При увольнении рабочего или служащего выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, администрация во всяком случае обязана в указанный в настоящей статье срок выплатить неоспориваемую ею сумму.

Статья 114. Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

При задержке выдачи трудовой книжки по вине администрации работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула (часть пятая статьи 231).

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 115. Расчетные книжки

Всем рабочим, а также служащим, которые получают сдельную заработную плату, администрация обязана выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки.

В расчетные книжки записываются условия труда и расчеты по заработной плате.

Статья 116. Материально-бытовое и культурное обслуживание рабочих и служащих за счет общественных фондов потребления

Кроме заработной платы рабочим и служащим за счет общественных фондов потребления выплачиваются пособия по государственному социальному страхованию и пенсии, предоставляются путевки в санатории, дома отдыха и туристские базы, обеспечиваются бесплатная медицинская помощь и бесплатное обучение, производятся другие выплаты и предоставляются иные льготы. Средства из указанных фондов направляются также на строительство жилищ, школ, культурно-бытовых и медицинских учреждений, на улучшение культурно-бытового обслуживания рабочих и служащих, а также на содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

Глава VIII. Гарантии и компенсации**Статья 117. Гарантии для рабочих и служащих, избранных на выборные должности**

Рабочим и служащим, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, а также в партийных, профсоюзных, комсомольских, кооперативных и других общественных организациях, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации.

Статья 118. Гарантии для рабочих и служащих на время выполнения государственных или общественных обязанностей

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству Союза ССР и Республики Кыргызстан эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, рабочим и служащим гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Средний заработок сохраняется в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

- 1) осуществления избирательного права;
- 2) участия депутатов в сессиях Советов народных депутатов, а в случаях, установленных законодательством, и при выполнении ими других депутатских обязанностей;
- 3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными, партийными, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями;
- 4) явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и трудовых коллективов;

5) выполнения поручений органов народного контроля - в соответствии с Законом СССР о народном контроле в СССР;

6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при исполнительных комитетах Советов народных депутатов и врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

7) явки по вызову в комиссии по назначению пенсий в качестве свидетелей для дачи показаний о трудовом стаже;

8) участия членов добровольных пожарных дружин и ликвидации пожара или аварии;

9) выполнения других государственных или общественных обязанностей - в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 12 января 1981 года)

Статья 119. Гарантии и льготы для рабочих и служащих, привлекаемых к выполнению воинской обязанности

Рабочим и служащим, привлекаемым к выполнению обязанностей, предусмотренных Законом СССР о всеобщей воинской обязанности, предоставляются гарантии и льготы в соответствии с этим Законом.

Статья 120. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых для повышения квалификации

При направлении рабочих и служащих для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, предусмотренные законодательством.

Статья 121. Гарантии для рабочих и служащих являющихся донорами

Руководители предприятий, учреждений, организаций обязаны: беспрепятственно отпускать рабочих, служащих в учреждения здравоохранения на время обследования и в день сдачи крови и ее компонентов для переливания и сохранять за ними среднюю заработную плату по месту работы;

в случае дачи крови во время отпуска или в нерабочий день (выходной или праздничный) предоставлять донору другой оплачиваемый день отдыха;

непосредственно после каждого дня дачи крови и ее компонентов день отдыха, который по желанию донора может быть присоединен к очередному отпуску или использован в другое время в течении года со дня дачи крови;

производить оплату дополнительного дня отдыха донорам из расчета среднего заработка по месту основной работы.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 121¹. Льготы и преимущества для рабочих и служащих, являющихся донорами

Рабочие и служащие, систематически дающие кровь или ее компоненты для переливания, в первоочередном порядке обеспечиваются путевками (в том числе бесплатными или частично оплачиваемыми) в дома отдыха, санатории, санатории-профилактории, пансионаты и курсовками на санаторно-курортное лечение.

Рабочие и служащие, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор Республики Кыргызстан", также имеют право на очередной отпуск в удобное для них время.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 122. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых на обследование в медицинские учреждения

За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за рабочими и служащими, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

Статья 123. Гарантии для рабочих и служащих - изобретателей и рационализаторов

За рабочими и служащими - авторами изобретений или рационализаторских предложений сохраняется средний заработок при освобождении от основной работы для участия в работе по внедрению изобретения или рационализаторского предложения на том же предприятии, в учреждении, организации.

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения на другом предприятии, в учреждении, организации за рабочими и служащими сохраняется должность по месту постоянной работы, а работа по внедрению изобретения или рационализаторского предложения оплачивается по соглашению сторон в размере не ниже среднего заработка по месту постоянной работы.

Гарантии, установленные частями первой и второй настоящей статьи, распространяются и на рабочих и служащих - авторов промышленных образцов, привлекаемых к участию в работах, связанных с использованием на предприятиях, в учреждениях и организациях созданных ими промышленных образцов.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 124. Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность

Рабочие и служащие имеют право на возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи со служебными командировками, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность.

За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок.

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения.

Работникам при переводе их на другую работу, когда это связано с переездом в другую местность, выплачиваются: стоимость проезда работника и членов его семьи; расходы по провозу имущества; суточные за время нахождения в пути; единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи; заработная плата за дни сбора в дорогу и устройства на новом месте жительства, но не более шести дней, а также за время нахождения в пути.

Работникам, переезжающим в связи с приемом их (по предварительной договоренности) на работу в другую местность, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, указанные в части четвертой настоящей статьи, кроме выплаты единовременного пособия, которое этим работникам может быть выплачено по соглашению сторон.

Размеры компенсаций, порядок их выплаты лицам, указанным в частях второй, третьей, четвертой и пятой настоящей статьи, а также гарантии и компенсации лицам при переезде их в другую местность в связи с направлением на работу в порядке распределения после окончания учебного заведения, аспирантуры, клинической ординатуры либо в порядке организованного набора или общественного призыва устанавливаются законодательством Союза ССР.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 9 июля 1983 года)

Статья 125. Компенсационные выплаты за износ (амортизацию) инструментов, принадлежащих рабочим и служащим

Рабочие и служащие, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации (в связи с непредоставлением им необходимых инструментов администрацией), имеют право на компенсацию за износ (амортизацию) инструментов.

Размер и порядок выплаты этой компенсации определяются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с работником и профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, если размер и порядок выплаты компенсации не установлены в централизованном порядке.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 126. Ограничение материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

Рабочие и служащие обязаны бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения, организации и принимать меры к предотвращению ущерба.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на рабочего или служащего при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, огра-

ничивается определенной частью заработка рабочего или служащего и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР (статья 127-128).

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб предприятию, учреждению, организации.

Не допускается возложение на работника материальной ответственности за ущерб, который возник в результате нормального производственно-хозяйственного риска.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 11 мая 1977 года; 30 июня 1986 года)

Статья 126¹. Добровольное возмещение рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации

Рабочий и служащий, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации предприятия, учреждения, организации работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 11 мая 1977 года)

Статья 127. Пределы материальной ответственности рабочих и служащих

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка.

Материальная ответственность свыше среднего месячного заработка, допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве Союза ССР.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 24 октября 1983 года; 30 июня 1986 года)

Статья 128. Случаи ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих

Ограниченную материальную ответственность в соответствии с законодательством Союза ССР несут:

1) рабочие и служащие за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, в таком же размере рабочие и служащие несут материальную ответственность за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

2) руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, в учреждении, организации и их заместители - в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпусков недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей;

3) должностные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе на другую работу, - в случаях и размере, указанных в статье 233 настоящего Кодекса.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 11 мая 1977 года; 30 июня 1986 года)

Статья 129. Случаи полной материальной ответственности рабочих и служащих

Рабочие и служащие в соответствии с законодательством Союза ССР несут материальную ответственность перед предприятием, учреждением, организацией за причиненный ущерб по их вине в пределах полного размера ущерба в следующих случаях:

1) когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, предусмотренных в уголовном порядке;

2) когда ущерб причинен работником, находившимся в нетрезвом состоянии;

3) когда в соответствии с законодательством Союза ССР на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей;

4) когда между работником и предприятием, учреждением, организацией заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или других целей.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены предприятием, учреждением, организацией с работниками (достигшими 18-летнего возраста), занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей, (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей. Перечень таких должностей и работ, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается в порядке, определяемом Советом Министров СССР:

5) когда имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

6) когда ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование;

7) когда ущерб причинен не при использовании трудовых обязанностей.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 11 мая 1977 года; 29 августа 1984 года)

Статья 129¹. Коллективная (бригадная) материальная ответственность

При совместном выполнении рабочими и служащими отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады).

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения, а также типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности, в соответствии с законодательством Союза ССР, утверждается Государственным комитетом Совета Министров СССР по труду и социальным вопросам совместно с ВЦСПС.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 11 мая 1977 года; 12 января 1981 года; 22 июня 1983 года)

Статья 130. Порядок возмещения ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации

Возмещение ущерба рабочими и служащими в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации, а руководителями предприятия, учреждения, организации, и их заместителями - по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем удержания из заработной платы работника. Распоряжение администрации или вышестоящего в порядке подчиненности органа должно быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в районный (городской) народный суд.

Если администрация в нарушение установленного порядка произвела удержание из заработной платы без судебного решения, то удержанные суммы подлежат возврату.

Взысканные с руководителей предприятий, учреждений, организаций и их заместителей материального ущерба в судебном порядке производится по иску вышестоящего в порядке подчиненности органа или по заявлению прокурора.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 11 мая 1977 года; 24 октября 1983 года; 30 июня 1986 года)

Статья 131. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению

Размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по государственным розничным ценам, а в случае, когда розничные цены на материальные ценности ниже оптовых цен, - по оптовым ценам. При отсутствии на данный вид материальных ценностей розничных цен ущерб определяется по ценам, исчисленным в порядке, устанавливаемом Государственным комитетом СССР, по ценам.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 11 мая 1977 года; 28 февраля 1985 года)

Статья 132. Обязанность администрации обеспечивать надлежащие условия для сохранности материальных ценностей

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана создавать надлежащие условия для сохранности вверенных рабочим и служащим товароматериальных ценностей.

Статья 133. Учет конкретных обстоятельств при возложении материальной ответственности

Суд может с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника уменьшить размер ущерба подлежащего возмещению. Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 11 мая 1977 года)

Статья 134. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

Удержания из заработной платы рабочих и служащих для погашения их задолженности предприятию, учреждению, организации, где они работают, могут производиться по распоряжению администрации:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность; на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает оснований и размера удержаний.

В этих случаях администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты.

2) при увольнении рабочего или служащего до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 3, 5 и 6 статьи 31 и пунктах 1, 2 и 5 статьи 36 настоящего Кодекса, при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине рабочего или служащего предприятию, учреждению, организации, в размере не превышающем его среднего месячного заработка (часть первая статьи 130).

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

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года; 30 июня 1986 года)

Статья 135. Ограничение размера удержаний из заработной платы

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством СССР и Республики Кыргызстан, - пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате рабочему или служащему.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за рабочим или служащим во всяком случае должно сохранено пятьдесят процентов заработка.

Ограничения, установленные частями первой и второй настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ и при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 16 февраля 1987 года)

Статья 136. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате рабочим и служащим

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

Глава IX. Трудовая дисциплина

Статья 137. Обязанности рабочих и служащих

Рабочие и служащие обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, беречь и укреплять социалистическую собственность.

Статья 138. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

В трудовых коллективах создается обстановка нетерпимости к нарушителям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года; 4 мая 1988 года)

Статья 139. Обязанности администрации

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана правильно организовать труд рабочих и служащих, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Статья 140. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы о дисциплине

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми трудовыми коллективами по представлению администрации и профсоюзного комитета на основе типовых правил. В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий рабочих и служащих действуют уставы о дисциплине.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 28 февраля 1985 года)

Статья 141. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- 1) объявление благодарности;
- 2) выдача премии;
- 3) награждение ценным подарком;
- 4) награждение Почетной грамотой;
- 5) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

Статья 142. Порядок применения поощрений

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 143. Преимущества и льготы для рабочих и служащих, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности

Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

Статья 144. Поощрения за особые трудовые заслуги

За особые трудовые заслуги рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

Статья 145. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

За нарушения трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) строгий выговор;
- 4) перевод на ниже оплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;

за систематическое нарушение трудовой дисциплины, прогул без уважительных причин, появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения рабочий или служащий может быть переведен на другую нижеоплачиваемую работу или смещен на другую низшую должность на срок, указанный в абзаце первом настоящего пункта;

- 5) увольнение (пункты 3, 4, 7 и 8 статьи 36).

Законодательством о дисциплинарной ответственности и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий рабочих и служащих также и другие дисциплинарные взыскания.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 24 октября 1983 года; 30 июня 1986 года; 4 мая 1988 года)

Статья 146. Порядок применения дисциплинарных взысканий

До наложения взыскания должны быть затребованы объяснения от нарушителя трудовой дисциплины.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией предприятия, учреждения, организации непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Статья 147. Выбор меры дисциплинарного взыскания

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение рабочего и служащего.

Статья 148. Обжалование дисциплинарного взыскания

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в установленном порядке. Орган рассматривающий трудовой спор, должен учитывать соответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 149. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня наложения взыскания рабочий или служащий не будет переведен на новую работу за нарушение трудовой дисциплины, то он рассматривается как не подвергшийся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как хороший и добросовестный работник.

Статья 150. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Глава X. Охрана труда

Статья 151. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

На всех предприятиях, в учреждениях, организациях создаются здоровые и безопасные условия труда.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций, предпринимателя, собственника либо уполномоченный ими орган управления.

Взаимные обязательства администрации и работников по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на предприятии предусматриваются коллективным договором или соглашением.

Трудовые коллективы обсуждают и одобряют комплексные планы улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий и контролируют выполнение этих планов.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 152. Обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве и эксплуатации предприятий и объектов

Проектирование, строительство и реконструкция производственных зданий и сооружений, разработка и выпуск средств производства, внедрение технологий в том числе приобретенных за рубежом, не отвечающих требованиям стандартов, правил и норм по охране труда не допускается.

Ни одно новое или реконструированное предприятие, объект, средство производства не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если они не имеют разрешения органов осуществляющих государственный надзор и контроль за охраной труда.

Работа предприятий или его подразделений, эксплуатация средств производства, не отвечающих требованиям безопасности труда и создающих угрозу здоровью или жизни людей, подлежат приостановке полномочными органами в порядке установленном законодательством Республики Кыргызстан, до приведения их в соответствии с требованиями безопасности труда.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 153. Запрещение вклада в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда

(Исключена Законом Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 154. Запрещение изготовления и передачи в серийное производство образцов новых машин и другого оборудования, не отвечающих требованиям охраны труда

Ни один образец новой машины, механизма и другого производственного оборудования не может быть передан в серийное производство, если он не отвечает требованиям охраны труда.

Статья 155. Правила по охране труда, обязательные для администрации

Администрация обязана обеспечивать на предприятии, в учреждении и организации выполнение требований стандартов, правил по охране труда и санитарно-гигиенических норм, периодически проводить аттестацию рабочих мест, внедрять современные средства охраны труда, предотвращающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, а также обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением.

При отсутствии в нормативных документах по охране труда требований, соблюдения которых необходимо для обеспечения безопасных условий труда на определенных участках производства, администрация принимает по согласованию с профсоюзным комитетом меры, обеспечивающие безопасность работы.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 156. Соблюдение правил, норм и инструкций работниками предприятий

Рабочие и служащие предприятий обязаны соблюдать требования стандартов, правил, норм и инструкций по охране труда, установленные соответствующими законодательными и нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

Рабочие и служащие обязаны также соблюдать установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 12 января 1981 года; 22 июня 1983 года; 28 февраля 1985 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 157. Меры, обеспечивающие безопасные условия труда, принимаемые администрацией по согласованию с профессиональными союзами

(Исключена Законом Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 158. Средства на мероприятия по охране труда

Предприятие ежегодно выделяет на охрану необходимые средства в объеме определенном коллективным договором. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается. Работники предприятий не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели.

Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах или в соглашениях по охране труда, заключаемых между администрацией и профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 28 февраля 1985 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 159. Обучение и инструктирование работников по охране труда

Для вновь поступающих, а также переводимых на другую работу работников администрация обязана проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.

Для работников поступающих на работу в производства с повышенной опасностью или на работу, где требуется профессиональный отбор, производится предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и с последующей периодической переаттестацией.

Все работники предприятий, включая первых руководителей, обязаны проходить обучение, инструктирование, проверку знаний и переаттестацию в порядке, установленном государственным стандартом по безопасности труда и органами государственного надзора.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, запрещается.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 160. Обязанности администрации по расследованию и учету несчастных случаев на производстве

Администрация предприятия, учреждения, организации с участием представителей профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, а в установленных законодательством случаях с участием представителей органов надзора и контроля, обязаны своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

На основе материалов расследования и учета несчастных случаев администрация обязана своевременно принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 161. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, рабочим и служащим выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Администрация обязана обеспечить хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт выданных рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Статья 162. Запрещение выдачи взамен специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения

Запрещается выдача рабочим и служащим взамен специальной одежды и специальной обуви, материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения.

В случае приобретения специальной одежды и специальной обуви самим рабочим или служащим вследствие невыдачи в установленный срок и по установленным нормам администрации предприятия, учреждения, организации обязана возместить понесенные затраты по государственным розничным ценам.

Статья 163. Выдача рабочим и служащим мыла и обезвреживающих средств

На работах, связанных с загрязнением, выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

Статья 164. Выдача молока

На работах с вредными условиями труда рабочим и служащим выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

Перечни работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда, устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации в соответствии с медицинскими показаниями.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 165. Выдача рабочим и служащим лечебно-профилактического питания

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Статья 166. Обеспечение рабочих и служащих горячих цехов газированной соленой водой

Администрация предприятия, организации обязана бесплатно снабжать рабочих горячих цехов газированной соленой водой.

Цеха и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, определяются органами санитарного надзора по согласованию с администрацией предприятия, организации.

Статья 167. Обязательные медицинские осмотры работников некоторых категорий

Предприятие обязано организовать проведение предварительных, при заключении трудового договора и периодических, в течение его действия, медицинских осмотров работников

ряда профессий и производства в соответствии с порядком, установленным органами здравоохранения. Работники не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров.

При уклонении работников от прохождения осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведенных обследований, администрация вправе привлечь работников к дисциплинарной ответственности или не допускать их к работе. На время прохождения периодических медицинских осмотров за работниками сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 168. Перерывы, включаемые в рабочее время, и порядок их оплаты

Рабочим и служащим, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха. Администрация предприятия, организации обязана оборудовать помещения для обогрева и отдыха работников.

Перерывы, предоставляемые для обогрева и отдыха, включаются в рабочее время и оплачиваются по тарифной ставке (окладу) работника.

Время, на которое прекращается работа вследствие низкой температуры, оплачивается в порядке, установленном для оплаты простоя не по вине работника (статья 109).

Статья 169. Перевод на другую работу в случае прекращения работы в холодное время года

При прекращении работы в случаях, предусмотренных статьей 168 настоящего Кодекса, администрация предприятия, организации вправе перевести работника на другую работу.

При переводе по этим причинам на ниже оплачиваемую работу оплата производится в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 29 настоящего Кодекса.

Статья 170. Перевод на более легкую работу

Рабочих и служащих, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, администрация обязана перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При обнаружении у работника профессионального заболевания до истечения трудового договора администрация на основании медицинского заключения должна перевести его на другую работу с сохранением прежнего заработка до выздоровления или установления стойкой утраты трудоспособности.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 171. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу

При переводе по состоянию здоровья на более легкую ниже оплачиваемую работу за рабочими и служащими сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан, прежний средний заработок сохраняется на все время выполнения ниже оплачиваемой работы, или производится выплата пособия по государственному социальному страхованию.

Рабочим и служащим, временно переведенным на другую ниже оплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается за все время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена администрацией в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выдается на общих основаниях.

Рабочим и служащим, временно переведенным на ниже оплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, предприятие, учреждение, организация, ответственные за повреждение здоровья, выплачивают разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Статья 172. Обязанность администрации содействовать медицинским работникам в оказании рабочим и служащим лечебно-профилактической помощи

Для организации учреждений здравоохранения на предприятиях, в учреждениях и организациях администрация обязана выделять необходимые помещения и транспорт, а также

оказывать врачам и другим медицинским работникам содействие в выполнении их профессиональных обязанностей.

Статья 173. Перевозка заболевших рабочих и служащих

Перевозка в лечебно-профилактические учреждения рабочих и служащих, пострадавших от несчастных случаев или заболевших на месте работы, производится в необходимых случаях средствами транспорта и за счет предприятия, учреждения, организации.

Статья 174. Применение труда инвалидов и других лиц с пониженной трудоспособностью

В случаях, предусмотренных законодательством, администрация обязана принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда, а также предоставлять другим лицам с пониженной трудоспособностью работу, соответствующую медицинским рекомендациям.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена заключением врачебно-трудоустройственной комиссии.

Статья 175. Материальная ответственность предприятия за ущерб работникам, пострадавшим на производстве

Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие выплачивает единовременное пособие и возмещает ущерб за причиненное повреждение здоровья в порядке и размерах установленных законодательством Республики Кыргызстан.

Размер единовременного пособия определяется коллективным договором и должен быть назначен с учетом потери трудоспособности и инвалидности, но не менее:

при инвалидности III группы - тройного среднегодового заработка пострадавшего;

при инвалидности II группы - пяти среднегодовых заработков пострадавшего;

при инвалидности I группы - десяти среднегодовых заработков пострадавшего.

Предприятие компенсирует пострадавшему работнику расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи, если он признан нуждающимся в них. При необходимости предприятие обеспечивает профессиональную реабилитацию, переподготовку и трудоустройство потерпевшего в соответствии с медицинским заключением или возмещает расходы на эти цели.

В случае реорганизации или ликвидации предприятия выплата сумм возмещения ущерба работнику производится правопреемником или вышестоящей организацией.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 175¹. Материальная ответственность предприятия в случае смерти работника наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие (правопреемник, вышестоящая организация) возмещает материальный ущерб лицам, имеющим на это право в порядке и размерах, установленных законодательством Республики Кыргызстан, а также выплачивает единовременное пособие, размер которого устанавливается коллективным договором, но должен быть не менее двадцати среднегодовых заработков погибшего.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Глава XI. Труд женщин

Статья 176. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на подземных, тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в порядке установленном законодательством.

В случае привлечения женщин к работе связанной с подъемом и перемещением тяжестей, администрация обязана предусматривать для транспортировки грузов средства механизации, другие приспособления.

Применение труда беременных женщин на работах, связанных с подъемом и переносом тяжестей вручную, запрещается.

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается в порядке, установленном законодательством. (В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 177. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

Привлечение женщин, имеющих детей в возрасте до восьми лет к работам в ночное время без их согласия не допускается.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 178. Ограничение ночных, сверхурочных работ, работ в выходные дни и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

Не допускается привлечение к работам в ночное время и сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в командировку беременных женщин.

Не допускается привлечение к работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 179. Привлечение к сверхурочным работам и направлению в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до восьми лет

Женщины, имеющие детей в возрасте до восьми лет не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 180. Перевод на более легкую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую легкую работу, исключаящую воздействие опасных и вредных производственных факторов, в порядке, установленном законодательством, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине в соответствии с медицинским заключением другой более легкой и исключаящей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет предприятия, учреждения, организации.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 12 ноября 1987 года; 20 августа 1990 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 181. Отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью пятьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей - семьдесят) календарных дней после родов, и по их желанию, при наличии общего трудового стажа не менее одного года (женщинам, не достигшим восемнадцати лет - независимо от продолжительности трудового стажа) частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за эти периоды пособий по государственному социальному страхованию. Работающим женщинам не имеющим годичного стажа работы, пособие по уходу за ребенком выплачивается в половинном размере.

Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, фактически осуществляющими уход за ребенком.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 20 августа 1990 года)

Статья 182. Присоединение к отпуску по беременности и родам ежегодного отпуска

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

Статья 183. Дополнительный отпуск без сохранения заработка матерям, имеющим детей в возрасте до трех лет

Кроме отпусков по беременности, родам и уходу за ребенком женщине по ее заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. За время отпуска сохраняется место работы (должность).

Этот отпуск может быть использован полностью либо по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом или другими родственниками, фактически осуществляющими уход за ребенком. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные отпуска, время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 20 августа 1990 года)

Статья 183¹. Право женщин в период отпуска по уходу за ребенком работать на условиях неполного рабочего времени или на дому

По желанию женщины, и лиц, указанных в части второй статьи 181, в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом за ними сохраняется право на получения пособия в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 20 августа 1990 года)

Статья 184. Отпуска женщинам, усыновившим новорожденных детей

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск за период со дня усыновления и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка и, по их желанию, при наличии общего трудового стажа не менее одного года частично оплачиваемые отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет с выплатой за эти периоды пособий по государственному социальному страхованию.

По заявлению женщины, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, ей предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

По желанию женщины, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома и лиц, указанных в части второй статьи 181, они в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому. При этом за ними сохраняется право на получение пособия в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 12 ноября 1987 года; 20 августа 1990 года)

Статья 185. Перерывы для кормления ребенка

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до полутора лет продолжительность каждого перерыва устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются администрацией совместно с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации с учетом пожеланий матери.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 12 ноября 1987 года)

Статья 186. Гарантии при приеме на работу и запрещении увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать ей 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 (ребенка-инвалида до 16 лет).

При отказе в приеме на работу указанным категориям женщин администрация обязана сообщить им причины отказа в письменной форме. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в народный суд.

Увольнение беременных женщин и 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 случае 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 редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 20 августа 1990 года)

Статья 187. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Администрация предприятий, учреждений, организаций по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 188. Обслуживание женщин на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда

На предприятиях, в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

Статья 188¹. Медицинские осмотры женщин

Все женщины принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра, и в дальнейшем до достижения женщинами возраста 45 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Глава XII. Труд молодежи

Статья 189. Возраст, с которого допускается прием на работу

Запрещается применение труда лиц моложе пятнадцати лет, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

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 вред 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.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 20 августа 1990 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 190. Права несовершеннолетних в трудовых отношениях

Несовершеннолетние (лица не достигшие восемнадцати лет) в трудовых отношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства.

Статья 191. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на подземных, тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную.

В случае привлечения лиц, моложе восемнадцати лет к работе, связанной с подъемом и перемещением тяжестей, администрация обязана предусмотреть для транспортировки грузов средства механизации и автоматизации, другие приспособления.

Лица моложе восемнадцати лет не могут быть допущены к работе на машинах, механизмах, оборудовании, не имеющих сертификата безопасности.

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается в порядке, установленном законодательством.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 192. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 193. Привлечение к ночным и сверхурочным работам в выходные дни и направление в командировки рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Лица моложе восемнадцати лет не могут привлекаться к работам в ночное время и к сверхурочным работам или направляться в командировку без их согласия.

Запрещается привлекать лиц моложе восемнадцати лет к работам в выходные дни.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 194. Отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет

Ежегодные отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет (часть вторая статьи 73) предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое время года.

Статья 195. Нормы выработки для молодых рабочих

Для рабочих моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 196. Оплата труда рабочих и служащих моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Заработная плата рабочим и служащим моложе восемнадцати лет при сокращении продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как рабочим и служащим соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд рабочих и служащих моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата труда учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятиями могут устанавливаться учащимся доплаты к заработной плате.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 20 августа 1990 года)

Статья 197. Броня приема молодежи на работу и профессиональное обучение на производстве

Для всех предприятий и организаций устанавливается броня приема на работу и профессиональное обучение на производстве молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения, а также других лиц моложе семнадцати лет.

Отказ в приеме на работу и профессиональное обучение указанным лицам, направленным в счет брони, запрещается. Такой отказ может быть обжалован ими в народный суд.

Районные, городские, районные в городах Советы народных депутатов утверждают планы трудоустройства молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы, и обеспечивают их выполнение всеми предприятиями, учреждениями, организациями.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года; 29 ноября 1986 года; 20 августа 1990 года)

Статья 198. Обеспечение молодых рабочих и специалистов, окончивших учебные заведения, работой по специальности и квалификации

Молодые рабочие, окончившие профессионально-технические учебные заведения, и молодые специалисты, окончившие высшие и специальные учебные заведения, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 29 ноября 1986 года)

Статья 199. Ограничения увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Увольнение рабочих и служащих моложе восемнадцати лет по инициативе администрации допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 36 настоящего Кодекса, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

Статья 200. Расторжение трудового договора с рабочими и служащими моложе восемнадцати лет по требованию родителей или других лиц и органов

Родители, усыновители и попечитель, а также государственные органы, общественные организации и должностные лица, на которых возложен надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, имеют право требовать расторжения трудового договора с рабочими и служащими моложе восемнадцати лет, если продолжение его действия угрожает здоровью этого рабочего и служащего или нарушает его законные интересы.

Глава XIII. Льготы для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением

Статья 201. Организация профессионального обучения на производстве

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих, особенно молодежи, администрация предприятий, учреждений, организаций организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения на производстве за счет предприятия, учреждения, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 29 ноября 1986 года)

Статья 202. Обучение в пределах рабочего времени

Теоретические занятия и профессиональное обучение на производстве при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве путем индивидуального, бригадного и курсового обучения проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 29 ноября 1986 года)

Статья 203. Предоставление работы в соответствии с полученной квалификацией

По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация согласно тарифно-квалификационному справочнику и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией и присвоенным ему разрядом.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 29 ноября 1986 года)

Статья 204. Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением

Рабочим и служащим, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, администрация обязана создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 29 ноября 1986 года)

Статья 205. Поощрение рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением

При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение рабочими и служащими профессионального обучения

ТАТТМ

ТАКР

на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего специального образования.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 29 ноября 1986 года)

Статья 206. Льготы для рабочих и служащих, успешно обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях

Для рабочих и служащих, успешно обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также и другие льготы.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 207. Сокращение рабочего времени для обучающихся в общеобразовательных школах

Для рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, в период учебного года устанавливается сокращенная рабочая неделя: в школах рабочей молодежи - на один рабочий день или соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), в школах сельской молодежи - на два рабочих дня или соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Указанные лица освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

За время освобождения от работы указанным лицам выплачивается пятьдесят процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не менее установленного минимального размера заработной платы.

Руководители предприятий, учреждений, организаций могут предоставлять без ущерба для производственной деятельности рабочим и служащим, обучающимся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, по их желанию, в период учебного года один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

В отдельных случаях, когда по условиям производства (сезонной, подвижной характер работы и т.п.) лица, обучающиеся в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, не могут регулярно пользоваться свободными днями, руководители предприятий, учреждений, организаций могут предоставлять им свободные от работы дни в суммированном виде (взамен еженедельного предоставления этих дней) в межсезонный период или в иной период наименьшей занятости на производстве в пределах общего количества свободных от работы дней, установленного частью второй настоящей статьи.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 208. Ограничение привлечения обучающихся в образовательных и профессионально-технических учебных заведениях к сверхурочным работам

Запрещается привлечение к сверхурочным работам в дни занятий рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах и в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года; 29 ноября 1986 года)

Статья 209. Отпуска в связи с обучением в общеобразовательных школах

Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в XI классе дополнительный отпуск продолжительностью 20 рабочих

дней, а в VIII классе - 8 рабочих дней с сохранением заработной платы по основному месту работы из расчета тарифной ставки или оклада.

Для обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII, IX и X классах указанных школ предоставляется на время сдачи ими переводных экзаменов от 4 до 6 свободных от работы дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы за счет сохранения общего количества дней (на 8-12 дней), предоставляемых в соответствии со статьей 207 настоящего Кодекса.

Рабочим и служащим, допущенным к экзаменам в порядке экстерната за восьмилетнюю школу, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 15 рабочих дней, а к экзаменам на аттестат о среднем образовании - 20 рабочих дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 210. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях

При предоставлении рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах и в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, ежегодных отпусков администрация предприятий, учреждений, организаций обязана приурочивать, по их желанию, эти отпуска ко времени сдачи экзаменов в школах, профессионально-технических учебных заведениях.

Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, ежегодные отпуска могут предоставляться, по их желанию, с таким расчетом, чтобы они могли быть использованы до начала учебных занятий в школах.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года; 29 ноября 1986 года)

Статья 211. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях

Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в средних профессионально-технических училищах по вечерней (сменной) форме обучения, на вечерних (сменных) отделениях училищ, предоставляется дополнительный отпуск для подготовки и сдачи экзаменов продолжительностью 30 рабочих дней в течение года с сохранением за ними пятидесяти процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного размера заработной платы.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года; 29 ноября 1986 года)

Статья 212. Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения

Рабочим и служащим, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Продолжительность этого отпуска при вступительных экзаменах, в высшие учебные заведения - 10 календарных дней, в средние специальные учебные заведения - 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

Статья 212¹. Льготы для рабочих и служащих, обучающихся на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях

Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях при высших учебных заведениях, в период учебного года предоставляется, по их желанию, один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы.

Для сдачи выпускных экзаменов им предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 15 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 213. Льготы для рабочих и служащих, обучающихся в высших и средних учебных заведениях.

Рабочим и служащим, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 214. Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных высших и средних учебных заведениях.

Студенты вечерних и заочных высших учебных заведений и учащиеся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов имеют право при шестидневной рабочей неделе на один свободный от работы день в неделю для подготовки к занятиям с оплатой его в размере пятидесяти процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Администрация предприятий, учреждений, организаций вправе предоставлять в течение указанных 10 учебных месяцев дополнительно, по желанию студентов и учащихся, еще один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 215. Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях.

Студентам, успешно обучающимся в вечерних высших учебных заведениях, наперед установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 20 календарных дней, на третьем и последующих курсах - 30 календарных дней. Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних специальных учебных заведениях, наперед установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 10 календарных дней, на третьем и последующих курсах - 20 календарных дней.

Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, наперед установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах - 30 календарных дней, на третьем и последующих курсах - 40 календарных дней.

Продолжительность дополнительных отпусков на период установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов по курсам с учетом специальности для студентов высших и учащихся средних специальных учебных заведений, обучающихся по заочной форме обучения, может быть, в виде исключения, изменена в установленном порядке в пределах общей продолжительности этих отпусков на весь срок обучения.

Студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск 30 календарных дней.

Студентам вечерних и заочных высших учебных заведений на период подготовки к защите дипломного проекта (работы) предоставляется отпуск продолжительностью в 4 месяца, а учащимся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений - 2 месяца.

За время отпусков, предоставляемых в связи с совмещением работы с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за рабочими и служащими сохраняется средняя заработная плата, но не выше установленного размера.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 216. Отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту.

Администрация предприятий, учреждений, организаций по рекомендации соответствующих учебных заведений вправе предоставлять обучающимся на последний курс вечер-

них и заочных высших и средних специальных учебных заведений дополнительный месячный отпуск без сохранения заработной платы для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту. На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

Статья 216¹. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях.

При предоставлении рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, ежегодных отпусков администрация предприятий, учреждений, организаций обязана приурочивать, по их желанию, эти отпуска ко времени проведения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов в учебном заведении.

Предоставляемые указанным рабочим и служащим ежегодные отпуска могут приурочиваться, по их желанию, также ко времени каникул в учебном заведении.

Рабочим и служащим, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по вечерней и заочной формам обучения, ежегодные отпуска в первый год работы могут предоставляться, по их желанию, до истечения 11 месяцев.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 217. Оплата проезда к месту нахождения учебного заведения.

Администрация предприятия, учреждения, организации оплачивает обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по заочной форме обучения проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно на установленные занятия, для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов один раз в год в размере пятидесяти процентов стоимости проезда соответствующим видом транспорта применительно к порядку, установленному законодательством о служебных командировках.

Кроме того, в таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Глава XIV. Трудовые споры

Статья 218. Органы, рассматривающие трудовые споры.

Трудовые споры рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) профсоюзными комитетами предприятий, учреждений, организаций;
- 3) районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами (статья 237).

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 219. Порядок рассмотрения трудовых споров.

Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и вышестоящими в порядке подчиненности органами регулируется Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Президиумом Верховного Совета СССР, настоящим Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом Республики Кыргызстан.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года; 22 июня 1983 года)

Статья 220. Организация комиссий по трудовым спорам.

Комиссии по трудовым спорам организуются на предприятиях, в учреждениях, организациях из равного числа представителей профсоюзного комитета предприятий, учреждений, организаций и представителей администрации предприятия, учреждения, организации.

Число представителей от каждой стороны устанавливается по соглашению между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией. Предста-

вители сторон выделяются в комиссию на срок полномочий профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации. Представители профессионального союза выделяются в комиссию по трудовым спорам из числа членов комитета профессионального союза.

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где не имеется профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, комиссия по трудовым спорам образуется в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации.

На предприятии, в учреждении и организации, где профсоюзному комитету предприятия, учреждения, организации предоставлены права районного комитета профессионального союза, по решению этого комитета и администрации предприятия, учреждения и организации могут быть образованы в цехах и других структурных подразделениях цеховые комиссии по трудовым спорам, которые действуют на тех же основаниях что и общезаводские комиссии.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года; 22 июня 1983 года)

Статья 221. Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях между рабочими и служащими с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров, подлежащих рассмотрению согласно закону непосредственно в районных (городских) народных судах и других органах.

Статья 222. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров

Прием заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, производится профсоюзным комитетом, а где его нет - профсоюзным организатором.

Комиссия обязана рассматривать трудовые споры в пятидневный срок со дня подачи заявления.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года; 22 июня 1983 года)

Статья 223. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам

Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению сторон. Решения комиссии имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются.

Статья 224. Рассмотрение трудового спора в случаях недостижения соглашения сторон в комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии

Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями комитета профессионального союза и представителями администрации достигнуто не было, рабочий или служащий имеет право в десятидневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии обратиться с заявлением о разрешении спора в профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано рабочим или служащим в тот же срок в профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации.

Пропуск работником установленного 10-дневного срока не является основанием к отказу в приеме заявления. Признав причины пропуска срока уважительными, профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации на своем заседании может восстановить срок и рассмотреть спор по существу.

В том случае, когда рабочий или служащий не согласен с решением по трудовому спору, вынесенным комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, или в случае недостижения в этой комиссии соглашения сторон, он может обратиться в тот же срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года; 22 июня 1983 года)

Статья 225. Рассмотрение трудовых споров профсоюзными комитетами предприятий, учреждений, организаций

Профсоюзные комитеты предприятий, учреждений, организаций рассматривают трудовые споры по заявлениям рабочих и служащих, когда в комиссии по трудовым спорам не

было достигнуто соглашения сторон, и по жалобам рабочих и служащих на решения этой комиссии.

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации которому предоставлены права районного комитета профессионального союза, может передавать цеховым комитетам профессионального союза право рассматривать трудовые споры в порядке, установленном Положением о порядке рассмотрения трудовых споров.

При рассмотрении трудового спора, по которому в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение, профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации выносит постановление по существу спора.

При рассмотрении жалобы на решение комиссии по трудовым спорам профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации может оставить решение комиссии в силе или отменить это решение и вынести постановление по существу спора.

Профсоюзные комитеты обязаны рассматривать заявления и жалобы по трудовым спорам на своих заседаниях в семидневный срок со дня поступления заявления или жалобы.

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации по собственной инициативе или по протесту прокурора отменяет решение комиссии противоречащее действующему законодательству, и выносит постановление по существу спора.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 18 апреля 1975 года; 22 июня 1983 года)

Статья 226. Случаи когда трудовой спор, рассмотренный профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, может быть передан на рассмотрение суда

Если рабочий или служащий не согласен с постановлением по трудовому спору вынесенным профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, он может обратиться с заявлением о рассмотрении трудового спора в районный (городской) народный суд в десятидневный срок со дня получения постановления профсоюзного комитета.

Администрация предприятия, учреждения, организации может обратиться за разрешением трудового спора в районный (городской) народный суд в указанный выше срок, если она считает, что постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации противоречит действующему законодательству.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 227. Рассмотрение трудовых споров в районных (городских) народных судах

В районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) рабочих и служащих, когда они не согласны с постановлением профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации или по заявлениям администрации, когда она считает, что постановление профсоюзного комитета противоречит действующему законодательству;

2) рабочих и служащих, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации или когда в этой комиссии не было достигнуто соглашение сторон;

3) прокурора, когда он считает, что постановление профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации или решение комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации противоречит действующему законодательству.

Кроме того, непосредственно в районных (городских) народных судах, без обращения в комиссию по трудовым спорам и профсоюзный комитет, рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации, а также об изменении формулировки причин их увольнения, за исключением споров некоторых категорий работников, указанных в статье 237 настоящего Кодекса;

2) рабочих и служащих предприятий, учреждений, где нет профсоюзных комитетов предприятий, учреждений и профсоюзных организаторов, а также по заявлениям лиц, работающих по трудовым договорам в колхозах и межколхозных организациях;

3) администрации о возмещении рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.

Непосредственно в районном (городском) народном суде рассматривается также трудовой спор между работником и администрацией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника предварительно был решен администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации в пределах предоставленных им прав.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 18 апреля 1975 года; 22 июня 1983 года; Закона Республики Кыргызстан от 3 июля 1992 года)

Статья 228. О сроках обращения за разрешением трудовых споров
Рабочие и служащие могут обращаться в комиссии по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в районный (городской) народный суд в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба:

- 1) в случаях, предусмотренных частью первой статьи 127 настоящего Кодекса, - один месяц со дня обнаружения причиненного работником ущерба;
- 2) в случаях, предусмотренных частью второй статьи 127 и статьями 128 и 129 настоящего Кодекса, - один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

Этот срок применяется и при обращении в суд вышестоящего в порядке подчиненности органа либо прокурора.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам и судом.

Жалобы, поданные по истечении одного года с момента вступления в законную силу решения суда или решения вышестоящего в порядке подчиненности органа об отказе в восстановлении на работе, рассмотрению не подлежат.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 11 мая 1977 года; 24 октября 1983 года; 4 мая 1988 года)

Статья 229. Освобождение истцов - рабочих и служащих при обращении их в суд по трудовым делам от уплаты судебных расходов

Истцы - рабочие и служащие по искам о взыскании заработной платы и по другим требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

Статья 230. Восстановление на работе
В случае увольнения без законного основания либо незаконного перевода на другую работу рабочий или служащий должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающий трудовой спор.

Если увольнение работника произведено без согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, орган, рассматривающий трудовой спор, должен отложить его разрешение до рассмотрения профсоюзным комитетом вопроса о даче согласия на расторжение трудового договора с работником. В случае отказа в даче согласия на увольнение работника профсоюзный комитет принимает решение о восстановлении его на работе.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Статья 231. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения ниже оплачиваемой работы

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.

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 ниже оплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Оплата за время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе, а также выплаты разницы в заработке за время ниже оплачиваемой работы может быть произведена администрацией предприятия, учреждения, организации и при отсутствии решения или постановления органа по рассмотрению трудовых споров.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине администрации работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 231¹. Удовлетворение денежных требований
При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статьи 321 и 237 настоящего Кодекса), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за один год, а по вопросу о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении - не более чем за два рабочих года (в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не более чем за три рабочих года).

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 18 апреля 1975 года)

Статья 232. Немедленное исполнение решений или постановлений о восстановлении на работе и выплате заработной платы
Решение или постановление, принятое органом по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника, подлежит немедленному исполнению. Если администрация задержала исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению подлежит также решение суда о присуждении рабочему или служащему заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

Статья 233. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе

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 оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения ниже оплачиваемой работы. Такая обязанность 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 работника на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 11 мая 1977 года)

Статья 234. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам и постановления профсоюзного комитета по трудовому спору

Решение комиссии по трудовым спорам и постановление по трудовому спору, вынесенное профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, подлежат исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в десятидневный срок, если в решении или постановлении не установлен иной срок их исполнения.

Решения и постановления о восстановлении на работе в соответствии со статьей 232 настоящего Кодекса подлежат немедленному исполнению.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 235. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного комитета по трудовому спору

В случае неисполнения администрацией предприятия, учреждения, организации в срок, указанный в статье 234 настоящего Кодекса, решения комиссии по трудовым спорам или постановления, вынесенного профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, органи-

зации по существу трудового спора, профсоюзный комитет выдает рабочему или служащему удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение для исполнения решения, вынесенного комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, выдается вышестоящим органом профессионального союза.

За получением удостоверения рабочий или служащий может обратиться в течение месячного срока со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии по трудовым спорам или постановления профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Удостоверение может быть выдано по истечении месячного срока в случае пропуска работником этого срока по уважительным причинам.

Удостоверение для исполнения постановления профсоюзного комитета не выдается, если работник или администрация в установленный срок обратились в районный (городской) народный суд за разрешением трудового спора. Это правило не распространяется на случаи, предусмотренные статьей 232 настоящего Кодекса.

На основании удостоверения, выданного профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и предъявленного не позднее трехмесячного срока судебному исполнителю, последний приводит решение комиссии по трудовым спорам или постановление профсоюзного комитета в исполнение в принудительном порядке.

При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комитет профессионального союза, выдавший удостоверение, может вынести постановление о восстановлении этого срока.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 18 апреля 1975 года; 22 июня 1983 года)

Статья 236. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

Обратное взыскание с рабочего или служащего сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам или постановлению профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, при последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение или постановление было основано на сообщенных рабочим или служащим ложных сведениях или представленных им подложных документах.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 237. Рассмотрение споров некоторых категорий работников по вопросам увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий

Споры руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности Верховным Советом Республики Кыргызстан, Президентом Республики Кыргызстан, прокуроров и судей по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий рассмотрению в судах не подлежат.

В случае восстановления работника на прежней работе оплата за время вынужденного прогула производится со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца. При этом применяются статьи 231, 232 и 233 настоящего Кодекса.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 3 июля 1992 года)

Статья 237¹. Порядок рассмотрения споров по поводу установления или изменения условий труда

Споры, возникающие между работниками и администрацией предприятия, учреждения, организации по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматриваются администрацией по соглашению с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации, а при недостижении его разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 18 апреля 1975 года; 22 июня 1985 года)

Статья 237². Порядок рассмотрения разногласий между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда

Разногласия, возникающие между профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда на предприятии, в учреждении, организации, разрешаются с участием представителей администрации, трудового коллектива и профсоюзного комитета вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 4 мая 1988 года)

Глава XV. Профессиональные союзы. Участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 238. Право рабочих и служащих на объединение в профессиональные союзы

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией Кыргызской Республики рабочим и служащим обеспечивается право объединения в профессиональные союзы.

Профессиональные союзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах.

Государственные органы, предприятия, учреждения, организации обязаны всемерно содействовать профессиональным союзам в их деятельности.

Статья 239. Права профессиональных союзов

Профессиональные союзы представляют интересы рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры.

Профессиональные союзы участвуют в разработке и реализации государственных планов экономического и социального развития, в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, вовлекают рабочих и служащих в управление предприятиями, учреждениями, организациями, организуют социалистическое соревнование, массовое техническое творчество, содействуют укреплению производственной и трудовой дисциплины.

Установление условий труда и заработной платы; применение законодательства о труде, использование общественных фондов потребления в случаях, предусмотренных законами Союза ССР и Республики Кыргызстан и постановлениями Совета Министров СССР и Правительства Республики Кыргызстан, осуществляются предприятиями, учреждениями, организациями и их вышестоящими органами совместно или по согласованию с профессиональными союзами.

Профессиональные союзы участвуют в осуществлении надзора и контроля за соблюдением администрацией законодательных и иных нормативных актов о труде и по охране труда, контролируют жилищно-бытовое обслуживание рабочих и служащих.

Профессиональные союзы участвуют в разработке и согласовании в установленном порядке законодательных и иных нормативных актов по охране труда, проводят независимую их экспертизу, имеют право опротестовывать через государственные органы ввод в действие актов, не согласованных с ними или не соответствующих требованиям охраны труда.

Профессиональные союзы управляют государственным социальным страхованием, а также находящимися в их ведении санаториями, профилакториями и домами отдыха, культурно-просветительскими, туристскими и спортивными учреждениями.

Профессиональные союзы в лице Кыргызского республиканского Совета профессиональных союзов обладают правом законодательной инициативы.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года; 28 февраля 1985 года; Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 240. Право рабочих и служащих участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Рабочие и служащие имеют право участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями, вносить предложения об улучшении работы предприятий, учреждений, организаций, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 241. Формы участия рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями

Рабочие и служащие имеют право участвовать в управлении предприятиями, учреждениями, организациями через общие собрания (конференции) и советы трудовых коллективов, профессиональные союзы и иные общественные организации, органы народного контроля и другие общественные органы, действующие в трудовых коллективах.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года; 4 мая 1988 года)

Статья 242. Обязанности администрации по созданию условий, обеспечивающих участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями и организациями

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана создавать условия, обеспечивающие участие рабочих и служащих в управлении предприятиями, учреждениями, организациями. Должностные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны установить срок рассматривать критические замечания и предложения рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 28 февраля 1985 года)

Статья 243. Взаимоотношения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации с администрацией

Взаимоотношения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации с администрацией предприятия, учреждения, организации определяются законом СССР о правах профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 244. Права профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации представляет интересы рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации

области производства, труда, быта, культуры;

совместно с администрацией распределяет фонд материального поощрения и фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства по установленным направлениям, утверждает сметы расходования этих фондов после обсуждения и одобрения их трудовыми коллективами, а также определяет размеры премий и других видов поощрений, материальной помощи и вознаграждения за годовые итоги работы предприятия, организации из фонда материального поощрения;

заслушивает доклады руководителей предприятия, учреждения, организации о выполнении производственного плана, обязательства по коллективному договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда материально-бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих и требует устранения выявленных недостатков;

совместно с выборными органами партийной и комсомольской организаций участвует в утверждении советом трудового коллектива условий социалистического соревнования и подведении его итогов, совместно с администрацией организует социалистическое соревнование, широко популяризирует его итоги, распространяет передовой опыт. Расходование всех средств премирования по социалистическому соревнованию производится руководителем предприятия, организации по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации;

всемерно содействует развитию изобретательства и рационализации и осуществляет контроль за своевременным внедрением принятых изобретений и рационализаторских предложений. Совместно с администрацией предприятия, организации рассматривает жалобы рабочих и служащих на отклонение их рационализаторских предложений, а также жалобы по вопросам о порядке начисления и сроках выплаты вознаграждения за принятые рационализаторские предложения и изобретения;

принимает участие в решении вопросов труда и заработной платы, которые согласно законодательству подлежат разрешению администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом;

осуществляет контроль за выполнением администрацией предприятия, учреждения, организации законодательства о труде, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда;

рассматривает жалобы на решение администрации о возмещении предприятием, учреждением, организацией ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с работой;

осуществляет государственное социальное страхование рабочих и служащих, назначает пособия по социальному страхованию, совместно с администрацией подготавливает документы, необходимые при назначении пенсий рабочим, служащим и их семьям, и представляют их к назначению пенсий, направляет рабочих и служащих в санатории, профилактории и дома отдыха, проверяет организацию медицинского обслуживания рабочих, служащих и членов их семей;

совместно с администрацией распределяет в установленном порядке жилую площадь в домах предприятия, учреждения, организации, а также жилую площадь, предоставляемую в их распоряжение в других домах; контролирует жилищно-бытовое обслуживание.

Назначение работников на руководящие хозяйственные должности предприятия, учреждения, организации, если они не подлежат замещению путем выборов, производится администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации.

Профсоюзный комитет предприятия, учреждения, организации имеет также другие права, предусмотренные законодательством.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 28 февраля 1985 года; 4 мая 1988 года)

Статья 245. Полномочия профсоюзных органов при осуществлении ими контроля за соблюдением законодательства о труде и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих

Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективных договоров и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих члены профсоюзных комитетов предприятий, учреждений, организаций и вышестоящих профсоюзных органов, а также другие правомочные представители этих органов имеют право:

беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские и другие места работы на предприятии, в учреждении, организации;

требовать от администрации предприятия, учреждения, организации соответствующие документы, сведения и объяснения, а также проверять расчеты по заработной плате;

проверять работу предприятий торговли и общественного питания, а также работу поликлиник, детских яслей и садов, общежитий, бань и других коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих рабочих и служащих данного предприятия, учреждения, организации.

Профсоюзные органы в случае необходимости вносят в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах.

Статья 246. Предоставление профсоюзным комитетам предприятий, учреждений, организаций помещений, транспортных средств и средств связи

Предприятие, учреждение, организация обязаны представить профсоюзному комитету предприятия, учреждения, организации бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний рабочих и служащих.

Администрация предоставляет профсоюзному комитету бесплатно транспортные средства и средства связи.

Статья 247. Предоставление профсоюзным комитетам предприятий, учреждений, организаций зданий, помещений, сооружений, садов и парков для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы

Здания, помещения, сооружения, сады и парки, предназначенные для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации и членов их семей, а также пионерские лагеря находятся на балансе предприятия, учреждения, организации и передаются в

бесплатное пользование профсоюзному комитету предприятия, учреждения, организации, арендованные предприятием, учреждением, организацией здания, помещения и сооружения, предназначенные для указанных целей, также передаются в бесплатное пользование комитету профессионального союза.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование зданий, помещений и сооружений, указанных в настоящей статье, и пионерских лагерей производятся за счет предприятия, учреждения, организации.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 248. Дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников и членов советов трудовых коллективов

Рабочие и служащие, избранные в состав профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации (цехового) комитета профсоюза и не освобожденные от своей производственной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации, а председатели этих комитетов и профсоюзные организаторы - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение не освобожденных от производственной работы председателей и членов профсоюзных комитетов предприятий, учреждений, организаций по инициативе администрации может иметь место, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение профсоюзных организаторов по инициативе администрации допускается лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Члены совета трудового коллектива не могут быть по инициативе администрации переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия совета трудового коллектива. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе администрации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускается лишь с согласия совета трудового коллектива.

(В редакции Указов Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 22 июня 1983 года; 4 мая 1988 года)

Глава XV^A. Трудовой коллектив

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Киргизской ССР от 4 мая 1988 года)

Положение главы XV^A "Трудовой коллектив" настоящего Кодекса распространяется на предприятия и организации одновременно с распространением на них Закона СССР "О государственном предприятии (объединении)".

Статья 248¹. Самоуправление трудового коллектива в сфере труда

Трудовой коллектив, являясь полноправным хозяином на предприятии, самостоятельно решает все вопросы производственного и социального развития. В соответствии с законодательством трудовой коллектив осуществляет меры по организации, нормированию, оплате и охране труда. Социалистическое самоуправление реализуется в условиях широкой гласности путем участия всего коллектива и его общественных организаций в выработке важнейших решений и контроле за их исполнением, выборности руководителей и единоначалия в управлении предприятием.

Самоуправление осуществляют трудовые коллективы предприятий, структурных единиц объединений, коллективы подразделений и бригад.

Статья 248². Полномочия общего собрания (конференции) трудового коллектива в сфере труда

Общее собрание (конференция) трудового коллектива избирает руководителя предприятия, совет трудового коллектива и заслушивает отчеты об их деятельности, рассматривает и утверждает планы экономического и социального развития предприятия, принимает социалистические обязательства, одобряет коллективный договор, утверждает правила внутреннего трудового распорядка и рассматривает другие наиболее важные вопросы деятельности предприятия в сфере труда.

Решения общего собрания (конференции), принятые в пределах полномочий трудового коллектива и в соответствии с законодательством, обязательны для членов коллектива и администрации, а также для вышестоящих государственных и хозяйственных органов.

Статья 248³. Полномочия совета трудового коллектива

В период между общими собраниями (конференциями) трудового коллектива его полномочия выполняет совет трудового коллектива.

Совет трудового коллектива:

осуществляет контроль за выполнением решений общих собраний (конференций) трудового коллектива, реализацией критических замечаний и предложений рабочих, служащих, информирует трудовой коллектив об их выполнении;

заслушивает администрацию о ходе выполнения планов и договорных обязательств, результатах производственно-хозяйственной деятельности, намечает меры, способствующие более эффективной работе предприятия, соблюдению принципа социальной справедливости; утверждает совместно с выборными органами партийной, профсоюзной и комсомольской организаций условия социалистического соревнования и подводит его итоги;

решает вопросы совершенствования управления и организационной структуры предприятия, обеспечения соответствия оплаты труда работников их личному вкладу и справедливому распределению социальных благ;

принимает решения об использовании фондов развития производства, науки и техники, материального поощрения, социального развития, о направлении средств на строительство жилых домов, детских учреждений, столовых, улучшение условий и охраны труда, медицинского, бытового и культурного обслуживания рабочих, служащих, решает другие вопросы социального развития коллектива;

решает вопросы подготовки и повышения квалификации кадров, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, государственной, производственной и трудовой дисциплины на предприятии, намечает меры по ее укреплению;

осуществляет контроль за предоставлением льгот и преимуществ новаторам, передовикам производства, ветеранам войны и труда за счет средств фондов материального поощрения и социального развития;

заслушивает представителей коллективов подразделений, вносит предложения о применении мер морального и материального поощрения за успехи в труде, рассматривает вопросы представления к государственным наградам;

решает вопросы избрания советов коллективов производств, цехов, отделений, участков и других подразделений и определяет их права в пределах полномочий совета трудового коллектива предприятия (структурной единицы объединения);

решает другие вопросы производственного и социального развития, если они не отнесены к компетенции собрания (конференции) трудового коллектива.

Совет трудового коллектива работает в тесном контакте с администрацией, партийной, профсоюзной, комсомольской и другими общественными организациями.

Решения совета трудового коллектива, принятые в пределах его полномочий и в соответствии с законодательством, обязательны для администрации и членов коллектива. При несогласии администрации с решением совета трудового коллектива вопрос решается на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Статья 248⁴. Выборы руководителей в трудовых коллективах

Руководители предприятий, структурных единиц объединений, подразделений, а также мастера и бригадиры избираются на общем собрании (конференции) соответствующего коллектива и утверждаются в установленном порядке. Если кандидатура, избранная коллективом, не утверждена вышестоящим органом, проводятся новые выборы. При этом вышестоящий орган обязан объяснить коллективу причины отказа в утверждении результатов выборов.

Избранные руководители предприятий, структурных единиц объединений могут досрочно освобождаться от должности на основании решения общего собрания (конференции) трудового коллектива или по его уполномочию - совета трудового коллектива, а руководители подразделений, мастера и бригадиры - по решению соответствующего коллектива. Решение коллектива о досрочном освобождении руководителей предприятий и структурных единиц объединений по основаниям, предусмотренным в законодательстве, подлежит исполнению вышестоящим органом, а в отношении руководителей подразделений, а также мастеров и бригадиров - руководителем предприятия. Жалобы руководителей, масте-

На льготных условиях (с понижением возраста и стажа или только возраста) имеют право на пенсию по старости: рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, на других работах с тяжелыми условиями труда; женщины предприятий текстильной промышленности по спискам производства и профессий; женщины, родившие пять и более детей и воспитавшие их до восьмилетнего возраста; рабочие и служащие - инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; некоторые другие категории рабочих и служащих.

Работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений и организаций в связи с их реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности штата при расторжении трудового договора, пенсии по старости назначаются:

мужчинам, достигшим ко дню высвобождения 58 лет;

женщинам - 53 лет при соблюдении других условий предусмотренных законодательством Республики Кыргызстан.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Статья 256. Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца

Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца назначаются при инвалидности работника или смерти кормильца, происшедших вследствие трудового увечья, профессионального заболевания, общего заболевания или увечья, не связанного с работой.

Глава XVII. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде

Статья 257. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляются:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от администрации предприятий, учреждений, организаций и их вышестоящих органов;

2) профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении и техническая и правовая инспекции труда - согласно положениям об этих инспекциях, утверждаемым ВЦСПС.

Советы народных депутатов и их исполнительные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, предусмотренном законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

Министерства, государственные комитеты и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им предприятий, учреждений, организаций.

Высший надзор за точным и единообразным исполнением законов о труде на территории Республики Кыргызстан осуществляется Генеральным прокурором СССР и подчиненными ему Прокурором Республики Кыргызстан и нижестоящими прокурорами в соответствии с Законом СССР о прокуратуре СССР.

(В редакции Закона Кыргызской ССР от 25 августа 1978 года; Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года)

Статья 258. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется (наряду с технической инспекцией профессиональных союзов) Государственным комитетом Республики Кыргызстан по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору (Госгортехнадзор Республики Кыргызстан) и его местными органами.

Указанный надзор осуществляется в угольной, горнорудной, горнохимической, неруднодобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологоразведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных

с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 9 июля 1982 года)

Статья 259. Государственный энергетический надзор

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется органами государственного энергетического надзора системы Министерства энергетики и электрификации СССР - в соответствии с Положением о государственном энергетическом надзоре в СССР.

Статья 260. Государственный санитарный надзор

Государственный санитарный надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических правил осуществляется органами и учреждениями санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения СССР и Министерства здравоохранения Республики Кыргызстан - в соответствии с Положением о государственном санитарном надзоре в СССР, а по некоторым объектам - медицинскими службами соответствующих министерств, государственных комитетов и ведомств.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года)

Статья 261. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и комиссиями профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации в соответствии с положениями о них, утверждаемыми ВЦСПС.

Общественный санитарный контроль осуществляется общественными санитарными инспекторами на предприятиях, в учреждениях, организациях.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 22 июня 1983 года)

Статья 262. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Должностные лица, собственники, предприниматели, работники, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности профессиональных союзов, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством Союза ССР и Республики Кыргызстан.

(В редакции Закона Республики Кыргызстан от 18 декабря 1992 года)

Глава XVIII. Заключительные положения

Статья 263. Льготы в области труда для некоторых категорий рабочих и служащих

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Республики Кыргызстан могут устанавливаться льготы в области труда для рабочих и служащих, работающих в высокогорных районах, а также других категорий рабочих и служащих.

Статья 264. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Республики Кыргызстан могут устанавливаться особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха на транспорте, на предприятиях, в организациях связи и сельского хозяйства - в пределах норм, установленных Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Статья 265. Особые условия труда сезонных, временных и некоторых других категорий рабочих и служащих

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Республики Кыргызстан могут устанавливаться особые условия труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах или на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, временных рабочих и служащих, а также лиц, работающих у граждан по договорам (домашних работников и др.), с отдельными изъятиями из Основ законодательства Союза ССР и

союзных республик о труде в отношении режима рабочего времени и времени отдыха привлечения к работе в сверхурочное время и внеурочные дни компенсации за эту работу, временного перевода на другую работу и увольнения.

Статья 266. Материальная ответственность рабочих и служащих в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде пределы материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливается законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 30 июня 1986 года)

Статья 267. Другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих по отдельным вопросам (кроме особенностей, указанных в статьях 39, 263-266 настоящего Кодекса) могут устанавливаться только законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

Статья 268. Разграничение компетенции Союза ССР и Республики Кыргызстан по вопросам, предусмотренным Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде к ведению Союза ССР относится установление правил, определяющих: неквалифицированные работы, на которые не могут переводиться рабочие в связи с простоем (статья 30); продолжительность ночной работы (часть вторая статьи 53); минимальный размер месячной заработной платы (статья 93); размер оплаты за частичный брак (часть пятая статьи 108); компенсации в связи со служебными командировками и переездом на работу в другую местность (часть первая статьи 124); ограничение труда женщин на ночных работах (статья 177); категории работников, трудовые споры которых рассматриваются в порядке подчиненности (часть первая статьи 237); порядок и размер отчислений профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу (часть вторая статьи 243); порядок и размеры обеспечения по государственному социальному страхованию (статьи 249-256).

К ведению Союза ССР и, в определяемых им пределах, к ведению Республики Кыргызстан относятся установление правил, определяющих сокращение рабочего времени для отдельных категорий работников (статья 49); применение шестидневной рабочей недели (часть вторая статьи 51); случаи невозможности предоставления отгула за работу в выходные дни (часть вторая статьи 70); работы, производимые в праздничные дни (часть вторая статьи 71); предоставление и продолжительность ежегодных дополнительных отпусков (статья 74); единые или типовые нормы выработки (статья 86); нормирование заработной платы (статьи 94-97); премиальную систему труда (часть третья и четвертая статьи 98); выплаты вознаграждений за годовые итоги работы (часть первая статьи 99); предоставление отгула за работу в праздничные дни (часть вторая статьи 104); ограничение удержаний из заработной платы (статья 136); типовые правила внутреннего трудового распорядка и уставы о дисциплине (статья 140, часть вторая статьи 141, часть вторая статьи 145); правила по охране труда (статья 155); выделение и расходование средств на мероприятия по охране труда (часть первая статьи 158); порядок выдачи специальной одежды, молока и лечебно-профилактического питания (часть первая статьи 161, статья 163, часть первая статьи 164, статья 165); проведение медицинских осмотров (статья 167); работы, на которых не допускается труд женщин и несовершеннолетних (часть первая статьи 176, часть первая статьи 191); броню приема на работу молодежи (статья 197); обеспечение работой молодых рабочих и специалистов (статья 198); льготы для обучающихся без отрыва от производства (статья 206, часть первая статьи 212, статья 213); права профессиональных союзов (статья 239); органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (пункт первый статьи 257); особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих (статьи 39, 263-265).

К ведению Союза ССР и Республики Кыргызстан относится установление правил, определяющих: случаи применения сверхурочных работ (часть вторая статьи 59); случаи привлечения к работе в выходные дни (статья 69); сроки выплаты заработной платы (часть вторая статьи 111).

(В редакции Указа Президиума Верховного Совета Кыргызской ССР от 12 января 1981 года)

Статья 269. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Сроки, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей, определяются календарной датой или истечением периода времени, исчисляемого годами, месяцами, неделями или днями.

Течение срока начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца, недели. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

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

г.Фрунзе
23 мая 1972 года

ЗАКОН КИРГИЗСКОЙ СОВЕТСКОЙ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Кодекса законов о труде Кыргызской ССР

Верховный Совет Кыргызской ССР постановляет:

Статья 1.

Утвердить Кодекс законов о труде Кыргызской ССР и ввести его в действие с 1 ноября 1972 года.

Статья 2.

Поручить Президиуму Верховного Совета Кыргызской ССР установить порядок введения в действие Кодекса законов о труде Кыргызской ССР и привести законодательство Кыргызской ССР в соответствие с Кодексом.

г.Фрунзе
23 мая 1972 года N 519-VIII

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН

О занятости населения

(В редакции Законов КР от 8 мая 1993 года N 1235-XII,
14 января 1994 года N 1424-XII)

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

Раздел I. Общие положения

Статья 1. Занятость граждан

Занятость - это любая, не противоречащая Конституции Кыргызской Республики 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. Добровольная незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной, уголовной и иной ответственности.

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 незанятые в связи с болезнью, отпуском, временной приостановкой производства;
- граждане, самостоятельно обеспечивающие себя работой, включая предпринимателей, лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, членов производственных кооперативов, фермеров, членов семьи, участвующих в производстве;
- военнослужащие, служащие органов национальной 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 Кыргызской Республике и за рубежом;
- занятые в общественных организациях и учреждениях культуры, деятельность которых не противоречит законодательству Кыргызской Республики;
- занятые воспитанием детей, ведением домашнего хозяйства, уходом за больными, инвалидами и престарелыми;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность в органы государственной власти и управления;
- лица, находящиеся в местах лишения свободы;
- иными видами деятельности, установленными законодательством Кыргызской Республики.

Статья 2. Основы признания граждан безработными

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют оплачиваемой работы и дохода, зарегистрированные в государственной службе занятости в целях поиска подходящей работы, готовы приступить к ней и которым эта служба не сделала предложений подходящей работы.

Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 15-летнего возраста, а также граждане, которым в соответствии с пенсионным законодательством назначены пенсия, кроме граждан, получающих пенсию по инвалидности III группы.

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

Подходящей не может считаться работа, если:

- она значительно удалена от постоянного места жительства (более одного часа);
- оплата за нее более чем на 20 процентов ниже среднего уровня заработной платы по данной специальности (профессии) и в данной местности;
- отказ от нее обоснован другими основаниями, в частности, личным или семейным положением.

Для лиц, не имеющих специальности, подходящей считается любая, не требующая квалификации работа. При этом учитывается состояние его здоровья, возраст, трудовой стаж и опыт работы, транспортная доступность нового рабочего места (не более одного часа).

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, бизнесских возможностей, прошлого опыта и доступных для него средств обучения.

Статья 4. Основные принципы государственной политики в области занятости населения

Государственная политика Кыргызской Республики в области занятости населения основывается на следующих принципах:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от расы, национальности, языка, пола, возраста, отношения к религии, политических убеждений и социального положения в реализации прав на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- содействие полной, эффективной занятости и предотвращение безработицы или нехватки рабочей силы, создание новых рабочих мест и условий для развития предпринимательства;
- обеспечение социальной защиты в области занятости;
- поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, особенно для граждан, нуждающихся в социальной защите;
- взаимодействие профессиональных союзов, ассоциаций (союзов) работодателей, органов государственного управления в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости;
- международное сотрудничество по проблемам занятости населения, включая труд граждан Кыргызской Республики за рубежом и иностранных граждан в республике.

Статья 5. Государственные гарантии в области занятости

Государство гарантирует гражданам, проживающим в Кыргызской Республике:

- а) исключен;
 - 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 проявлений любых форм дискриминации и обеспечение всем трудящимся равных возможностей в получении профессии и работы, в выборе формы занятости и труда;
 - д) бесплатное обучение безработных новой профессии (специальности) и повышение квалификации по направлению службы занятости;
 - е) компенсацию в соответствии с действующим законодательством материальных затрат в связи с направлением на работу в другую местность или на переобучение и подготовку;
 - 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

(Исключена)

Статья 7. Законодательство о занятости

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

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

Если международным договором или соглашением, заключенным Кыргызской Республикой, установлены иные правила или нормы, предусмотренные настоящим Законом и другими нормативными актами о занятости Кыргызской Республики, то применяются нормы международных договоров или соглашений.

Статья 8. Полномочия Кыргызской Республики

(Исключена)

Раздел II. Права граждан в области занятости

Статья 9. Права граждан на трудоустройство

Граждане имеют право на свободный выбор места работы путем прямого обращения к работодателям, через бесплатное посредничество государственной службы занятости или аналогичных коммерческих предприятий.

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

Граждане имеют право на бесплатную консультацию, профессиональную ориентацию и бесплатное получение информации в государственной службе занятости с целью выбора работы, режима труда, возможности профессионального обучения.

Безработные граждане имеют право на бесплатную профессиональную подготовку и переподготовку по направлению государственной службы занятости.

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. Порядок защиты прав и интересов таких граждан, а также условия предоставления им посреднической помощи определяется законодательством Кыргызской Республики.

Статья 12. Право граждан на контрактные формы трудоустройства (Исключена)

Статья 13. Право граждан на социальную поддержку в сфере труда (Исключена)

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 законодательством Кыргызской Республики.

Раздел III. Регулирование и организация занятости

Статья 15. Регулирование занятости

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, развития частного предпринимательства 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 законных прав и интересов граждан, предоставление им гарантий, создания благоприятных условий на производстве, совершенствования законодательства о занятости населения и труде;

- создание государственной службы занятости и фонда содействия занятости.

Статья 15¹. Статистическая отчетность о занятости населения

С целью объективной оценки состояния рынка рабочей силы и положения в области занятости населения в Кыргызской Республике устанавливается государственная статистическая отчетность.

Статья 15². Лицензирование трудоустройства граждан Кыргызской Республики за границей и иностранных граждан в Кыргызской Республике

Посредничество в трудоустройстве граждан Кыргызской Республики за границей и иностранных граждан в Кыргызской Республике является правом государства и осуществляется управлением по миграции населения при Министерстве труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

Другие негосударственные предприятия и организации могут заниматься посредничеством в трудоустройстве граждан Кыргызской Республики за границей и иностранных граждан в Кыргызской Республике только при наличии соответствующих лицензий, выданных Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

Порядок лицензирования определяется положением, утвержденным Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

Статья 15³. Лицензирование деятельности негосударственных организаций содействия занятости населения

Лицензии на деятельность негосударственных организаций и предприятий по оказанию платных услуг в содействии занятости граждан выдаются в установленном порядке областными и республиканскими органами государственной службы занятости.

Статья 15⁴. Государственные программы занятости населения

Органы государственной службы занятости разрабатывают республиканскую и региональные программы, предусматривающие меры содействия занятости населения в соответствии с действующим законодательством.

Статья 16. Добровольное переселение граждан и членов их семей

На 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 Кыргызской Республики.

Статья 17. Территории приоритетного развития

Правительство Кыргызской Республики определяет территории приоритетного развития на определенный период (прежде всего трудоизбыточные, горные, сельские), где развитие рабочих мест особо поощряется государством.

На территории приоритетного развития государством стимулируется создание новых рабочих мест, предоставляются специальные займы, временные субсидии, налоговые и другие льготы, способствующие занятости населения.

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.

Статья 18. Координационные комитеты содействия занятости

С целью выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости на республиканском и местном уровнях создаются на паритетных началах координационные комитеты содействия занятости из представителей профессиональных союзов, ассоциаций работодателей и государственных органов, на которые возложена ответственность за проведение политики занятости.

Порядок формирования и организация работы координационных комитетов определяются представленными в них сторонами, а их полномочия и функции - законодательством Кыргызской Республики.

Статья 19. Государственная служба занятости

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

Деятельность государственной службы занятости координируется Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики. Органы государственной службы занятости формируются на республиканском, областном, городском и районном уровнях.

В системе государственной службы занятости функционируют центры профессиональной ориентации.

Государственная служба занятости обязана:

- анализировать и прогнозировать спрос и предложения на рабочую силу, информировать о состоянии рынка труда;

- вести учет свободных рабочих мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства;

- консультировать обращающихся в государственную службу занятости граждан и работодателей по вопросам, связанным с обеспечением занятости;
- оказывать помощь гражданам в подборе подходящей работы, работодателям - в подборе необходимых работников;
- организовывать профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации граждан в системе государственной службы занятости или в других заведениях;
- оказывать услуги населению по профессиональной ориентации;
- обеспечивать регистрацию безработных и оказывать им помощь в пределах своей компетенции, включая выплату пособий;

- организовывать разработку программ занятости;

- готовить предложения по присвоению отдельным районам статуса "территории приоритетного развития", в которых создание рабочих мест особо поощряется государством.

Услуги гражданам, связанные с обеспечением занятости, оказываются государственной службой занятости бесплатно.

Государственная служба занятости имеет право:

- запрашивать от работодателей информацию о предполагаемых структурных изменениях и иных мероприятиях, в результате которых может произойти высвобождение работников, их количество и категории, которых оно может коснуться, а также данные о потребности в рабочей силе;
- создавать комиссии быстрого реагирования при массовом высвобождении работников с предприятий, организаций и учреждений;
- направлять на все виды предприятий, учреждений и организаций граждан, обратившихся в государственную службу занятости для трудоустройства в соответствии с уровнем их квалификации и профессиональной подготовки при наличии там соответствующих свободных рабочих мест (вакантных должностей);
- направлять в установленном порядке безработных граждан на оплачиваемые общественные работы;
- распоряжаться в установленном порядке средствами фонда содействия занятости;
- оплачивать за счет средств фонда содействия занятости стоимость профессионального обучения и переобучения лиц, зарегистрированных в качестве безработных, а также устанавливать им на весь период обучения стипендии в размерах, предусмотренных настоящим Законом;
- выдавать в установленном порядке гражданам пособия по безработице, приостанавливать или отменять выплату этих пособий.

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

Предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности и хозяйствования, их объединения, государственные органы, а также индивидуальные предприниматели (работодатели), осуществляющие свою деятельность на территории Кыргызской Республики, содействуют проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров (соглашений, контрактов), регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;
- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих;
- предоставления достоверной, полной и оперативной информации о наличии вакантных должностей и свободных рабочих мест;
- предоставления своевременной, не менее чем за два месяца, и в полном объеме в государственную службу занятости и профсоюзный орган информации о возможных увольнениях работников, числе и категории лиц, которых оно может коснуться, и срок, в течение которого его намечено осуществить;
- возмещения расходов граждан при переезде на новое место работы, обеспечении жильем в сроки, определенные договором по найму;
- реализации мер, предусмотренных в коллективных договорах (соглашениях, контрактах) по защите граждан в случае безработицы или приостановки производства; оказанию содействия в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверхурочной заработной платы законодательством дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств работодателей.

При приеме на работу гражданина направленного государственной службой занятости, работодатель возвращает в пятидневный срок в государственную службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу.

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного государственной службой занятости, работодатель делает отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

Работодатели имеют право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся на предприятие, на равных основаниях с гражданами, имеющими направления государственной службы занятости, и получать от государственной службы занятости бесплатную информацию о рынке труда.

Работодатель имеет право обжаловать действия органов государственной службы занятости в вышестоящий орган государственной службы занятости, а также в суд.

В случае создания работодателями рабочих мест и проведения профессионального обучения и переподготовки, затраты работодателей частично компенсируются за счет средств фонда содействия занятости и могут быть установлены льготы по налогообложению прибыли, в предусмотренных законом случаях.

Работодатели 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 профессиональных союзов в содействии занятости

Профессиональные союзы участвуют в разработке государственной политики занятости в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Профессиональные союзы, органы государственного управления и работодатели регулярно проводят совместные консультации по проблемам занятости населения.

Права и полномочия профессиональных союзов по защите граждан от безработицы и ее последствий определяются действующим законодательством, а также коллективными договорами и соглашениями на государственном, региональном и отраслевом уровнях с органами государственного управления и объединениями работодателей.

Статья 22. Фонд содействия занятости

Фонд содействия занятости является составной частью Социального фонда Кыргызской Республики. В Социальном фонде Кыргызской Республики сохраняется банковский счет фонда содействия занятости, денежные средства которого не могут передаваться на другие счета Социального фонда Кыргызской Республики.

Фонд содействия занятости используется для финансирования мероприятий по реализации политики занятости и эффективной деятельности государственной службы занятости.

Фонд содействия занятости образуется за счет:

- обязательных страховых взносов работодателей от фонда оплаты труда;
 - ассигнований из республиканского и местного бюджетов;
 - добровольных взносов предприятий, организаций, граждан, а также других поступлений.
- Размеры страховых взносов и ассигнований из республиканского и местного бюджетов, направленные на формирование фонда содействия занятости, ежегодно уточняются Жогорку Кенешем Кыргызской Республики и местными кенешами при утверждении бюджетов.

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

Средства фонда содействия занятости расходуются на:

- выплату пособий по безработице; стипендий безработным и оплату периода временной нетрудоспособности безработного;
- финансирование затрат по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке безработных;
- создание и развитие материальной базы учебных центров по подготовке и переподготовке безработных;
- создание рабочих мест для безработных граждан, нуждающихся в социальной защите;
- выделение средств на организацию общественных работ;
- содержание государственной службы занятости, развитие ее материальной базы;
- финансирование исследований по проблемам занятости и рынка труда;

- финансирование мероприятий международного сотрудничества по проблемам занятости и безработицы;

- создание и содержание центров социальной реабилитации инвалидов, граждан, освобожденных после отбытия уголовного наказания и потерявших трудовые навыки.

Средства фонда содействия занятости, не использованные в отчетном году, изъятию не подлежат и переходят в следующий финансовый год.

Статья 23. Организация общественных работ

Местные государственные администрации по предложению и при участии государственной службы занятости организуют проведение оплачиваемых общественных работ на предприятиях, в учреждениях, организациях, находящихся в их ведении, 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 безработные, не получающие пособий.

Граждане, занятые на общественных работах, получают оплату труда за фактически выполненные работы, но не ниже увеличенного на 15 процентов пособия по безработице. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство о труде и социальном страховании.

Финансирование общественных работ производится работодателями, для которых выполняются эти работы, а также за счет средств соответствующего местного бюджета, а при необходимости привлекаются средства фонда содействия занятости.

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

Статья 24. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан 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.

Учебные заведения, осуществляющие профессиональное обучение и переподготовку безработных по договорам с государственной службой занятости, могут освобождаются от уплаты налогов на прибыль в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Раздел IV. Социальные гарантии при потере работы

Статья 25. Гарантии материальной поддержки

Государство гарантирует безработным гражданам:

- выплату пособия по безработице;

- выплату вознаграждения за труд на оплачиваемых общественных работах;

- выплату стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки.

Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает стипендию, пособие по безработице, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж.

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

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

В период профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки граждан по направлению государственной службы занятости им выплачивается стипендия в размере причитающегося пособия по безработице, увеличенного на 20 процентов.

Размер стипендии может быть уменьшен на 30 процентов в случаях неустраиваемости и выплата ее может быть прекращена на период непосещения занятий без уважительной причины.

Статья 28. Порядок, сроки и размеры выплаты пособия по безработице

Решение о назначении гражданам пособия по безработице принимается государственной службой занятости на 11 день с момента их регистрации в государственной службе занятости при предъявлении паспорта, трудовой книжки или документов их заменяющих, а также документов, удостоверяющих их профессиональную квалификацию, а для впервые ищущих работу и не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

Пособие безработным гражданам (включая инвалидов III группы), потерявшим работу по независящим от них причинам и имеющим трудовой стаж более половины срока, дающего право на пенсию, устанавливается в размере 1,5 минимальных ставок в течение 6 календарных месяцев.

Всем остальным категориям безработных граждан (включая инвалидов III группы) пособие по безработице устанавливается в размере минимальной ставки, увеличенной на 10 процентов, в течение 6 календарных месяцев.

Выпускникам школ, зарегистрированным в государственной службе занятости в качестве безработных граждан в течение 12 месяцев после окончания средней школы, пособие по безработице устанавливается в размере минимальной ставки на срок 6 месяцев.

Безработным, имеющим нетрудоспособных иждивенцев (дети в возрасте до 14 лет и другие члены семьи, не имеющие средств к существованию), размер пособия увеличивается на 10 процентов.

С пособия по безработице производятся все виды удержаний (алименты, возмещение ущерба и т.п.), кроме подоходного налога.

Период выплаты пособия по безработице не может превышать 26 календарных недель в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев.

Пособие по безработице выплачивается не реже 1 раза в месяц.

Размер пособия по безработице подлежит индексации в установленном законом порядке.

В период получения пособия безработный должен содействовать своему трудоустройству в порядке и на условиях, определенных законодательством о занятости.

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

Для граждан, общий трудовой стаж которых дает право на пенсию (включая пенсию 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) выход на пенсию.

Статья 30. Приостановка и прекращение выплаты пособия по безработице

Выплата пособия по безработице может быть прекращена или приостановлена органами государственной службы занятости.

Выплата пособия по безработице прекращается в случаях:

- трудоустройства безработного;
- прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению государственной службы занятости с выплатой стипендии;
- истечения установленного периода выплаты пособия по безработице;
- получения пособия по безработице обманным путем;
- осуждения лица, получающего пособие по безработице, к наказанию в виде лишения свободы или принудительного лечения по решению суда;

- назначения в соответствии с пенсионным законодательством пенсии (кроме пенсии по инвалидности III группы);

- временной нетрудоспособности на период получения пособия по родовому и послеродовому отпуску;

- выезда за пределы республики лиц, получающих пособие по безработице.

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на один месяц в случаях:

- отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы, как и от двух предложений такой работы после завершения профессионального обучения (переподготовки) по направлению государственной службы занятости;

- длительного (более одного месяца) отсутствия безработного в месте постоянного проживания без уведомления государственной службы занятости;

- трудоустройства безработных на временную работу или работу с неполным рабочим днем (неделей) без уведомления государственной службы занятости;

- нарушения безработным условий его регистрации, перерегистрации в качестве безработного.

Период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Решение о прекращении или приостановке выплаты пособия по безработице принимается государственной службой занятости с обязательным уведомлением безработного.

Статья 31. Социальная поддержка безработных в период временной нетрудоспособности

Гражданам, получающим пособие по безработице или стипендию, в период временной нетрудоспособности оплачивается в размерах, установленных законодательством. Оплата производится, исходя из размера пособия или стипендии, на основании документа медицинского учреждения за счет средств фонда содействия занятости.

Безработным женщинам оплата периода отпуска по беременности и родам производится органами социального обеспечения за счет средств фонда социального страхования в размере установленного к выплате пособия по безработице или стипендии.

Раздел V. Контроль и ответственность за нарушение Закона Кыргызской Республики "О занятости населения"

Статья 32. Органы, осуществляющие контроль

Контроль за реализацией настоящего Закона осуществляется местными государственными администрациями, соответствующими государственными органами, профессиональными союзами и инспекцией государственной службы занятости.

Статья 33. Ответственность за нарушение Закона Кыргызской Республики "О занятости населения"

Законодательством Кыргызской Республики устанавливается дисциплинарная, материальная, административная и уголовная ответственность за нарушение Закона "О занятости населения".

Президент Кыргызской Республики

А.Акаев

г.Бишкек
20 апреля 1991 года N 440-ХII

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СОВЕТА РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН

О введении в действие Закона Республики Кыргызстан "О занятости населения"

Верховный Совет Республики Кыргызстан постановляет:

1. Вести в действие Закон Республики Кыргызстан "О занятости населения" со дня опубликования; раздел IV "Социальные гарантии при потере работы" (статьи 25-33) с 1 июля 1991 года.



2. Установить, что в 1991 году Государственный фонд содействия занятости образуется за счет обязательных отчислений предприятий, учреждений, организаций и кооперативов в размере 1 процента от средств на оплату труда, а также дотаций из республиканского и местных бюджетов.

Поручить Кабинету Министров Республики Кыргызстан до 1 июля:

- принять меры к образованию Государственного фонда содействия занятости;

- определить условия и сроки выплаты пособия по безработице на 1991 год;

- представить в Верховный Совет Республики Кыргызстан предложения о приведении законодательных актов Республики Кыргызстан в соответствие с Законом Республики Кыргызстан "О занятости населения";

- привести постановления и распоряжения Правительства Республики Кыргызстан в соответствие с Законом Республики Кыргызстан "О занятости населения" и обеспечить пересмотр и отмену министерствами, государственными комитетами и ведомствами Республики Кыргызстан их нормативных актов, в том числе инструкций, противоречащих данному Закону.

3. Областным, городским и районным Советам народных депутатов установить на 1991 год:

- квоты на создание специализированных рабочих мест для инвалидов в размере до 5 процентов от численности работающих на данном предприятии, в учреждении, организации. В случае невыполнения предприятием, учреждением, организацией установленной нормы, целевые отчисления в Государственный фонд содействия занятости, предусмотренные пунктом 2 статьи 20 Закона, производятся в размере средней годовой заработной платы, за каждое несозданное рабочее место;

- в качестве условия выплаты гражданам пособия по безработице - период их работы не менее 36 календарных недель в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы.

4. Установить, что для государственных предприятий, учреждений, организаций в 1991 году основная заработная плата для исчисления размера пособий по безработице определяется исходя из средней заработной платы за исключением всех видов премий и единовременных вознаграждений.

5. Областным, городским и районным Советам народных депутатов осуществить необходимые меры по обеспечению занятости населения и социальной защиты граждан.

Председатель Верховного Совета Республики Кыргызстан

М.Шеримкулов

г.Бишкек
20 апреля 1991 года N 441-ХII

ЗАКОН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об обеспечении своевременности выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат

Настоящий Закон определяет механизм обеспечения прав граждан на получение в полном объеме установленных социальных выплат и ответственности виновных за нарушение сроков выплат заработной платы, пенсий, пособий, стипендий всеми предприятиями, учреждениями и организациями независимо от форм собственности и хозяйствования (в дальнейшем именуются - предприятия) в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики и Конвенцией Международной организации труда.

Статья 1.

Задержка выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат не допускается. Отсутствие средств не освобождает от ответственности за невыплату заработной платы, пенсий, пособий в срок и в полном объеме.

Статья 2.

Заработная плата, пенсии, пособия и стипендии выплачиваются исключительно в национальной валюте Кыргызской Республики.

ТОЧТОМ

Статья 3.

Сроки выплаты предприятиями заработной платы и иных социальных выплат, вытекающих из трудовых соглашений, а также компенсаций и стипендий устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях и контрактах не реже, чем один раз в месяц.

Статья 4.

Сроки выплаты пенсий и пособий устанавливаются (не реже, чем один раз в месяц) в договорах между предприятиями, осуществляющими выплату, и органами Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики и Социального фонда при Правительстве Кыргызской Республики или негосударственными социальными фондами (в дальнейшем именуются - фонды).

Статья 5.

Органы государственного управления, предприятия и работодатели, виновные в задержке выдачи заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат более пяти дней, выплачивают их получателям с учетом официально установленного уровня инфляции, а также возмещают пени за каждый просроченный день в размере 0,15 процентов от невыплаченной суммы.

Статья 6.

При открытии расчетного и текущих счетов в учреждениях банков должен заключаться договор на расчетно-кассовое обслуживание между учреждениями банков и предприятий с указанием сроков выдачи наличных денег для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат и ответственности сторон за их исполнение.

Отказ банка от включения в договор на обслуживание обязательств по выдаче наличных денег на выплату заработной платы в сроки, установленные предприятием, влечет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, в том числе лишение лицензии на осуществление банковских операций.

В случае отказа банка в выдаче наличных денег на выплату заработной платы при наличии на счетах клиентов средств в установленный договором на обслуживание день и при наличии полного расчета клиента с фондами, банк по истечении двух банковских дней компенсирует предприятию понесенные убытки, предусмотренные статьей 5 настоящего Закона, если иное не предусмотрено договором.

Статья 7.

Фонды, органы социального обеспечения, учреждения связи, банки, виновные в задержке выплаты пенсий и пособий, по истечении двух банковских дней компенсируют расходы по социальному страхованию и убытки предприятий в размере выплаченных ими сумм.

Статья 8.

Финансовые органы, не открывшие своевременно финансирование, вышестоящие организации, задержавшие своевременное перечисление средств предприятиям, учреждениям, финансируемым из государственного бюджета, компенсируют их убытки в размере выплаченных ими сумм.

Статья 9.

Предприятия обязаны производить перечисление средств в фонды в день выдачи заработной платы, установленный в коллективных договорах, соглашениях, контрактах.

При нарушении сроков, указанных в части первой настоящей статьи, предприятия выплачивают фондам убытки, предусмотренные статьей 5 настоящего Закона. Начисление и выплата убытков производится в бесспорном порядке через соответствующие бухгалтерии.

Статья 10.

Недостаток средств в Социальном фонде при Правительстве Кыргызской Республики на выплату пенсий пополняется средствами из республиканского бюджета. Для обеспечения своевременной выплаты заработной платы работникам бюджетных организаций, пенсий и пособий, местные администрации могут использовать по согласованию с территориальными органами Фонда государственного имущества Кыргызской Республики средства, полученные от реализации высоколиквидного государственного имущества.

Статья 11.

Должностные лица, виновные в несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат и выплатившие их без учета официально установленного уровня инфляции, а также не возместившие пени, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Статья 12.

Настоящий Закон вступает в силу с первого числа следующего месяца после опубликования.

Президент Кыргызской Республики

А.Ахаев

г.Бишкек

26 июня 1996 года N 23

Принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики

22 мая 1996 года

ЗАКОН КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья**

Настоящий Закон устанавливает государственные гарантии и компенсации по возмещению дополнительных материальных и физиологических затрат гражданам в связи с проживанием и работой в экстремальных природно-климатических условиях высокогорья.

Раздел I. Общие положения**Статья 1. Действие настоящего Закона**

Действие настоящего Закона распространяется на лиц, проживающих в условиях высокогорья, и лиц, работающих на предприятиях, в учреждениях, организациях независимо от форм собственности, расположенных в указанных условиях.

В случаях, предусмотренных настоящим Законом, государственные гарантии и компенсации предоставляются неработающим пенсионерам, военнослужащим, уволенным по возрасту или в связи с сокращением Вооруженных Сил Кыргызской Республики, учащимся профессиональных и средних специальных учебных заведений и общеобразовательных школ, а также членам семей, прибывшим в населенные пункты, расположенные в условиях высокогорья вместе с кормильцем.

Статья 2. Порядок определения перечня населенных пунктов, расположенных в условиях высокогорья

Перечень населенных пунктов, расположенных в условиях высокогорья, утверждается Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики по представлению Правительства Кыргызской Республики.

Статья 3. Законодательство Кыргызской Республики о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья

Государственные гарантии и компенсации для лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья, устанавливаются настоящим Законом и другими соответствующими законодательными актами Кыргызской Республики.

Дополнительные гарантии и компенсации могут предоставляться за счет средств бюджетов административно-территориальных образований, расположенных в условиях высокогорья, средств предприятий, учреждений, организаций (работодателей).

Статья 4. Источники и порядок финансирования затрат на государственные гарантии и компенсации

Источниками финансирования затрат на государственные гарантии и компенсации предусмотрены настоящим Законом, являются республиканский бюджет Кыргызской Республики, а также Социальный фонд при Правительстве Кыргызской Республики - для лиц, получающих государственные пенсии, пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и имеющих право на выплаты, связанные с санаторно-курортным лечением, а также право на гарантии в области занятости.

Порядок возмещения затрат на государственные гарантии и компенсации из республиканского бюджета Кыргызской Республики утверждается Правительством Кыргызской Республики, а из бюджетов районов и областей - соответствующими органами этих образований.

Статья 5. Налоговые льготы для предприятий, организаций, расположенных в условиях высокогорья

Предприятия, расположенные в условиях высокогорья, освобождаются от уплаты налогов на часть прибыли (дохода), направляемую на капитальные вложения производственного и непроизводственного назначения. Для предприятий и организаций независимо от форм собственности, расположенных в условиях высокогорья, производящих и реализующих в указанных районах и местностях сельскохозяйственную продукцию и продукты животноводства, а также другие продукты питания, предусматриваются налоговые льготы в соответствии с Налоговым кодексом Кыргызской Республики.

Раздел II. Регулирование трудовых отношений. Оплата труда

Статья 6. Государственные гарантии в области занятости населения

Лицам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений, организаций, расположенных в условиях высокогорья, в связи с их реорганизацией либо ликвидацией, сохраняется на период их трудоустройства, но не свыше шести месяцев средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

Выплата месячного выходного пособия и сохраняемой средней заработной платы производится местными органами занятости с учетом индексации.

Статья 7. Оплата труда

Оплата труда работников предприятий, учреждений, организаций, расположенных в условиях высокогорья, осуществляется в порядке, установленном законодательством Кыргызской Республики. Работникам гарантируется выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате.

Статья 8. Индексация денежных доходов

Индексация денежных доходов лиц, проживающих и работающих в условиях высокогорья, определяется Законом Кыргызской Республики "Об индексации доходов и сбережений населения с учетом изменения цен на потребительские товары и услуги".

Статья 9. Компенсации безработным гражданам

Лицам, постоянно проживающим в условиях высокогорья и признанным в установленном порядке безработными, пособия по безработице выплачиваются с учетом районного коэффициента.

Лицам, которые потеряли работу и заработок (трудовой доход) и зарегистрированы в государственной службе занятости населения в качестве лиц, ищущих работу, в период прохождения государственной службы занятости населения стипендия выплачивается с учетом районного коэффициента.

Статья 10. Районный коэффициент к заработной плате

Районный коэффициент к заработной плате и порядок его выплаты лицам, работающим в условиях высокогорья, устанавливаются Правительством Кыргызской Республики. Лицам, работающим в условиях высокогорья, устанавливается единый для всех производственных и непроизводственных отраслей районный коэффициент к заработной плате.

Районный коэффициент начисляется на все виды оплаты труда, на которые начисляются страховые взносы, без ограничения его максимального размера.

Выплата районного коэффициента к заработной плате учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы.

Статья 11. Процентная надбавка к заработной плате

Работникам предприятий, учреждений, организаций, расположенных в условиях высокогорья, выплачивается процентная надбавка к месячной заработной плате в соответствии со стажем работы в данной местности. Размер и порядок выплаты процентной надбавки устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах высокогорья.

Статья 12. Трудовой стаж для получения процентной надбавки к заработной плате

Порядок установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате определяются Правительством Кыргызской Республики.

Раздел III. Продолжительность отпусков

Статья 13. Ежегодный оплачиваемый отпуск

Ежегодный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в условиях высокогорья, предоставляется продолжительностью не менее 24 рабочих дней.

Статья 14. Дополнительный отпуск

Кроме установленного законодательством ежегодно оплачиваемого отпуска, в зависимости от стажа работы предоставляется дополнительный отпуск - один календарный день за каждый год работы в условиях высокогорья. Общая продолжительность отпуска определяется путем суммирования основного и дополнительного отпусков, который не должен превышать 45 дней.

Статья 15. Отпуск по беременности и родам

Женщинам, работающим в условиях высокогорья, продолжительность отпуска, по беременности и родам с выплатой пособия по больничному листу в размере полного заработка независимо от трудового стажа устанавливается: при нормальных родах - 140 календарных дней (70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов); при осложненных родах - 156 календарных дней (70 календарных дней до родов и 86 календарных дней после родов); при рождении двух и более детей независимо от фактической продолжительности дородового отпуска - 180 календарных дней (70 календарных дней до родов и 110 календарных дней после родов).

Раздел IV. Льготы для отдельных категорий населения

Статья 16. Компенсации для лиц, обучающихся в профессиональных и средних специальных учебных заведениях, учащихся общеобразовательных школ

Лицам, обучающимся в профессиональных и средних специальных учебных заведениях, расположенных в условиях высокогорья, на стипендию начисляются районный коэффициент и процентная надбавка. Лицам, обучающимся в профессиональных и средних специальных учебных заведениях, учащимся общеобразовательных школ, расположенных в условиях высокогорья, и нуждающимся в стационарном лечении, оплачивается проезд к месту лечения в другие регионы Кыргызской Республики и обратно, если таких услуг нет в месте проживания.

Статья 17. Дополнительный выходной день

Женщинам, работающим в условиях высокогорья, имеющим детей до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

Статья 18. Сокращенная рабочая неделя

Для женщин, работающих в условиях высокогорья, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Кыргызской Республики.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Статья 19. Компенсации семьям, имеющим детей

Размеры компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, семьям, имеющим детей, определяются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в условиях высокогорья.

Раздел V. Социальное страхование.

Пенсионное обеспечение

Статья 20. Пособие по временной нетрудоспособности

В случае временной нетрудоспособности лицам, работающим в условиях высокогорья, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере полного заработка с учетом районного коэффициента и процентной надбавки.

Статья 21. Пенсия в связи с работой в условиях высокогорья

Пенсия в связи с работой в условиях высокогорья устанавливается:

мужчинам - по достижении 55 лет и женщинам - по достижении 50 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в условиях высокогорья и имеют общий трудовой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

Женщинам, имеющим трех и более детей, пенсия устанавливается по достижении 45 лет при общем трудовом стаже 20 лет, если они проработали не менее 12 календарных лет в условиях высокогорья.

Статья 22. Условия, определяющие право на пенсию отдельных категорий работников

Право на пенсию на льготных основаниях имеют работники животноводства, проживающие постоянно в условиях высокогорья: мужчины - по достижении 50 лет и при стаже указанной работы не менее 25 лет и женщины - по достижении 45 лет и при стаже указанной работы не менее 20 лет.

Статья 23. Социальные пенсии коренным жителям высокогорья

Социальные пенсии коренным жителям высокогорья назначаются:

мужчинам - по достижении 55 лет, женщинам - по достижении 50 лет в размере минимальной пенсии по старости.

Статья 24. Исчисление трудового стажа для назначения пенсий в условиях высокогорья

При подсчете трудового стажа для назначения пенсий на общих, льготных основаниях, а также в связи с особыми условиями труда период работы в условиях высокогорья, исчисляется в полуторном размере независимо от факта заключения срочного трудового договора (контракта).

Статья 25. Повышение размеров трудовых и социальных пенсий гражданам, проживающим в условиях, где к заработной плате установлен районный коэффициент

Для граждан, проживающих в условиях, где установлен районный коэффициент к заработной плате, размеры трудовых и социальных пенсий определяются с применением соответствующего районного коэффициента к заработной плате.

Статья 26. Сохранение размера пенсии при выезде из населенных пунктов, расположенных в условиях высокогорья

Лицам, проработавшим в условиях высокогорья 15 календарных лет, пенсия назначается и выплачивается с учетом районного коэффициента к заработной плате независимо от места проживания и времени обращения за пенсией.

Раздел VI. Гарантии и компенсации материального обеспечения и транспортных расходов

Статья 27. Гарантии медицинского обслуживания

Лицам, проживающим и работающим в условиях высокогорья, гарантируются: медицинское наблюдение в процессе занятости, частичная оплата проезда для медицинской

консультации, на лечение в другие регионы Кыргызской Республики и обратно, если таких услуг нет в месте проживания.

Для коренных жителей высокогорья организуется обязательная ежегодная диспансеризация.

Для перевозки детей, выезжающих для санаторно-курортного лечения и отдыха из населенных пунктов, расположенных в условиях высокогорья, устанавливаются льготные тарифы, определяемые Правительством Кыргызской Республики.

Статья 28. Гарантии предоставления жилой площади

Работодатель обязан по месту работы обеспечить работника и членов его семьи жилой площадью по нормам, установленным для данной местности. В случаях, когда работодатель не может обеспечить работника жилой площадью, он возмещает ему расходы по ее найму (приобретению) в пределах норм, определенных Правительством Кыргызской Республики.

Статья 29. Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом

Лицам, прибывшим в населенные пункты, расположенные в условиях высокогорья, и заключившим трудовой договор (контракт), а также молодым специалистам, прибывшим на предприятия, в учреждения, организации, независимо от постоянного места жительства предоставляются следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки);

оплата стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам:

суточные работника;

оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью 7 календарных дней.

В случае переезда работника к новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора (контракта) по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачиваются стоимость проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, но не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам.

Статья 30. Защита прав граждан, предприятий, учреждений, организаций и возмещение причиненного им ущерба

Защита установленных настоящим Законом прав граждан, предприятий, учреждений, организаций осуществляется в судебном порядке.

Ущерб, причиненный гражданам, предприятиям, учреждениям, организациям в результате нарушения настоящего Закона, подлежит возмещению в полном объеме.

Статья 31. Органы, осуществляющие контроль

Контроль за исполнением настоящего Закона и соблюдением установленных гарантий и компенсаций осуществляется местными госадминистрациями, соответствующими государственными органами и профессиональными союзами.

Статья 32. О введении в действие настоящего Закона

1. Настоящий Закон вступает в силу с 1 января 1997 года.

2. Поручить Правительству Кыргызской Республики:

- привести в соответствие с настоящим Законом свои нормативно-правовые акты;

- до 1 сентября 1996 года внести в Законодательное собрание Жогорку Кенеша Кыргызской Республики перечень населенных пунктов, расположенных в условиях высокогорья.

Президент Кыргызской Республики

А.Акаев

г.Бишкек

28 июня 1996 года N 33

Принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики

6 июня 1996 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН

Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск

В связи с продолжающимся ростом цен и изменениями в условиях оплаты труда работников Правительство Республики Кыргызстан постановляет:

1. Утвердить и с 4 января 1992 года ввести в действие Порядок исчисления среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск (прилагается).

2. Главам местных государственных администраций, руководителям министерств, ведомств, объединений, предприятий, организаций и других юридических лиц независимо от их подчиненности и форм собственности обеспечить соблюдение установленного Порядка исчисления среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск и произвести перерасчет отпускных работникам, ушедшим в отпуск с 4 января 1992 года до принятия настоящего постановления.

Первый вице-премьер-министр
Республики Кыргызстан

Г. Кузнецов

г. Бишкек, Дом Правительства
19 мая 1992 года N 223

Утвержден

постановлением Правительства
Республики Кыргызстан
от 19 мая 1992 года N 223

ПОРЯДОК

исчисления среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск

(В редакции постановления Правительства КР
от 7 июля 1993 года N 291)

В условиях меняющейся оплаты труда работников, связанной с продолжающимся ростом цен, устанавливается следующий Порядок исчисления среднего заработка при оплате компенсации за неиспользованный отпуск, дополнительного и учебного отпусков, а также выплаты отпускных и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производятся исходя из среднего заработка предыдущих двух месяцев работы.

1. Исчисление размера среднего заработка для оплаты работникам ежегодного, учебного отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производится исходя из среднего заработка предыдущих двух месяцев работы. Если во время нахождения в отпуске у работника повышается заработная плата, то ему производится перерасчет со дня повышения заработной платы. Расчет среднемесячного

заработка при этом производится в соответствии с настоящим Порядком и учетом последнего повышения заработной платы.

Дальнейший расчет отпускных производится в установленном порядке. Рабочим и служащим, для которых применяется повременная оплата труда, не уменьшающаяся по дням и месяцам (оклад или ставка без доплат и надбавок или с постоянными надбавками и доплатами), время отпуска может оплачиваться из расчета неизменного месячного заработка, предшествующего отпуску работника.

2. Женщинам, уходящим в отпуск после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет и не имеющим на момент ухода в отпуск заработка, оплата отпускных производится из расчета минимальной заработной платы.

3. Предприятия и организации, находящиеся на хозяйственном расчете, при начислении отпускных могут применять настоящий Порядок или иной, предусмотренный коллективным договором.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Положения о порядке лицензирования привлечения (приема на работу) в Кыргызскую Республику рабочей силы из-за рубежа

Во исполнение Указа Президента Кыргызской Республики от 5 января 1993 года "О вопросах государственной политики Республики Кыргызстан в области внешней трудовой миграции" Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке лицензирования привлечения (приема на работу) в Кыргызскую Республику рабочей силы из-за рубежа.

2. Возложить на Министерство труда и социальной защиты Кыргызской Республики:

- рассмотрение заявлений и выдачу лицензий на привлечение (приема на работу) в Кыргызскую Республику рабочей силы из-за рубежа, подготовку необходимых материалов, организацию работы по учету и контролю за выдачей лицензий и других нормативно-правовых документов, регулирующих условия пребывания и деятельности привлекаемых в Кыргызскую Республику граждан;
- с участием глав местных государственных администраций проведение экспертного обследования предприятий и организаций по вопросам обеспечения необходимых условий и эффективного использования рабочей силы из-за рубежа в течение срока действия лицензии.

Премьер-министр Кыргызской Республики

Т. Чынгышев

г. Бишкек, Дом Правительства
2 июня 1993 года N 242

Утверждено
постановлением Правительства
Кыргызской Республики
от 2 июня 1993 года N 242

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке лицензирования привлечения (приема на работу) в Кыргызскую Республику рабочей силы из-за рубежа

1. Настоящее Положение определяет порядок представления в Министерство труда и социальной защиты Кыргызской Республики соответствующих материалов на лицензирование привлечения (приема на работу) в республику рабочей силы из-за рубежа, выдача

лицензий организациям (в дальнейшем - участники внешнеэкономических связей); непосредственно осуществляющим внешнеэкономическую деятельность.

2. Для рассмотрения вопросов о выдаче лицензий на привлечение (приема на работу) в Кыргызскую Республику рабочей силы из-за рубежа участники внешнеэкономических связей обращаются в Министерство труда и социальной защиты Кыргызской Республики и представляют следующие материалы:

- копию свидетельства о регистрации участника внешнеэкономических связей, выданного в установленном порядке;

- заполненное по установленной форме заявление-лицензию в трех экземплярах (образец прилагается);

- проект контракта или другие документы о предварительной договоренности (условиях) по данному вопросу с зарубежными партнерами.

3. Участники внешнеэкономических связей отвечают за достоверность сведений, представленных для рассмотрения заявлений на выдачу лицензий.

4. Министерство труда и социальной защиты Кыргызской Республики проводит экспертное обследование предприятий и организаций по обеспечению необходимых условий пребывания и деятельности иностранных рабочих, анализирует эффективность использования привлекаемой рабочей силы и дает заключение о целесообразности продления ее пребывания на данном предприятии и в организации.

5. Министерство труда и социальной защиты Кыргызской Республики имеет право запрашивать у заявителя информацию, необходимую для принятия решения о выдаче лицензии.

6. Решение о выдаче лицензий принимается Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики не позднее 30 дней с момента поступления заявки. Мотивированный отказ в выдаче лицензии направляется его заявителю в письменном виде.

7. Лицензии для предприятий и организаций являются разрешениями на привлечение рабочей силы из-за рубежа по каждой отдельной сделке (контракту) и выдаются, как правило, на срок до одного года. По мотивированной (обоснованной) просьбе заявителя срок действия лицензии может быть продлен.

8. Участники внешнеэкономических связей направляются в Министерство труда и социальной защиты Кыргызской Республики выдавшее лицензию на привлечение рабочей силы из-за рубежа, уведомление о реализации заключенных на ее основе контрактов с зарубежными партнерами.

9. Стоимость лицензии, выдаваемой участникам внешнеэкономических связей, осуществляющим привлечение рабочей силы из-за рубежа, устанавливается в размере минимальной заработной платы на каждого привлеченного работника на период действия лицензии.

10. Приостановление или ограничение привлечения (приема на работу) рабочей силы из-за рубежа осуществляется в случае, если:

- трудовые отношения были начаты на основании незаконного трудоустройства, то есть без лицензии;

- имеют место претензии к работающему по найму;

- истек срок действия лицензии.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Положения о временной трудовой деятельности граждан Кыргызской Республики за границей и иностранных граждан в Кыргызской Республике

Во исполнение Указа Президента Кыргызской Республики от 5 января 1993 года "О вопросах государственной политики Республики Кыргызстан в области внешней трудовой миграции" Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о временной трудовой деятельности граждан Кыргызской Республики за границей и иностранных граждан в Кыргызской Республике.

2. Министерству труда и социальной защиты Кыргызской Республики, Министерству иностранных дел Кыргызской Республики, Министерству юстиции Кыргызской Республики, Министерству экономики и финансов Кыргызской Республики, Министерству внутренних дел Кыргызской Республики и другим заинтересованным организациям и ведомствам республики осуществить меры по реализации государственной политики в области внешней трудовой миграции граждан в части их социальной защиты, проведения информационно-справочной и консультационной работы, процедурных вопросов въезда и выезда, внешнеполитического и международно-правового обеспечения, валютно-финансовых операций и учебно-методической работы.

3. Опубликовать настоящее постановление в республиканской печати в изложении.

Премьер-министр Кыргызской Республики

Т. Чынгышев

г. Бишкек, Дом Правительства

2 июня 1993 года N 243

Утверждено

постановлением Правительства

Кыргызской Республики

от 2 июня 1993 года N 243

ПОЛОЖЕНИЕ

о временной трудовой деятельности граждан Кыргызской Республики за границей и иностранных граждан в Кыргызской Республике

1. Настоящее Положение регулирует порядок трудовой миграции граждан, имеющих постоянное место жительства на территории одной из договаривающихся сторон (направляющей и принимающей) и выражающих желание временно осуществлять трудовую деятельность на территории другой договаривающейся стороны.

2. Въезд граждан Кыргызской Республики и въезд в республику граждан зарубежных стран для временной трудовой деятельности (трудоустройства) осуществляется на основе соглашений между правительствами Кыргызской Республики и зарубежных стран и трудовых договоров (контрактов) на выполнение работ и услуг (в дальнейшем - трудовой договор).

3. Трудовые договоры заключаются между работодателями и гражданами или предприятиями, организациями, учебными заведениями, учреждениями, включая кооперативные, арендные, акционерные, общественные и другие (в дальнейшем - физические и юридические лица), имеющими соответствующие лицензии Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

4. Договаривающаяся сторона, которая разрешает гражданину прибыть на ее территорию для осуществления временной трудовой деятельности, должна выдать ему разрешение на работу и вид на жительство.

5. Граждане Кыргызской Республики, выезжающие за рубеж, а также граждане зарубежных стран, выезжающие в Кыргызскую Республику с целью трудоустройства, подлежат обязательной регистрации. Целью регистрации является обеспечение социальной защищенности граждан, сохранение непрерывности трудового стажа и соблюдение миграционной квоты.

6. Период занятости граждан Кыргызской Республики за ее пределами на основе договоров засчитывается в общий трудовой стаж согласно действующему трудовому законодательству.

7. Оформление документов (выездных виз, таможенного разрешения, разрешения на работу, вида на жительство и др.) при направлении на работу за границу граждан Кыргызской Республики, а также при приеме на работу граждан зарубежных стран осуществляется направляющим или принимающим юридическим лицом в порядке, установленном законодательством соответствующей страны.

8. Численность, профессионально-квалифицированный состав выезжающих и въезжающих лиц с целью трудоустройства, условия и режим работы, охрана и оплата труда регламентируются действующим законодательством, межправительственными соглашениями и трудовыми договорами.

9. Граждане Кыргызской Республики, желающие осуществлять временную трудовую деятельность за границей, а иностранные граждане - в Кыргызской Республике, до заключения трудового договора обязаны пройти медицинское обследование.

Медицинское обследование проводится с целью установления пригодности гражданина по состоянию здоровья (физически и умственно) выполнять предлагаемую ему подготовку к работе.

10. Граждане Кыргызской Республики не допускаются за границу для осуществления временной трудовой деятельности в случаях, если они:

- осведомлены о сведениях, составляющих государственную тайну, - до прекращения действия обстоятельств, препятствующих выезду;
- уклоняется от исполнения обязательств, наложенных на него судом, - до исполнения обязательств;
- по приговору суда признан особо опасным рецидивистом или состоит под административным надзором органов МВД - до погашения (снятия) судимости или прекращения надзора;
- приписан к призывному участку и подлежит призыву на действительную военную или альтернативную военную службу - до прохождения срочной или альтернативной военной службы или до освобождения от нее в соответствии с Законом Кыргызской Республики;
- не выполнил обязательств по ранее заключенным трудовым договорам;
- признан недееспособным;
- против него возбуждено уголовное дело или к нему предъявлен гражданский иск - до принятия по нему решения.

11. При заключении трудового договора и получении документов на выезд за границу гражданин должен уволиться с работы, должностные обязанности - сняты с воинского учета в соответствии с действующим законодательством.

12. Граждане Кыргызской Республики, выезжающие за рубеж, а также граждане зарубежных стран, въезжающие в Кыргызскую Республику с целью трудоустройства, пользуются равными правами и обязанностями в государстве пребывания, предусмотренные нормативными актами и межправительственными соглашениями.

13. Работодатель и официальные органы принимающей страны должны обеспечить гражданина до заключения трудового договора соответствующей информацией (относительно места пребывания, характера работы, условий работы и жизни (включая стоимость жизни), вознаграждения, социальной безопасности, жилищных условий, питания, перевозке трудовых ресурсов, проезде, удержания из заработной платы в связи с поддержанием социальной защиты и социальной безопасности, налогах, размерах таможенных пошлин и других расходах, а при необходимости - информацией относительно культурных и религиозных условий принимающей страны).

14. В соответствии с законодательством и межправительственными соглашениями основными обязательствами трудового договора являются:

- а) условия и характер работы;
- б) размер оплаты за работу в нормальные, сверхурочные, ночные часы и праздничные дни;
- в) любые премии, надбавки и пособия;
- г) своевременное предоставление благоустроенной жилой площади, спецодежды, очередного оплачиваемого отпуска;
- д) порядок покрытия расходов граждан от места постоянного проживания до местонахождения работодателя и обратно;
- е) обеспечение права пользования на общих основаниях культурно-просветительными, лечебными и социально-бытовыми учреждениями;
- ж) создание здоровых и безопасных условий труда;
- з) обеспечение социальной защиты граждан по временной нетрудоспособности, инвалидности, смерти;

и) проведение обучения и инструктажа по технике безопасности, расследование несчастных случаев;

к) срок действия договора, а также условия его возобновления и расторжения.

15. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе сторон осуществляется в соответствии с действующим законодательством или согласно нормативному акту, принятому соответствующим государственным органом, а также в случае невыполнения одной из сторон условий трудового договора.

16. Порядок расчетов между работодателем и гражданином определяется в каждом случае при заключении трудовых договоров.

17. Доход граждан облагается налогом в соответствии с действующим законодательством государств, на территории которых находится работодатель. Двойное налогообложение зарплаток граждан не допускается.

18. Трудовые споры между договаривающимися сторонами рассматриваются согласно действующему закону на территории местонахождения работодателя.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Положения о порядке предоставления финансовой поддержки органами служб занятости безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью

В целях создания условий для безработных граждан в самостоятельном обеспечении себя работой и активного участия их в предпринимательской деятельности Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке предоставления финансовой поддержки органами служб занятости безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью.

2. Главам местных государственных администраций совместно с Министерством труда и социальной защиты Кыргызской Республики, органами служб занятости принять конкретные меры по оказанию помощи безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью.

Премьер-министр Кыргызской Республики

А. Джумагулов

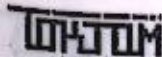
г. Бишкек, Дом Правительства
6 января 1995 года N 6

Утверждено

постановлением Правительства
Кыргызской Республики
от 6 января 1995 года N 6

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предоставления финансовой поддержки органами службы занятости безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью

Настоящее Положение определяет порядок работы органов служб занятости (далее именуются - центры занятости) с гражданами, признанными в установленном порядке безработными и желающими заниматься предпринимательской деятельностью, а также условия предоставления им финансовой поддержки.



I. Общие положения

1. Гражданам, признанным в установленном порядке безработными и желающими заниматься предпринимательской деятельностью (далее именуются "граждане"), центры занятости бесплатно оказывают следующие виды услуг:

а) ознакомление с нормативными документами, пособиями, рекомендациями, тестами и другой имеющейся в центре занятости литературой о порядке создания предприятий, организаций индивидуальной трудовой (предпринимательской) деятельности. Такая информация, как правило, может размещаться на информационных стендах;

б) предоставление информации:

- о местонахождении организаций, занимающихся вопросами развития предпринимательства (союзы малых предприятий, ассоциаций фермеров, центры или агентства поддержки предпринимательства и др.), видах и условиях оказываемых ими услуг;

- о возможностях и условиях обучения основам рыночной экономики и профессиям, необходимым для организации предпринимательства;

в) ознакомление с порядком и условиями:

- предоставления компенсации для возмещения части расходов на организацию предпринимательской деятельности (затраты на приобретение пакета примерных учредительных документов, регистрационный сбор за регистрацию малого предприятия, за получение свидетельства о государственной регистрации);

- предоставления финансовой поддержки на организацию предпринимательской деятельности.

II. Порядок работы с гражданами

2. При регистрации гражданина в качестве безработного специалист центра занятости, проводящий прием, обращает его внимание на возможность организации предпринимательской деятельности (самостоятельной занятости). В первую очередь, содействие со стороны центра занятости оказывается тем гражданам, которые уже выбрали вид деятельности, продумали организацию предпринимательства и уверены в эффективности этой деятельности.

При этом центр занятости разъясняет:

- организационно-правовые формы предпринимательства (товарищество, частное предприятие, фермерское хозяйство, кооператив, индивидуальная деятельность);

- порядок создания малого предприятия, организации индивидуальной трудовой (предпринимательской) деятельности;

- требования к предпринимателю (наличие знаний рыночной экономики, профессии или специальных знаний по тому или иному виду деятельности и др.);

- возможные или предлагаемые виды деятельности, конкурентоспособные в данном регионе.

3. Центр занятости может организовать для безработных консультации по вопросу организации предпринимательской деятельности, целью которых является предоставление им минимума знаний и повышение заинтересованности к самостоятельной занятости.

4. С гражданами, желающими заниматься предпринимательством, в центре занятости проводится работа по выявлению их возможностей и способностей к индивидуальной трудовой деятельности и оказанию им соответствующей помощи.

При оценке личных качеств потенциального предпринимателя принимается во внимание имеющаяся у гражданина профессия, опыт работы, его финансовые возможности. Для углубленной оценки проводится тестирование с помощью специальной компьютерной программы.

5. По результатам собеседования и тестирования центром занятости совместно с гражданином принимается решение о целесообразности (нецелесообразности) организации предпринимательства и дается рекомендация о виде деятельности.

6. Гражданина, способного заниматься предпринимательством и выбравшего вид деятельности, специалист центра занятости (консультант) знакомит:

- с порядком подготовки учредительных документов для создания малого предприятия или получения свидетельства о государственной регистрации;

- с порядком разработки технико-экономического обоснования (бизнес-плана). Примерное содержание технико-экономического обоснования (бизнес-плана) малого предприятия, индивидуальной трудовой деятельности приведено в приложении N 1;

- с условиями предоставления финансовой поддержки для организации предпринимательской деятельности.

По вопросам приобретения сырья, материалов, аренды помещений, получения кредита и другим вопросам центр занятости рекомендует гражданину обратиться в организации, занимающиеся поддержкой предпринимательства (агентство или центр, союз малых предприятий и т.п.), в банк, а также в организации, занимающиеся материально-техническим снабжением.

7. С гражданином, желающим и способным заниматься предпринимательством, центр занятости заключает договор, в соответствии с которым он обязуется организовать индивидуальную трудовую деятельность, зарегистрировать в органах государственной статистики малое предприятие (получить свидетельство о государственной регистрации), а центр занятости - выдать за счет средств фонда занятости финансовую поддержку в установленном размере для организации предпринимательства. Примерные формы договоров об условиях создания малого предприятия и организации индивидуальной трудовой (предпринимательской) деятельности приведены в приложениях N 2 и 3.

С гражданином, направленным на обучение, указанный договор может заключаться после окончания обучения.

С гражданами, которым до достижения пенсионного возраста осталось 24 месяца и менее, указанный договор заключать не рекомендуется.

8. В договоре могут быть предусмотрены следующие виды помощи со стороны центра занятости:

а) содействие в регистрации;

б) частичное или полное возмещение расходов на оплату регистрационного сбора за регистрацию малого предприятия, получение свидетельства о государственной регистрации, приобретение пакета примерных учредительных документов, на оплату за изготовление печати и др.;

в) выдача финансовой поддержки на организацию предпринимательства;

Перечисленные в подпункте "б" виды помощи предоставляются за счет средств фонда занятости.

9. Для получения заключений (экспертизы) по технико-экономическим обоснованиям проектов малых предприятий и индивидуальной деятельности центры занятости могут создавать на общественных началах экспертные советы (комиссии) в составе представителей служб занятости, Социального фонда, профсоюзов и местной госадминистрации. В указанные комиссии также могут быть включены работники банков, финансисты, экономисты, другие специалисты в области организации предпринимательской деятельности; опытные предприниматели.

10. Преимущественное право на получение финансовой поддержки имеют безработные граждане, прошедшие обучение по направлениям служб занятости. Направление на обучение производится в порядке и на условиях, предусмотренных действующими нормативными документами по профессиональной подготовке высвобождаемых работников и неза занятого населения. Примерный договор на обучение приведен в приложении N 4.

11. Консультационные и другие услуги центров занятости и других организаций по договорам с центрами занятости оказываются будущим предпринимателям, с которыми заключены договоры на такие услуги в течение 6 месяцев со дня заключения договора.

III. Размеры финансовой поддержки

12. Гражданину, желающему заниматься предпринимательством, выдается разовая финансовая поддержка в размере 6-месячного пособия по безработице, причитающегося данному гражданину. По истечении 6 месяцев гражданин в течение 6 последующих месяцев индивидуальную трудовую деятельность может выплачиваться по безработице.

13. Гражданам, организующим малые предприятия и создающим рабочие места не только для себя, но и для лиц, направляемых центрами занятости может предоставляться

дотация за каждого трудоустроенного по направлению службы занятости, но не более, чем за 10 нанимаемых работников. Дотация выдается в размере 75 процентов 12-месячного пособия по безработице, причитающегося безработному, направленному службой занятости на условиях, предусмотренных в пункте 12. Выделение дотаций производится при условии заключения с безработным трудового соглашения на срок не менее чем 12 месяцев и с полным рабочим днем. Дотация осуществляется из средств, предусмотренных на создание дополнительных рабочих мест.

14. Из финансовой поддержки, начисленной в соответствии с пунктами 12 и 13 настоящего раздела, не удерживаются полученные гражданином ранее (до заключения договора с центром занятости) сумма пособия по безработице и сумма расходов на его обучение.

IV. Условия предоставления финансовой поддержки

15. Необходимыми условиями предоставления финансовой поддержки являются:

- регистрация гражданина в качестве безработного в органах службы занятости по месту жительства с правом на получение пособия по безработице;

- достижение гражданином 18-летнего возраста;
- невозможность предоставления подходящей работы;
- привлечение личных сбережений в размере 25 процентов от суммы выделяемой субсидии для организации предпринимательской деятельности;
- заключение соответствующего договора между центром занятости и гражданином;
- получение свидетельства о государственной регистрации в соответствии с заключенным с центром занятости договором.

Гражданам, ранее получавшим финансовую поддержку, вторично такая поддержка не выдается.

16. Для получения финансовой поддержки гражданин или группа граждан должны представить следующие документы:

- копию свидетельства о государственной регистрации;
- технико-экономическое обоснование избранного вида деятельности (бизнес-план), подтверждающее его эффективность;
- номер лицевого счета, адрес и реквизиты банка (для граждан, создающих малые предприятия);
- номер лицевого счета, адрес и реквизиты сберегательного банка для граждан, занимающихся индивидуальной трудовой (предпринимательской) деятельностью.

17. Финансовая поддержка предоставляется на основании приказа по центру занятости, согласованного с областными управлениями, Бишкекским департаментом по труду и занятости.

18. Сумма финансовой поддержки перечисляется центром занятости в установленном порядке на счет малого предприятия, группой граждан финансовая поддержка перечисляется общей суммой на счет малого предприятия.

Гражданину, организующему индивидуальную трудовую (предпринимательскую) деятельность, финансовая поддержка перечисляется на его лицевой счет в отделения Кыргызбанка.

19. Виды и размеры финансовой поддержки определяются центром занятости в зависимости от наличия соответствующих финансовых ресурсов.

20. Финансовая поддержка выдается, в первую очередь, по тем видам деятельности, которые являются приоритетными для данной территории.

V. Права и ответственность сторон,

заключивших договор о самостоятельной занятости

21. Центр занятости вправе осуществлять контроль за ходом предпринимательской деятельности гражданина, с которым заключен договор, не выходя за рамки его условий.

22. При ликвидации малого предприятия или прекращении индивидуальной деятельности ранее предусмотренного в договоре срока гражданин имеет все права, предоставляемые Законом Кыргызской Республики "О занятости населения", за исключением права на получение пособия по безработице на период оказания финансовой поддержки.

23. Споры между сторонами, возникающие при исполнении, изменении или расторжении договора, решаются путем переговоров, а в случае недостижения согласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

Приложение N 1

к Положению о порядке предоставления финансовой поддержки органами служб занятости безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью

ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА

технико-экономического обоснования (бизнес-плана) малого предприятия, индивидуальной трудовой деятельности

1. Титульный лист

- а) название и адрес предприятия, вид индивидуальной деятельности;
- б) имена и адреса учредителей (для малого предприятия);
- в) суть предлагаемого проекта организации предприятия (индивидуальной деятельности);
- г) стоимость проекта: сумма средств, необходимых для создания предприятия, организации индивидуальной деятельности.

2. Сущность предлагаемого проекта

- а) продукция - намечаемые объемы производства и реализации;
- б) услуги - намечаемые объемы;
- в) административный и производственный персонал (численность по категориям);
- г) сведения о самом предпринимателе и его партнерах.

3. Производственный план

- а) описание производственного процесса;
- б) производственные помещения;
- в) станки, оборудование;
- г) поставщики сырья и материалов.

4. План сбыта

(как и кому продавать товары и услуги)

- а) цены - предлагаемый уровень цен и их изменение в перспективе;
- б) каналы сбыта - кому и как будет осуществляться доставка товаров;
- в) реклама - объяснить, как будут рекламироваться товары (услуги).

5. Организационный план

- а) форма собственности - форма владения предприятием, какова его организационно-правовая форма;
- б) сведения о партнерах или основных пайщиках, если таковые имеются;
- в) мера ответственности партнеров (пайщиков);
- г) кто будет заниматься бухгалтерским учетом.

6. Оценка риска

- а) в чем заключаются слабые стороны предприятия (индивидуальной деятельности);
- б) много ли конкурентов.

7. Финансовый план

- а) источники средств (личные накопления, кредиты банка, субсидии и др.) и их использование на организацию предприятия (индивидуальной деятельности);
- б) план доходов и расходов;
- в) план денежных поступлений и платежей;

г) самоокупаемость и рентабельность;

д) какую заработную плату себе установите.

Комментарии

Содержание бизнес-плана и степень его детализации зависят от размеров создаваемого предприятия и сферы, к которой оно относится - к сфере услуг или к производственной сфере - и, если предприятие производственное, от того, какой товар будет выпускаться, - товар для потребителя или товар для производителя. Содержание бизнес-плана будет зависеть также от рынка сбыта, наличия конкурентов и перспектив роста создаваемого предприятия.

Составлению бизнес-плана должна предшествовать работа по сбору информации об объеме потенциального спроса, производственных и финансовых потребностях предприятия. Имея такую информацию, предприниматель сможет еще до составления бизнес-плана оценить жизнеспособность самой концепции нового предприятия.

Важнейшей составной частью бизнес-плана является ресурсное обеспечение проекта. Этот раздел должен содержать сведения о видах и объемах ресурсов, необходимых для проведения в жизнь предпринимательского проекта, источниках и способах получения ресурсов. В широком смысле слова, ресурсное обеспечение охватывает материальные ресурсы (материалы, полуфабрикаты, сырье, энергию, здания, помещения, оборудование, аппаратуру, средства транспорта и связи), трудовые ресурсы (работники всех категорий), финансовые ресурсы (текущие денежные средства, капиталовложения, кредиты, валюту, ценные бумаги), информационные ресурсы (статистическая, научно-техническая и другая информация).

Приложение N 2

к Положению о порядке предоставления финансовой поддержки органами служб занятости безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью

ПРИМЕРНЫЙ ДОГОВОР

органа государственной службы занятости с безработным гражданином об оказании содействия в создании малого предприятия

Настоящий договор заключен между

в дальнейшем именуется "служба занятости" в лице _____ (полное наименование органа государственной службы) с одной стороны, и гражданином _____ (Ф.И.О. руководителя или уполномоченного им лица), зарегистрированным в качестве безработного с _____ 199__ г., паспорт серия _____ N _____, выдан _____ отделом внутренних дел _____ 19__ г., с другой стороны, о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Гражданин _____ (фамилия и инициалы) обязуется организовать малое предприятие, а служба занятости оказывать ему содействие в этом деле.

2. Обязательства сторон

2.1. Гражданин _____ (фамилия и инициалы) обязуется:

- организовать малое предприятие _____ (указать вид предприятия - товарищество, кооператив, фермерское хозяйство, частное предприятие)

- представить в службу занятости технико-экономическое обоснование (бизнес-план), подтверждающее эффективность избранного вида деятельности;

- вложить в создаваемое предприятие _____ сомов собственных средств _____ процентов от по-

- зарегистрировать в течение _____ (дней, месяцев) малое предприятие и обеспечить его работу в течение не менее _____ месяцев со дня заключения договора. В течение этого срока не претендовать на пособие по безработице в случае прекращения деятельности малого предприятия;

- предъявлять по требованию службы занятости копии декларации о доходах, представляемой в государственную налоговую инспекцию, а также документы бухгалтерского учета и другие документы, подтверждающие ведение предпринимательской деятельности;

- при приеме на работу в малое предприятие безработных граждан по направлениям службы занятости трудовым договорам с ними заключать не менее чем на 12 месяцев и с полным рабочим днем. Обеспечивать указанным гражданам трудовые права, предусмотренные Кодексом законов о труде Кыргызской Республики.

2.2. Служба занятости обязуется:

- выплачивать (перечислять на расчетный счет малого предприятия в учреждении банка) гражданину субсидию в размере 6-месячного пособия по безработице и, кроме того, по 75 процентов

(фамилия и инициалы) 12-месячного пособия по безработице за каждого безработного, принятого на работу в малое предприятие по направлению центра занятости, или _____ сомов за счет средств фонда занятости. По истечении 6 месяцев, при условии эффективного ведения предпринимательской деятельности, в течение последующих 6 месяцев выплачивать финансовую поддержку в размере месячного пособия по безработице. Перечисление произвести в недельный срок со дня получения гражданином свидетельства о регистрации малого предприятия;

- оказать финансовую помощь малому предприятию в размере _____ процентов расходов на приобретение пакета примерных учредительных документов, оплату регистрационного сбора за регистрацию малого предприятия, изготовление печати;

- оказать содействие в регистрации малого предприятия.

3. Общие положения

3.1. Каждая из сторон должна оказывать максимальное содействие другой стороне в выполнении принятых договором обязательств.

3.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении, изменении или расторжении договора, решаются путем переговоров, а в случае недостижения согласия рассматриваются народным судом в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует на период, в течение которого гражданин обязуется обеспечить деятельность малого предприятия.

Договор составлен в двух экземплярах и хранится по одному у каждой из сторон.

Адреса сторон:

Служба занятости _____ (индекс, полное наименование адреса)

Расчетный счет _____ (местонахождение и N счета)

Гражданин _____ (фамилия и инициалы)

_____ (индекс, полное наименование адреса)

Дата заключения договора _____

Подписи сторон:

Директор центра занятости населения _____ Гражданин _____

М.П. _____ (подпись)

_____ (подпись)

Приложение N 3

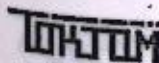
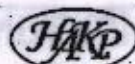
к Положению о порядке предоставления финансовой поддержки органами служб занятости безработным гражданам, желающим заниматься предпринимательской деятельностью

ПРИМЕРНЫЙ ДОГОВОР

органа государственной службы занятости с безработным гражданином о содействии в организации индивидуальной (предпринимательской) деятельности

Настоящий договор заключен между _____ (полное наименование органа государственной службы занятости)

в дальнейшем именуется "служба занятости", в лице _____ (Ф.И.О. руководителя или уполномоченного им лица)



Подписи сторон:

Руководитель службы занятости
М.П.

Гражданин

(подпись)

(подпись)

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Списка сезонных работ,
занятость в которых в течение полного сезона засчитывается
в стаж для назначения пенсии за год работы

В соответствии со статьей 46 Закона Кыргызской Республики "О пенсионном обеспечении граждан в Кыргызской Республике" Правительство Кыргызской Республики постановляет:

Утвердить прилагаемый Список сезонных работ, занятость в которых в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы.

Премьер-министр Кыргызской Республики

А. Джумагулов

г. Бишкек, Дом Правительства
16 февраля 1995 года N 40

Утвержден
постановлением Правительства
Кыргызской Республики
от 16 февраля 1995 года N 40

СПИСОК

сезонных работ, занятость в которых в течение полного сезона
засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы

1. Лесоустроительные работы:

- подготовка почвы, посев и посадка леса;
- уход за лесными культурами;
- работа в лесопитомниках.

2. Лесозащитные работы:

- полевые лесоустроительные работы.

3. Работы, непосредственно связанные с выработкой из свеклы сахарного песка.

4. Работы, связанные с переработкой мяса в период массового забоя скота.

5. Работы, связанные со сбором и переработкой ягод, фруктов и овощей в период их массового созревания.

6. Сельскохозяйственные работы:

- полевые работы, связанные с подготовкой почвы, семян и выращиванием сельскохозяйственных культур и лекарственных растений.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об организации оплачиваемых общественных работ

Во исполнении постановления Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 14 января 1994 года N 1422-XII "О введении в действие Закона Кыргызской Республики "О внесении изменений и дополнений в Закон Кыргызской Республики "О занятости населения" и в целях расширения системы государственных гарантий обеспечения занятости населения Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об организации оплачиваемых общественных работ.

2. Рекомендовать местным государственным администрациям, местному самоуправлению городов Бишкек и Ош, предприятиям, учреждениям и организациям по предложению государственной службы занятости принять меры к организации оплачиваемых общественных работ, призванных улучшить социальную и экономическую инфраструктуру региона и разгрузить местный рынок труда.

3. Установить, что:

преимущественным правом заключения срочных трудовых договоров на оплачиваемые общественные работы пользуются длительно безработные граждане и лица, которым по различным причинам прекращена выплата пособия по безработице;

направление граждан на оплачиваемые общественные работы осуществляют органы государственной службы занятости на основе добровольного согласия при соблюдении норм трудового законодательства;

финансирование оплачиваемых общественных работ, организуемых местными государственными администрациями, местным самоуправлением городов Бишкек и Ош, предприятиями, учреждениями и организациями, осуществляется за счет средств местных бюджетов и средств предприятий, учреждений и организаций с использованием дотаций из фонда содействия занятости по мере необходимости, значимости общественных работ и численности безработных, участвующих в них.

4. Признать утратившим силу постановление Кабинета Министров Республики Кыргызстан от 26 августа 1991 года N 410 "Об организации оплачиваемых общественных работ".

5. Настоящее постановление опубликовать в печати в изложении.

Премьер-министр Кыргызской Республики

А. Джумагулов

г. Бишкек, Дом Правительства
11 августа 1995 года N 350

Утверждено
постановлением Правительства
Кыргызской Республики
от 11 августа 1995 года N 350

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации оплачиваемых общественных работ

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Кыргызской Республики "О внесении изменений и дополнений в Закон Кыргызской Республики "О занятости населения" и определяет основные правовые основы и механизм организации и финансирования оплачиваемых общественных работ.

1. Общие положения

1. Под оплачиваемыми общественными работами (далее - общественные работы) понимаются общедоступные, не требующие, как правило, специальной профессиональной подготовки виды временной трудовой деятельности безработных и незанятых граждан. Организации и граждане, выполняющие общественные работы, должны нести пользу обществу или вносить вклад в социальную и экономическую инфраструктуру региона.

здание и развитие экономической и социальной инфраструктуры, охрану окружающей среды, развитие туризма. Статус общественных работ присваивается тем видам работ, которые должны отвечать следующим условиям:

- носить дополнительный характер, то есть не должны вытеснять постоянные рабочие места;

- служить интересам всего общества;

- быть предназначены только для граждан, направляемых службой занятости. При этом должно быть учтено участие в данных мероприятиях тех безработных, которым очень трудно оказать содействие в предоставлении работы, а также использование длительно незаполняемых рабочих мест.

2. Местными службами занятости ежегодно должны разрабатываться региональные программы общественных работ, охватывающие несколько типов работ.

Первый тип общественных работ - трудоемкие работы, которые являются составной частью развития региона. Они нацелены на мобилизацию излишней рабочей силы в сельской местности для создания базовой инфраструктуры, куда входят сельские дороги, мелкиригационные работы, строительство и ремонт объектов социального назначения: защита земель и проведение лесопосадок, сбор урожая сельскохозяйственной продукции и лекарственных трав, проведение работ по окоту овец и т.д. К работам этого типа относятся также помощь в уничтожении дикорастущей конопли. В городах - это прокладка тротуаров, ремонт и покраска школ и больниц, ремонт водопроводно-канализационных сооружений, погрузочно-разгрузочные работы, доставка почты и других материалов - курьерская работа, работа в дневных детских садах, помощь публичным библиотекам в оказании услуг населению, а также строительство туристических баз и уход за ними.

Другой тип общественных работ носит социальный характер. Это услуги престарелым и инвалидам, уход за детьми, помощь в обслуживании больных.

На общественных работах может быть использован труд интеллигенции. Безработные, имеющие среднее специальное и высшее образование, могут приниматься на должности руководителей различных участков общественных работ, включаться в состав исследовательских групп для проведения социологических обследований, работать в архивах, музеях в качестве гидов, могут использоваться в системе социального обеспечения для переисчисления пенсий, в статистических органах для проведения переписи населения, социологических и других обследований и т.д.

Общественные работы не должны ограничиваться вышеназванными видами деятельности.

3. В системе обеспечения занятости населения общественные работы призваны решать задачи:

- предоставления временной работы гражданам, потерявшим по различным причинам работу и заработок;

- обеспечения работой лиц предпенсионного возраста, инвалидов, утративших профессиональную и территориальную мобильность, необходимую для полноценной трудовой деятельности в условиях регулируемого рынка труда;

- включения в трудовую деятельность молодежи, вступающей в трудоспособный возраст;

- трудовой реабилитации лиц, имевших значительный перерыв в профессиональной деятельности в связи с воспитанием детей и уходом за членами семьи, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание по решению суда и т.д., а также лиц, неоднократно увольняемых ранее за нарушение трудовой дисциплины;

- оказания помощи менее конкурентоспособным работникам на рынке труда;

- предоставления временной занятости длительно безработным гражданам.

2. Организаторы и участники мероприятий по организации общественных работ

4. Организатором мероприятий по организации общественных работ является тот, кто осуществляет эти мероприятия или позволяет осуществлять их за свой счет. Организаторами являются:

- местные органы государственной исполнительной власти;

- предприятия, организации, учреждения независимо от форм собственности, которые преследуют общественно-полезные цели;

- прочие предприятия, организации, учреждения, если их содействие оживит в экономическом и социальном плане рынок труда.

5. Участники общественных работ - это граждане, направляемые службой занятости непосредственно для выполнения общественных работ.

Направление граждан на общественные работы осуществляется государственной службой занятости после регистрации их в установленном порядке в качестве безработных. Участие граждан в общественных работах допускается только на основании их добровольного согласия при соблюдении норм действующего трудового законодательства. При этом предлагаемые виды работ и сфера деятельности по возможности должны учитывать профессиональные навыки, опыт и возраст работника, а также режим и необходимые условия труда. Преимущественным правом направления на общественные работы пользуются безработные, не получающие пособий.

3. Правовые отношения между участниками и организаторами общественных работ

6. Государственная служба занятости при направлении безработных граждан на предприятия для выполнения общественных работ информирует их об условиях организации, режиме и оплате труда, возможном материальном стимулировании со стороны организатора работ.

7. Между безработными, поступающими на общественные работы, и организатором работ заключается трудовой договор сроком до двух месяцев с правом его продления по согласию сторон до 12 месяцев, а в необходимых случаях даже до решения вопроса трудоустройства их на постоянную работу. Преимущественным правом заключения договоров на общественные работы пользуются безработные, не получающие пособий по различным причинам, не имеющие работу длительное время (1 год и более), молодежь, вступающая в трудоспособный возраст, граждане предпенсионного возраста, инвалиды, лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание по решению суда.

Договорные отношения по выполнению общественных работ осуществляются на условиях срочного трудового договора. При проведении комплекса или отдельных видов работ безработными, сформированными на добровольной основе в бригады, в договоре предусматриваются обязательства сторон, объемы и сроки выполнения работ, формы организации и оплаты труда.

8. В период участия безработного в общественных работах служба занятости обязана продолжать для него поиск постоянной (подходящей) работы. В случае непредоставления постоянной работы служба занятости обязана предложить безработному повторное участие в общественных работах или пройти курсы переквалификации. При отказе безработного от этих мер ему выплачивается пособие по безработице, начиная с первого дня после окончания договора на выполнение общественных работ.

Если безработного устраивает характер общественной работы, то по договоренности с администрацией предприятия он вправе согласиться на выполнение такой работы постоянно.

9. В случае предоставления безработному постоянной (подходящей) работы договор на выполнение общественной работы подлежит расторжению со дня подачи работником заявления об увольнении. При расторжении срочного трудового договора, независимо по инициативе, администрация предприятия обязана в трехдневный срок с момента увольнения информировать об этом службу занятости с указанием причин увольнения. При этом в трудовой книжке указывается время работы и дата увольнения безработного, занятого на общественных работах.

При выполнении безработным кратковременных общественных работ в нескольких предприятиях государственная служба занятости может производить суммированный учет рабочего времени на основании справок, выданных ему с места проведения работ, с следующей записью в трудовой книжке.

10. Безработным, занятым на общественных работах, гарантируется оплата труда за фактически выполненную работу, исходя из ставок и окладов (сдельных расценок), действующих в соответствующих отраслях народного хозяйства, но не ниже увеличенного на 15 процентов размера пособия по безработице. Размеры дополнительных вознаграждений за труд на общественных работах за счет средств организатора могут определяться в коллективных договорах (соглашениях).

11. Организаторы работ несут ответственность за соблюдение законодательства о труде и занятости, правил охраны труда и техники безопасности, а также за рациональное использование труда работников, заключающих срочные трудовые договоры на выполнение общественных работ.

Безработные, направленные на работу, связанную с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, подлежат медицинскому освидетельствованию в порядке, установленном действующим законодательством.

12. Время участия работников в общественных работах включается в общий и непрерывный трудовой стаж при условии работы не менее 20 часов в неделю.

На участников общественных работ распространяются все остальные социальные гарантии, включая право на выплату пособия по временной нетрудоспособности.

13. Безработным, занятым на общественных работах, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством о труде. Администрации предприятия рекомендуется использовать гибкие формы организации рабочего дня и рабочей недели, а также вводить сокращенное рабочее время общественных работ с оплатой в зависимости от выработки или пропорционально отработанному времени.

14. Органы государственной службы занятости осуществляют учет безработных, направленных на общественные работы и занятых на них, по утвержденным статическим формам.

4. Порядок организации и финансирования общественных работ

15. Областные управления занятости на основе анализа состояния занятости, состава безработных, прогноза спроса и предложения на рабочую силу разрабатывают предложения по организации общественных работ, включаемых в специальный раздел региональной программы занятости населения. В нем, в частности, предусматриваются мероприятия по созданию и развитию дополнительных рабочих мест с учетом региональных особенностей для обеспечения занятости граждан различных категорий, определению численности высвобождаемых работников с производства, сферы проведения работ, форм их реализации, сроков выполнения работ, а также расчет необходимых материальных и финансовых средств и их источники.

16. Районный (городской) центр занятости совместно с местной государственной администрацией определяет общественно полезные виды деятельности, которые улучшат социально-экономическую инфраструктуру района (города), с присвоением им статуса общественных работ. После этого производится расчет объема работ, определяются сроки их выполнения, составляется смета расходов на приобретение необходимого технического инвентаря, спецодежды и заработную плату участников общественных работ. При этом определяются источники финансирования, включая размеры дотаций из фонда занятости и из местного бюджета.

17. В случае, когда организатором общественных работ выступает местная государственная администрация, финансирование производится из средств местного бюджета: Сюда входят расходы по обеспечению участников общественных работ орудиями труда, техникой, спецодеждой, заработной платой.

При нехватке средств местного бюджета из фонда занятости выделяются дотации на выплату заработной платы участникам общественных работ. В некоторых случаях дотации могут составлять, по договоренности обеих сторон, до 50 процентов от всех затрат на финансирование общественных работ.

18. Районный (городской) центр занятости может непосредственно выходить на предприятия, организации и учреждения с предложением организовать общественные работы. Это может быть, например, уборка строительного участка, производственных помещений, доставка почты и различных материалов (курьерская работа) и т.д. В этом случае предприятия предоставляют свои производственные помещения, оборудование и другой инвентарь, а центр занятости подбирает из числа безработных лиц соответствующей квалификации и специальности желающих участвовать в общественных работах.

На основе соглашений между предприятием и центром занятости устанавливаются необходимые виды и объемы общественных работ и порядок их финансирования.

В случае, если предприятие организует общественные работы не более чем для 5 безработных, то в его обязанности входит обеспечение участников этих работ рабочим мес-

том, необходимым техническим инвентарем, сырьем и заработной платой участников общественных работ. В случае нехватки финансовых средств дотации из фонда содействия занятости могут составить до 50 процентов от фонда оплаты труда участников.

Предприятию, принимающему на общественные работы от 6 до 10 безработных, местный центр занятости может выделять дотации из фонда содействия занятости в размере фонда оплаты труда участников общественных работ.

Дотации из фонда содействия занятости на организацию общественных работ в зависимости от количества участников могут составить:

- от 11 до 30 безработных - 20 процентов от всей суммы расходов на организацию работ;
- от 31 до 50 безработных - 30 процентов;
- от 51 до 70 безработных - 40 процентов;
- от 71 до 100 безработных - 50 процентов;
- более 100 безработных - 60 процентов.

19. Местные государственные администрации должны оказывать содействие центрам занятости в целях обеспечения безработных и незанятых граждан рабочими местами для проведения общественных работ, в том числе с гибкими формами занятости, а также ходатайствовать о льготном кредитовании для предприятий, которые организуют общественные работы преимущественно для социально незащищенных групп населения (женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, лиц, продолжительное время неработающих, лиц предпенсионного возраста, молодежи и т.д.).

5. Контроль за организацией общественных работ

20. Местные государственные администрации контролируют соблюдение предприятиями и гражданами условий срочных трудовых договоров, а также норм действующего законодательства о труде и занятости при выполнении общественных работ. Непосредственный контроль проводится правовой инспекцией государственной службы занятости.

21. Правовая инспекция государственной службы занятости согласно своей компетенции может осуществлять проверки предприятий, а также рассматривать спорные вопросы граждан (сторон), возникшие при выполнении общественных работ.

При отсутствии возможности решения вопроса инспекция рекомендует гражданам обжаловать его в суде в порядке, установленном действующим законодательством.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Положения об оказании финансовой поддержки органами служб занятости работодателям, создающим рабочие места для безработных граждан

В целях реализации программы "Рынок труда и занятость населения Кыргызской Республики на 1995 год", а также снижения напряженности на рынке труда, обеспечения занятости безработных граждан Правительство Кыргызской Республики постановляет:

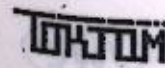
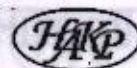
1. Утвердить прилагаемое Положение об оказании финансовой поддержки органами служб занятости работодателям, создающим рабочие места для безработных граждан.

2. Главам местных государственных администраций, местного самоуправления городов Бишкек и Ош, руководителям министерств, государственных комитетов и административных ведомств оказать практическую помощь в создании рабочих мест для безработных граждан по регионам.

А.Джумагулов

Премьер-министр Кыргызской Республики

г.Бишкек, Дом Правительства
12 октября 1995 года N 427



Утверждено
постановлением Правительства
Кыргызской Республики
от 12 октября 1995 года N 427

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании финансовой поддержки
органами служб занятости работодателям,
создающим рабочие места для безработных граждан

Настоящее Положение определяет организацию и условия предоставления органами служб занятости Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики финансовой помощи работодателям, создающим дополнительные рабочие места для безработных граждан.

I. Общие положения

1. Органами служб занятости оказывается финансовая поддержка работодателям, создающим новые рабочие места для безработных граждан, направляемых центрами занятости, с обязательным заключением трудового договора (контракта, соглашения).
2. Финансовая поддержка работодателям, организующим рабочие места, осуществляется за счет средств Фонда содействия занятости в пределах статьи "Создание дополнительных рабочих мест", согласно утвержденной смете.
3. Ответственность за планирование, целевое расходование, учет средств на оказание финансовой помощи возлагается на руководителей органов службы занятости.
4. Выдача финансовых средств из Фонда содействия занятости юридическим и физическим лицам, не создающим рабочие места, запрещается.

II. Условия оказания финансовой поддержки

5. Органы службы занятости оказывают финансовую поддержку на организацию рабочих мест предприятиям, организациям независимо от их организационно-правовой формы собственности и ведомственной подчиненности, если работодатель:
 - своевременно и в полном объеме уплачивает страховые взносы в Фонд занятости с момента государственной регистрации предприятия;
 - обязуется при использовании финансовой поддержки организовать рабочие места и обеспечить занятость граждан в соответствии с договором, заключенным со службой занятости.
6. Работодатель обязан представить в службу занятости:
 - а) проект организации рабочих мест с технико-экономическим обоснованием (бизнес-план), предусматривающий эффективное использование средств на создание рабочих мест. В бизнес-плане необходимо указать:
 - численность граждан с указанием профессионально-квалификационного уровня;
 - наличие (отсутствии) производственных площадей и оборудования;
 - перечень организуемых рабочих мест;
 - период, на который обеспечивается занятость граждан на организуемых рабочих местах;
 - сроки ввода рабочих мест в действие;
 - б) нотариально заверенный договор залога на ликвидное имущество работодателей по обеспечению возврата финансовой помощи или гарантии банка или иного финансово-кредитного учреждения, финансового органа администрации, другого платежеспособного юридического лица по возврату запрашиваемой финансовой поддержки с указанием источников погашения полученных средств и процентных отчислений за использование денежных средств.
7. Финансовая помощь оказывается на безвозвратной основе работодателям на организацию рабочих мест для следующих категорий безработных граждан по направлениям службы занятости:

- инвалидов с детства;
- инвалидов труда;
- лиц, освобожденных из мест лишения свободы;
- выпускников школ, зарегистрированных в органах службы занятости в качестве безработных, в течение 12 месяцев после окончания школы;
- многодетных матерей.

При условии их занятости не менее 1 года.

8. Работодателям, создающим места для других категорий безработных граждан, финансовая помощь выдается на возвратной основе в форме кредитов с выплатой процентов за их использование.

III. Порядок финансовой поддержки

9. Работодатель для получения финансовой поддержки на организацию рабочих мест должен обратиться с заявлением в органы службы занятости. К заявлению прилагается копия регистрационного свидетельства предприятия.

10. При областных управлениях занятости, департаменте труда и занятости города Бишкека для оценки бизнес-планов создается рабочая группа в составе: представителя местной государственной администрации, руководителя службы занятости, главного бухгалтера, представителя Социального фонда, сотрудника управления занятости, ответственного за данное направление, которая в течение двух недель должна рассмотреть проект работодателя. Бизнес-планы с решением рабочей группы передаются через Главное управление занятости населения экспертной группе при Министерстве труда и социальной защиты Кыргызской Республики, которая представляет письменное заключение по каждому бизнес-плану с указанием суммы выделяемых средств, типа кредита, срока кредита, процентных ставок за использование денежных средств. Окончательное решение по выдаче финансовых средств работодателям, создающим рабочие места для безработных граждан, оформляется приказом Министра труда и социальной защиты Кыргызской Республики.

11. Решение об оказании финансовой поддержки работодателю на создание рабочих мест принимается распорядителем средств службы занятости. Размер оказываемой финансовой помощи, процентная ставка за использование кредита и сроки погашения зависят от количества создаваемых рабочих мест, приоритетности направления деятельности проектов для данного региона и определяются рабочей группой. Процент за использование кредита должен составлять не менее 50 процентов средней банковской ставки Национального банка, действующей на данный период.

12. После принятия решения о выделении финансовой поддержки руководитель службы занятости заключает с работодателем типовой договор (прилагается). В договоре должны быть предусмотрены: предмет договора, обязательства сторон, ответственность сторон, срок действия договора, к которому должны быть приложены соглашения о сроках выполнения работ, сметы, калькуляции, расшифровки конкретных статей расхода по срокам или договору в целом.

IV. Размеры и сроки оказания финансовой поддержки

13. В стоимости затрат на организацию рабочего места при оказании финансовой помощи учитываются капитальные вложения, включая стоимость оборудования, сырья, материалов и комплектующих изделий, расходы по оплате труда, на подготовку кадров, обеспечение нормативных условий и охраны труда, а также заработная плата, выплачиваемая работникам, непосредственно принимающим участие в создании рабочего места.

V. Порядок проведения финансовых операций при оказании финансовой поддержки

14. Средства на оказание финансовой поддержки перечисляются на расчетный счет работодателя в сроки и на условиях согласно договору. Выделение наличных средств категорически запрещается.

15. Средства, выделенные на создание рабочих мест, плата за использование финансовой помощи, пени, штрафы и другие санкции в соответствии с предусмотренными в договоре перенесаются работодателем на счет службы занятости.

16. В случае банкротства работодателя возмещение долга производится в порядке, определенном Законом Кыргызской Республики "О банкротстве".

17. Контроль за целевым использованием работодателем финансовых средств на создание дополнительных рабочих мест осуществляется лично работодателем и органом службы занятости в соответствии с условиями договора. При необходимости привлекаются местные финансовые и налоговые органы.

18. Споры между сторонами, возникающие при выполнении обязательств согласно договору, рассматриваются в соответствии с действующим законодательством Кыргызской Республики.

Приложение
к Положению об условиях
финансирования работодателей,
создающих рабочие места
для безработных граждан

ТИПОВОЙ ДОГОВОР
об оказании финансовой поддержки
на создание рабочих мест

№ _____

г. _____
место заключения договора

_____ 199__ г.

_____ Центр занятости населения

в лице директора _____

наименование _____

_____ фамилия, имя, отчество
действующего на основании Положения о центре занятости населения и Закона Кыргызской Республики "О занятости населения", именуемый в дальнейшем Центр, с одной стороны

_____ в лице _____
наименование организации, предприятия, учреждения
действующего на основании _____ должность, ф.и.о.

Устав, Положение и т.п. (заполняется на основании _____)

_____ копии регистрационного свидетельства)
Работодатель, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

I. Предмет договора

1.1. Работодатель создает рабочие места, а Центр оказывает ему финансовую поддержку на условиях, определенных настоящим договором.

1.2. Финансовая поддержка предоставляется Центром Работодателю _____ на условиях прямого, _____ возвратного финансирования

1.3. Гарантия возврата финансовой поддержки и платы за ее пользование является неотъемлемой частью настоящего договора.

II. Обязанности сторон

2.1. Работодатель обязуется:

а) использовать полученную финансовую поддержку исключительно на цели и на условиях, определяемых настоящим договором, для обеспечения занятости граждан;

б) в срок _____ указывается конкретная дата или дается ссылка на план ввода рабочих мест
создать рабочие места _____ указывается номенклатура, наименования профессий
в количестве _____ указывается количество

в) обеспечить занятость и принимать безработных граждан по направлению службы занятости для работы на создаваемые рабочие места _____
указываются категории граждан

начиная с _____ дата введения РМ _____ по _____

г) при принятии на работу и увольнении работника, принятого на созданное рабочее место, сообщать об этом в службу занятости не позднее пяти рабочих дней со дня издания соответствующего приказа (заключения трудового соглашения, контракта);

д) в течение срока действия договора, по требованию службы занятости предъявлять для проверки целевого использования финансовой поддержки необходимую документацию и другие материалы;

е) возратить предоставленную финансовую поддержку в размере _____ сом в срок до _____
и выплатить Центру за пользование финансовой поддержкой средства в размере _____ сом.
Возврат финансовой поддержки и плата за ее пользование могут быть осуществлены одновременно с уплатой процентов, из прибыли работодателя независимо от получения прибыли или частями. Во всех этих случаях в данном пункте точно оговариваются условия возврата финансовой поддержки.

2.2. Центр обязуется:

а) при вступлении договора в силу оказать Работодателю финансовую поддержку по созданию рабочих мест в размере _____ сом.

Финансовая поддержка может быть оказана частями. В этом случае указывается периодичность перечисления средств;

б) направлять на созданные рабочие места безработных граждан.

III. Ответственность сторон

3.1. За неиспользование, нецелевое или ненадлежащее использование финансовой поддержки стороны несут ответственность (имущественную) в соответствии с действующим законодательством и условиями настоящего договора.

3.2. За нецелевое использование финансовой поддержки Работодателем финансовые санкции Центра к Работодателю устанавливаются в размере действующих процентов, взимаемых за кредиты, предоставляемые Национальным банком Кыргызской Республики коммерческим банкам (или размера процентов по коммерческим кредитам банков), начиная со дня фактического нецелевого использования финансовой поддержки до даты окончания срока действия договора или его формального расторжения.

3.3. При просрочке сроков возврата финансовой поддержки Работодателем размер санкций Центра к Работодателю устанавливается за каждый день просрочки в размере, установленном на данный момент в системе Национального банка.

3.4. В случае частичного исполнения договора финансовые санкции применяются пропорционально объему не выполненных условий договора, не созданных рабочих мест, не возвращенных в срок средств и т.п.

3.5. Финансовые санкции применяются Центром в безакцептном порядке.

IV. Прочие условия

4.1. Стороны могут в любое время при наличии уважительных причин расторгнуть настоящий договор, предварительно уведомив об этом друг друга за 30 дней.

4.2. Все спорные вопросы и разногласия между сторонами, за исключением нецелевого использования финансовой поддержки и невозврата средств в установленные настоящим договором сроки, разрешаются в соответствии с действующим законодательством в вышестоящей организации службы занятости по подчиненности, а в случае неразрешения спорного вопроса в вышестоящей организации службы занятости в порядке, установленном Арбитражным процессуальным кодексом Кыргызской Республики.

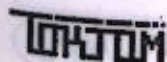
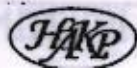
V. Срок действия договора

5.1. Сроки действия договора устанавливаются:

- начало: с момента предоставления Работодателем документов, гарантирующих возврат финансовой помощи и платы за ее пользование, или с _____
указывается дата перечисления средств _____ месяцев после даты перечисления Центром Работодателю
- окончание: через _____
финансовой помощи.

5.2. По окончании действия (или этапов) настоящего договора составляется акт о выполнении договорных обязательств по созданию рабочих мест и трудоустройству безработных граждан. К акту прилагаются списки трудоустроенных по направлению службы занятости с указанием реквизитов документов, подтверждающих факт трудоустройства и занятости.

5.3. Настоящий договор составлен в _____ экземплярах по одному для каждой стороны. Все экземпляры имеют одинаковую силу.



МИНИСТЕРСТВА И ВЕДОМСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ КОЛЛЕГИИ МИНИСТЕРСТВА
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Порядка исчисления среднего заработка

В связи с поступающими запросами о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого за работниками, занятыми (состоящими в трудовых отношениях) в учреждениях, организациях и на предприятиях независимо от их организационно-правовой формы, коллегия Министерства труда и социальной защиты постановляет:

1. Утвердить согласованный с Министерством финансов Кыргызской Республики и Советом Федерации профсоюзов Кыргызстана Порядок исчисления среднего заработка, согласно приложению.

2. Вести в действие настоящее постановление с 1 января 1996 года.

Министр труда и социальной защиты
Кыргызской Республики

З.Хакимов

Копии:
26 декабря 1995 года № 69

Зарегистрировано в Министерстве юстиции Кыргызской Республики
22 января 1996 года № 245

Утвержден
постановлением коллегии
Министерства труда и социальной
защиты Кыргызской Республики
от 26 декабря 1995 года N 69

ПОРЯДОК
исчисления среднего заработка

(В редакции постановления Коллегии Минсоцтруда КР
от 26 июля 1996 года N 53)

Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего заработка, сохраняемого за работниками, занятыми (состоящими в трудовых отношениях) в учреждениях, организациях и на предприятиях независимо от их организационно-правовой формы. Изложенный ниже порядок исчисления среднего заработка применяется во всех случаях, кроме:

- оплаты пособия по социальному страхованию (больничный лист);
- расчета размера пенсии;
- возмещения ущерба, причиненного работнику на производстве.



1. При исчислении среднего заработка учитываются все виды оплаты труда, на которые в соответствии с действующими правилами начисляются страховые взносы.

2. Средний заработок исчисляется из расчета последних двух календарных месяцев работы (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию (под событием понимается уход работника в очередной отпуск, увольнение и другие случаи, связанные с выплатой средней заработной платы), с которыми связана соответствующая выплата.

В отдельных отраслях, предприятиях и организациях (сезонные работы, работы с длительным производственным циклом) для исчисления среднего заработка может быть принят иной расчетный период, определенный коллективным договором или тарифным соглашением.

3. Если в период, предшествующий событию у работника отсутствовал заработок (не по вине работника), то исчисление среднего заработка производится из расчета двух последних фактических месяцев работы с учетом индексации на коэффициент роста цен на потребительские товары и услуги.

Например: работник уходит в отпуск в августе месяце, с марта месяца он находился в отпуске без содержания по инициативе администрации. Отработал полностью февраль и март месяцы с заработком 202 и 196 сомов соответственно. Индекс цен в апреле составил 103,5, мае - 101,6, июне - 100,7, июле - 100,9 процента. Коэффициент роста цен составит 1,068 (1,035 * 1,016 * 1,007 * 1,009), следовательно его среднемесячный заработок определяется:

$$[(202 + 196) : 2] * 1,068 = 212,53 \text{ сома}$$

4. Из расчетного периода при подсчете среднего заработка исключаются фактически выплаченные суммы, а также время, в течение которого работник в соответствии с законодательством Кыргызской Республики:

- освобождался от работы с частичным сохранением заработной платы или без оплаты;
- находился в основном, дополнительном или учебном отпуске;
- получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;
- не работал в связи с приостановкой деятельности организации, цеха или производства продукции (работ и услуг).

5. При неполной работе в расчетном периоде среднемесячный заработок определяется путем деления фактически начисленных сумм на количество отработанных рабочих дней и умножения на количество рабочих дней по установленному графику работы.

Например: в июле работник отработал 11 дней и 10 дней болел. В августе он отработал полностью 21 день. Его фактический заработок составил 130 и 250 сомов соответственно. Среднемесячный заработок определяется:

$$(130 + 250) : (10 + 21) = 12,25 * 21 = 257,42 \text{ сома}$$

При постоянной оплате труда, не изменяющейся по дням и месяцам (оклад или ставка без доплат и надбавок или с постоянными доплатами и надбавками) специального исчисления среднего заработка не требуется. В период, подлежащий оплате по среднему заработку, работнику сохраняется заработная плата в полном размере.

6. При исчислении среднего заработка полностью учитывается заработная плата за фактическую нагрузку по всем местам работы:

- учителям и преподавателям, работающим в нескольких школах, средних специальных, профессионально-технических и других учебных заведениях, приравненных к ним по оплате труда работников;
- педагогическим работникам в дошкольных, внешкольных и других детских учреждениях;
- медицинским, фармацевтическим работникам в лечебно-профилактических, санитарно-эпидемиологических учреждениях, учреждениях судебно-медицинской экспертизы, ап-

течных и других учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, детских домах, школах-интернатах для детей сирот и для детей с недостатками умственного и физического развития, а также сестрам милосердия в обществах Красного Креста и Красного Полумесяца Кыргызской Республики.

7. При изменении оплаты труда в расчетном периоде исчисление среднего заработка производится с момента изменения заработной платы. При повышении оплаты труда во время нахождения работника в отпуске или исполнении им государственных или общественных обязанностей, ему производится перерасчет с момента повышения заработной платы, с учетом корректировки оплаты на повышающий коэффициент.

8. Средний дневной заработок для оплаты отпуска определяется путем деления среднемесячного заработка в расчетном периоде на коэффициент 25,4, - среднемесячное число рабочих дней или на коэффициент 29,6 - среднемесячное число календарных дней.

9. Во всех остальных случаях средний дневной заработок определяется путем деления фактически выплаченных сумм в расчетном периоде на количество рабочих дней исходя из нормальной или сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством Кыргызской Республики.

10. При суммированном учете рабочего времени, а также при оплате за неполный рабочий день, исчисление среднего заработка следует производить исходя из часового заработка.

Например: работник отсутствовал на работе 5 часов, в качестве свидетеля на суде. Средний заработок за час определяется путем деления заработка предшествующего события на число отработанных часов в этом периоде.

11. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени является календарный отрезок времени, в рамках которого должна быть в среднем соблюдена установленная законом для данной категории работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

12. Во всех случаях средний заработок на день его выплаты, причитающийся работнику, отработавшему полностью определенную в расчетном периоде норму рабочего времени, не может быть ниже установленного Правительством Кыргызской Республики размера минимальной заработной платы.

13. Премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда, включаются при подсчете среднего заработка по времени их фактического начисления. Годовые премии (единовременное вознаграждение по итогам работы за год, за выслугу лет и другие) в размере 1/12, а квартальные - 1/3 за каждый месяц расчетного периода.

Охрана труда

ЖОГОРКУ КЕНЕШ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН

Об охране труда

Настоящий Закон направлен на обеспечение охраны труда в Республике Кыргызстан.

Раздел I. Общие положения

Статья 1. Право на охрану труда в Республике Кыргызстан

Граждане Республики Кыргызстан имеют право на охрану труда, защиту своей жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности.

Статья 2. Понятие охраны труда

Охрана труда представляет собой действующую на основании соответствующих законодательных и иных нормативных актов систему социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических мероприятий и средств, обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе трудовой деятельности.

Статья 3. Законодательство об охране труда

Законодательство об охране труда состоит из настоящего Закона, Кодекса законов о труде и других законодательных актов Республики Кыргызстан, а также международных нормативно-правовых актов, ратифицированных Республикой Кыргызстан.

Статья 4. Сфера действия законодательства об охране труда

Действие законодательства об охране труда распространяется на все предприятия, кооперативы, артели, фермерские (крестьянские) хозяйства и другие организации (в дальнейшем именовются - предприятия) независимо от форм собственности и видов деятельности, находящиеся на территории Республики Кыргызстан, на граждан Республики Кыргызстан, иностранных граждан и лиц без гражданства (в дальнейшем именовются - граждане), состоящих с ними в трудовых отношениях независимо от вида заключенного трудового договора, студентов высших учебных заведений, предпринимателей, членов кооперативов и артелей; средних специальных учебных заведений и учащихся профессионально-технических училищ, средних специальных учебных заведений и общеобразовательных школ, занятых в учебном процессе, проходящих производственную практику и привлекаемых к выполнению строительных, сельскохозяйственных и других работ; военнослужащих, привлекаемых для работы на предприятиях исправительных учреждений или предприятий, определяемых органами, ведающими исполнением приговоров; участников других видов трудовой деятельности, организуемой в интересах общества и государства.

Статья 5. Основные принципы государственной политики в области охраны труда
Государственная политика в области охраны труда предусматривает единство действий Государственных органов государственного и хозяйственного управления, Советов народных депутатов, органов государственного и хозяйственного управления предприятий и предпринимателей Республики Кыргызстан по улучшению условий, охраны

труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, отравлений и основываются на следующих принципах:

- приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам производственной деятельности предприятия;
- координации деятельности в области охраны труда с другими направлениями социальной и экономической политики, с деятельностью в области охраны окружающей среды;
- установления единых требований в области охраны труда для всех предприятий, независимо от форм собственности и хозяйствования;
- осуществления независимого и действенного надзора и контроля за повсеместным выполнением требований охраны труда на предприятиях;
- формирования и реализации экономического механизма, стимулирующего заинтересованность предприятий и работников в соблюдении требований безопасности, гигиены труда и производственной среды;
- разработки и реализации национальных программ по охране труда, финансирования научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ в области повышения безопасности труда, стимулирования разработки и внедрения безопасной техники, технологий и средств защиты работающих;
- участия государства в финансировании охраны труда;
- бесплатного обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно-профилактическим питанием;
- обязательности расследования и учета каждого несчастного случая и профессионального заболевания, отравления на производстве и на этой основе разработки и осуществления мер, исключающих их причины, а также информирование населения об уровнях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- социальной защиты интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве или получивших профессиональное заболевание;
- подготовки специалистов по охране труда в высших и средних специальных учебных заведениях;
- всемерной поддержки деятельности профсоюзов, других общественных объединений и организаций, предприятий и отдельных лиц, направленной на обеспечение охраны труда;
- международного сотрудничества при решении проблем охраны труда.

Статья 6. Государственное управление охраной труда

Государственное управление охраной труда в Республике Кыргызстан осуществляется Правительством Республики Кыргызстан, местными Советами народных депутатов, специально уполномоченными на то государственными органами.

Правительство Республики Кыргызстан проводит единую государственную политику в области охраны труда, определяет функции министерств и ведомств, органов самоуправления, других органов и организаций, координирует и контролирует их деятельность по обеспечению здоровья и безопасных условий труда.

Советы народных депутатов обеспечивают реализацию государственной политики в области охраны труда в пределах своей компетенции и соответствующей территории, создают целевые фонды охраны труда, осуществляют контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

Функции специально уполномоченных государственных органов надзора в управлении охраной труда определяются положениями об их деятельности.

Статья 7. Участие общественных организаций в разработке и принятии решений по проблемам охраны труда

Предприятия, специалисты, граждане могут объединяться в ассоциации и другие общественные организации для решения проблем охраны труда, которые действуют в соответствии с законодательством Республики Кыргызстан об общественных объединениях.

Органы государственного и хозяйственного управления, органы надзора, а также предприятия оказывают всемерную помощь и поддержку этим объединениям и организациям и учитывают разработанные ими предложения и рекомендации при выработке и принятии решений по вопросам обеспечения охраны труда.

Общественные организации, деятельность которых направлена на решение вопросов по безопасной деятельности человека, освобождаются от уплаты налогов, государственной пошлины и других видов сборов, вносимых в государственный бюджет.

Статья 8. Охрана труда при выполнении международных договоров или соглашений на выполнение работ за рубежом с участием предприятий или граждан Республики Кыргызстан

При выполнении предприятиями и гражданами Республики Кыргызстан работ за рубежом на основе международных договоров или соглашений применяются предусмотренные в них требования по охране труда, если не оговорено иное.

Раздел II. Обеспечение охраны труда

Статья 9. Разработка и соблюдение требований по охране труда

Органы государственного управления и надзора с участием соответствующих профессиональных союзов разрабатывают и принимают научно-обоснованные нормативные акты по охране труда, устанавливающие уровни требований по безопасности, гигиене труда и производственной среде, обязательные для соблюдения всеми предприятиями.

Нормативные акты по охране труда подлежат пересмотру по мере внедрения достижений науки и техники, которые обеспечивают улучшение безопасности, гигиены труда и производственной среды.

Статья 10. Обеспечение требований охраны труда при проектировании, строительстве и эксплуатации предприятий и объектов

Проектирование, строительство и реконструкция производственных зданий и сооружений, разработка и выпуск средств производства, внедрение технологий, в том числе приобретенных за рубежом, не отвечающих требованиям стандартов, правил и норм по охране труда, не допускаются.

Ни одно новое или реконструируемое предприятие, объект, средство производства не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если они не имеют разрешения органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за охраной труда.

Работа предприятия или его подразделений, эксплуатирующая средства производства, не отвечающих требованиям безопасности труда и создающих угрозу здоровью или жизни людей, подлежит приостановке полномочными органами в порядке, установленном законодательством Республики Кыргызстан, до проведения их в соответствие с требованиями безопасности труда.

Статья 11. Подготовка специалистов по охране труда

Государство обеспечивает подготовку и переподготовку в высших и средних специальных учебных заведениях специалистов для работы в службах охраны труда с учетом особенностей производств различных отраслей народного хозяйства.

Охрана труда как специальная дисциплина должна преподаваться в высших и средних специальных учебных заведениях, общеобразовательных школах, училищах и заведениях системы повышения квалификации работников народного хозяйства республики.

Статья 12. Финансирование охраны труда

Финансирование охраны труда осуществляется как государством, так и за счет предприятий.

Бюджетные ассигнования на охрану труда (средств республиканского и местных бюджетов), выделяемые в соответствующих бюджетах отдельной строкой, используются для содержания органов управления охраной труда, финансирования научно-исследовательских работ, выполнения государственных целевых программ по охране труда.

Каждое предприятие ежегодно выделяет на охрану труда необходимые средства в объеме, определяемом коллективным договором. Работники предприятий не несут каких-либо дополнительных расходов на эти цели.

Предприятия вправе создавать фонды по охране труда за счет прибыли (доходов) от их хозяйственной, коммерческой, внешнеэкономической и иной деятельности, кредитов, а также других источников. Прибыль, направляемая в фонд охраны труда, не подлежит налогообложению при условии использования ее исключительно на цели охраны труда.

Фонды охраны труда могут создаваться на республиканском и местном уровнях. Порядок их образования и расходования определяется Правительством Республики Кыргызстан с участием соответствующих профсоюзных органов.

Статья 13. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на предприятиях

На всех предприятиях должны быть созданы здоровые и безопасные условия труда. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда и их совершенствование возлагается на администрацию предприятий, предпринимателя, собственника либо уполномоченный ими орган управления (в дальнейшем именуется - администрация).

Взаимные обязательства администрации и работников по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на предприятии предусматриваются коллективным договором или соглашением.

В производствах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями, работникам выдаются бесплатно лечебное питание, молоко, специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие средства в соответствии с установленными нормами и коллективными договорами.

Статья 14. Обеспечение экономической заинтересованности предприятий в создании здоровых и безопасных условий труда

За необеспечение требований по охране труда предприятия отчисляют средства на цели социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по повышенным тарифам, которые периодически пересматриваются в зависимости от состояния условий труда, опасности, вредности и тяжести выполняемых работ.

Основанием для установления и пересмотра тарифов является заключение Государственной экспертизы условий труда, согласованное с соответствующими межсоюзными или республиканскими отраслевыми объединениями профсоюзов.

Предприятиям предоставляются налоговые, кредитные и иные льготы за разработку и внедрение безопасных и безвредных технологий, техники, средств коллективной и индивидуальной защиты, приборов контроля производственной среды и средств дозиметрии. На приобретаемые за рубежом средства охраны труда устанавливаются льготные таможенные пошлины.

Законодательством Республики Кыргызстан, решениями Советов народных депутатов могут быть установлены и другие экономические льготы по охране труда.

Статья 15. Службы охраны труда на предприятиях

На предприятиях с численностью работающих 50 и более человек создаются службы по охране труда из числа лиц, имеющих высшее техническое образование или специальную подготовку по охране труда. На предприятиях с меньшей численностью работающих, на которых службы охраны труда не создаются, эти функции выполняют их руководители.

В зависимости от численности работающих, степени опасности и вредности производства создаются группы, бюро, отделы, управления по охране труда.

По своему статусу служба охраны труда приравнивается к основным службам предприятия, а ее руководитель - к заместителю руководителя.

Служба охраны труда контролирует соблюдение всеми работниками предприятия правил и норм безопасности, гигиены труда и производственной среды. Ее специалисты имеют право выдавать руководителям структурных подразделений обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений этих правил и норм, приостанавливать работу производств, участков, машин, механизмов и другого оборудования в случае нарушений, создающих угрозу жизни или здоровью работающих, получать от должностных лиц необходимые сведения, объяснения, документацию и пояснения по вопросам предприятия о привлечении к ответственности лиц, нарушивших законодательство по охране труда.

Специалисты служб охраны труда не могут привлекаться к выполнению работ, не относящихся к их должностным обязанностям.

Статья 16. Социальное страхование работников предприятий от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с трудовой деятельностью

Работники предприятий подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений, связанных с трудовой деятельностью, в порядке и на условиях, определяемых законодательством республики.

Статья 17. Государственная статистическая отчетность по охране труда

Предприятия обязаны предоставлять в органы статистики утвержденную государственную статистическую отчетность о состоянии условий, охраны труда и производственного травматизма.

Обобщенную информацию органы статистики направляют безвозмездно органам государственного управления и надзора, а также соответствующим профсоюзным органам.

Раздел III. Гарантии при реализации права на охрану труда**Статья 18. Гарантии права на охрану труда при приеме на работу**

Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

Прием граждан на работу, противопоказанную им по состоянию здоровья, не допускается.

При приеме на работу с заведомо высоким уровнем потенциального риска возникновения профессионального заболевания или отравления администрация предприятия обязана предупредить об этом работника и заключить с ним трудовой договор, где оговорить перевод на другую работу с сохранением среднего заработка в случае возникновения соматического заболевания, подтвержденного медицинским заключением.

Статья 19. Обязательные медицинские осмотры

Предприятие обязано организовать проведение предварительных, при заключении трудового договора, и периодических, в течение его действия, медицинских осмотров работников ряда профессий и производств в соответствии с порядком, установленным органами здравоохранения. Работники не вправе уклоняться от прохождения медицинских осмотров.

При уклонении работников от прохождения осмотров или невыполнении ими рекомендаций, выдаваемых врачебными комиссиями по результатам проведенных обследований, администрация вправе привлечь работников к дисциплинарной ответственности или не допускать их к работе.

На время прохождения периодических медицинских осмотров за работниками сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

Члены врачебных комиссий несут ответственность за неправильное и некачественное проведение медицинских осмотров в установленном порядке.

Статья 20. Гарантия права на охрану труда в процессе трудовой деятельности

Администрация обязана обеспечивать на предприятии выполнение требований стандартов, правил по охране труда и санитарно-гигиенических норм, периодически проводить аттестацию рабочих мест, внедрять современные средства охраны труда, предотвращающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, а также обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашением.

При отсутствии в нормативных документах по охране труда требований, соблюдение которых необходимо для обеспечения безопасных условий труда на определенных участках производства, администрация принимает по согласованию с профсоюзным комитетом меры, обеспечивающие безопасность работ.

Работники предприятий обязаны соблюдать требования стандартов, правил, норм и инструкций по охране труда, установленных соответствующими законодательными и нормативными актами, коллективными договорами и соглашениями.

В случае приостановки полномочными органами в установленном порядке работы предприятий, их подразделений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда, до устранения нарушений за работниками сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

При обнаружении у работника профессионального заболевания до истечения трудового договора администрация на основании медицинского заключения должна перевести его на другую работу с сохранением прежнего заработка до выздоровления или установления стойкой утраты трудоспособности.

Статья 21. Обучение и инструктирование работников по охране труда

Для всех вновь поступающих, а также переводимых на другую работу работников администрация обязана проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим от несчастных случаев.

Для работников, поступающих на работу в производства с повышенной опасностью, или на работу, где требуется профессиональный отбор, проводится предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и с последующей периодической переаттестацией.

Все работники предприятий, включая первых руководителей, обязаны проходить обучение, инструктирование, проверку знаний и переаттестацию в порядке, установленном государственным стандартом по безопасности труда и органами государственного надзора.

Допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктирование и проверку знаний по охране труда, запрещается.

Статья 22. Охрана труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда женщин и лиц моложе восемнадцати лет на подземных, тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, в порядке, установленном законодательством.

На работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную женщинами и лицами моложе восемнадцати лет, администрация обязана предусматривать для транспортировки грузов средства механизации и автоматизации, другие приспособления.

Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением переводятся на другую, более легкую работу, исключающую воздействие опасных и вредных производственных факторов, в порядке, установленном законодательством. Применение труда беременных женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную, запрещается.

Все женщины, а также лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра, и в дальнейшем до достижения женщинами возраста 45 лет, а несовершеннолетними - 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру.

Лица моложе 18 лет и женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет, не могут привлекаться к работам в ночное время и к сверхурочным работам или направляться в командировку без их согласия.

Запрещается применение труда лиц моложе 15 лет, за исключением случаев, предусмотренных Законом.

Лица моложе восемнадцати лет не могут быть допущены к работе на машинах, механизмах, оборудовании, не имеющих сертификата безопасности.

Статья 23. Особенности регулирования отношений в области охраны труда для отдельных категорий работников

Особенности регулирования отношений в области охраны труда для иностранных граждан, работающих по договорам в Республике Кыргызстан, и для граждан Республики Кыргызстан, работающих за границей, устанавливаются соглашениями заинтересованных сторон.

Статья 24. Право на информацию о состоянии условий и охраны труда

Администрация предприятия при поступлении работников на работу и периодически не реже одного раза в год обязана информировать их о состоянии условий и охраны труда, аварийности, травматизма, профессиональной заболеваемости, полагающихся им льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты и принимаемых мерах по обеспечению здоровья и безопасных условий труда.

Советы народных депутатов, органы государственного и хозяйственного управления систематически информируют население регионов и трудящихся отраслей о выполнении целевых программ по охране труда, состоянии травматизма, аварийности и профессиональной заболеваемости.

На республиканском уровне данные о состоянии охраны труда доводятся до сведения населения органами статистики через информационные службы.

Орган, предоставивший информацию, несет ответственность за ее полноту и достоверность.

Раздел IV. Организация надзора и контроля за соблюдением законодательных и иных актов по охране труда

Статья 25. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда

Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда осуществляют специально уполномоченные государственные органы, не зависящие в



своей деятельности от хозяйствующих субъектов и их вышестоящих организаций. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда создаются Президентом Республики Кыргызстан и действуют на основании утвержденного Положения. Решения государственных органов или их полномочных представителей в обжалованы в судебном порядке.

Работники государственных органов надзора несут ответственность за неправильное и некачественное выполнение своих обязанностей в установленном порядке.

Статья 26. Недопустимость вмешательства в деятельность по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда

Вмешательство в деятельность по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда запрещается.

Воздействие в какой бы то ни было форме на должностных лиц, осуществляющих государственный надзор по охране труда, со стороны государственных органов управления, предприятий, общественных и политических объединений или иных должностных лиц с целью воспрепятствования их законной деятельности влечет дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 27. Общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда на предприятии

Общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда на предприятии осуществляют профсоюзные организации в лице избираемых ими уполномоченных по охране труда.

Статья 28. Права профессиональных союзов в осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по охране труда

Профессиональные союзы Кыргызстана участвуют в осуществлении надзора и контроля за соблюдением администрацией законодательных и иных нормативных актов по охране труда, для этого создают техническую инспекцию труда, действующую по положению, утвержденному профцентром Республики Кыргызстан, и имеющую одинаковые права с органами государственного надзора и контроля.

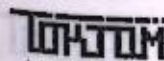
Профсоюзы участвуют в разработке и согласовании в установленном порядке законодательных и иных нормативных актов по охране труда, проводят независимую их экспертизу. Имеют право опротестовывать через государственные органы ввод в действие актов, не согласованных с ними или не соответствующих требованиям охраны труда.

Представители профсоюзов участвуют в работе государственных комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств производства, зданий, сооружений и других законченных строительством и реконструируемых объектов; в расследовании несчастных случаев на производстве и при необходимости дают по ним заключения; проводят проверки состояния охраны труда, выполнения мероприятий на предприятиях, и по результатам коллективными договорами и соглашениями (предписания) об устранении выявленных нарушений.

Профсоюзные органы для защиты прав и интересов трудящихся в области охраны труда заслушивают доклады руководителей хозяйственных и других органов, предприятий да по этим вопросам и предъявляют к ним спрос в соответствии с действующими законами.

При нарушениях руководящими работниками невыполнении обязательств по коллективному договору, проявлении бюрократизма и допущении волокиты профсоюзные органы (не ниже районного) вправе потребовать от занимаемых должностей. Эти органы обязаны органов, предприятий освобождения их от занимаемых должностей. Лицо или сместить его с должности расторгнуть трудовой договор с виновным должностным лицом или сместить его с занимаемой должности. Требование профсоюзного органа может быть обжаловано в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным.

В случае возникновения непосредственной угрозы здоровью или жизни работников профсоюзы имеют право приостановить работы, запрещать выпуск машин, механизмов и иной



продукции производственного назначения с отступлениями от нормативных актов по охране труда. Протесты администрации в связи с такими действиями профсоюзов рассматриваются в судебном порядке.

Профсоюзы по своей инициативе или по заявлениям работников могут обращаться с исковыми заявлениями в суд в защиту прав на возмещение ущерба, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья в связи с исполнением трудовых обязанностей, и в других случаях ущемления права работников на охрану труда.

Раздел V. Ответственность за нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда

Статья 29. Ответственность предприятий за необеспечение требований по охране труда

За невыполнение нормативных актов по охране труда предприятие может быть подвергнуто государственными органами по надзору за охраной труда в народном хозяйстве Республики Кыргызстан экономическим санкциям в порядке, установленном законодательством. Взысканные суммы направляются в равных долях: в фонд охраны труда этого предприятия и расходуются по предписанию органов государственного надзора, а также в государственные и местные бюджеты.

В случае несогласия предприятия с решением государственного органа вопрос о санкциях решается в арбитражном суде.

В случае сдачи в эксплуатацию сооружения с отступлениями от требований нормативных актов по охране труда исполнитель обязан полностью возместить ущерб по приведенным сооружениям в соответствии с этими требованиями, если указанные отступления были допущены по его вине.

При выявлении нарушений нормативных актов по охране труда при сдаче производственных объектов, средств производства в эксплуатацию или в период их гарантийного срока эксплуатации заказчик вправе взыскать с изготовителя убытки в размере, равном стоимости устранения дефектов.

Предприятия, выпускающие и поставляющие продукцию производственного назначения, не отвечающую требованиям охраны труда, возмещают потребителям нанесенный ущерб.

Продажа и реклама средств производства, средств индивидуальной и коллективной защиты, в том числе приобретенных за границей, не соответствующих установленным в Республике Кыргызстан требованиям стандартов, правил и норм по охране труда, являются незаконными. Прибыль, полученная предприятием в результате такой деятельности, подлежит изъятию в бюджет (республиканский, местный).

Статья 30. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательных и иных нормативных актов по охране труда

Должностные лица, собственники, предприниматели, работники, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, подвергаются органами государственного надзора и технической инспекцией труда профсоюзов штрафу в размере до 1000 рублей, направляемого в республиканский и местные фонды охраны труда.

Порядок и условия привлечения к административной, дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности за нарушения законодательства по охране труда определяются законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 31. Ответственность работников за нарушение требований нормативных актов по охране труда

За нарушение требований нормативных актов по охране труда работники предприятий привлекаются к дисциплинарной и административной ответственности в установленном порядке.

Если действия работников, указанные в части первой настоящей статьи, повлекли за собой тяжелые последствия, то они могут быть привлечены и к другим видам ответственности в соответствии с законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 32. Материальная ответственность предприятий за ущерб работникам, пострадавшим на производстве

Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие выплачивает единовременное пособие и возмещает ущерб за причиненное повреждение здоровья в порядке и размерах, установленных законодательством Республики Кыргызстан.

Размер единовременного пособия определяется коллективным договором и должен быть назначен с учетом потери трудоспособности и инвалидности, но не менее: при инвалидности 3 группы - тройного среднегодового заработка пострадавшего; при инвалидности 2 группы - пяти среднегодовых заработков пострадавшего; при инвалидности 1 группы - десяти среднегодовых заработков пострадавшего.

Предприятие компенсирует пострадавшему работнику расходы на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи, если он признан нуждающимся в них. При необходимости предприятие обеспечивает профессиональную реабилитацию, переподготовку и трудоустройство потерпевшего в соответствии с медицинским заключением или возмещает расходы на эти цели.

В случае реорганизации или ликвидации предприятия выплата сумм возмещения ущерба работнику производится правопреемником или вышестоящей организацией.

Статья 33. Материальная ответственность предприятия в случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания

В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, предприятие (правопреемник, вышестоящая организация) возмещает материальный ущерб лицам, имеющим на это право, в порядке и размерах, установленных законодательством Республики Кыргызстан, а также выплачивает им единовременное пособие, размер которого устанавливается коллективным договором, но должен быть не менее двадцати среднегодовых заработков погибшего.

Статья 34. Индексация сумм возмещения ущерба

Суммы возмещения ущерба, выплачиваемые пострадавшим на производстве и лицам, состоящим на иждивении погибшего, подлежат индексации в соответствии с законодательством Республики Кыргызстан.

Президент Республики Кыргызстан

А.Акаев

г.Бишкек
27 февраля 1992 года N 765-XII

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО СОВЕТА РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН

О порядке введения в действие Закона Республики Кыргызстан "Об охране труда"

Верховный Совет Республики Кыргызстан постановляет:

1. Ввести в действие Закон Республики Кыргызстан "Об охране труда" с 1 апреля 1992 года.
2. Правительству Республики Кыргызстан и Совету Федерации профсоюзов Кыргызстана до 1 июня 1992 года внести предложения в Верховный Совет Республики Кыргызстан о приведении действующего законодательства в соответствие с Законом Республики Кыргызстан "Об охране труда".
3. До приведения законодательства Республики Кыргызстан в соответствие с Законом Республики Кыргызстан "Об охране труда" действующие законодательные акты применяются, если они не противоречат настоящему Закону.

Председатель Верховного Совета
Республики Кыргызстан

М.Шеримкулов

г.Бишкек
27 февраля 1992 года N 766-XII

ПРАВИТЕЛЬСТВО КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ КЫРГЫЗСТАН

Об утверждении Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

В соответствии с Законом Республики Кыргызстан "Об охране труда" Правительство Республики Кыргызстан постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Правила возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

2. Настоящие Правила возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, вводятся в действие с 1 января 1993 года.

3. Министерству труда и социальной защиты Республики Кыргызстан совместно с Советом Федерации профсоюзов Кыргызстана до 15 мая 1993 года разработать и утвердить Инструкцию о порядке применения Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Премьер-министр Республики Кыргызстан

Т. Чынгышев

г. Бишкек, Дом Правительства
23 апреля 1993 года N 175

Утверждены
постановлением Правительства
Республики Кыргызстан
от 23 апреля 1993 года N 175

ПРАВИЛА

возмещения вреда, причиненного работникам увечьем,
профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья,
связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

1. Общие положения

Статья 1. Законодательство о возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (в дальнейшем увечьем, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей, именуется сокращенно - трудовое увечье), регулируются Гражданским кодексом Республики Кыргызстан и настоящими Правилами. В тех случаях, когда договорами (соглашениями) между Рес-

спубликой Кыргызстан и другими странами предусматриваются иные правовые предписания чем те, которые содержатся в Гражданском кодексе и настоящих Правилах, применяются правовые предписания, предусмотренные такими договорами.

Статья 2. Ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника при исполнением им трудовых обязанностей

Работодатель (термин "работодатель" охватывает предприятия, учреждения и организации всех форм собственности) несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью рабочих, служащих, членов колхозов и других кооперативов трудовым увечьем, происшедшим как на территории работодателя, так и за ее пределами, при исполнении ими трудовых обязанностей, а также в других случаях, предусмотренных в Положении о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Статья 3. Основания ответственности работодателя за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем

Работодатель обязан возместить вред, причиненный по его вине здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

Трудовое увечье считается наступившим по вине работодателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, техники безопасности, промышленной санитарии и т.п.).

Работодатель освобождается от возмещения ущерба, если докажет, что вред причинен не по его вине.

Статья 4. Доказательство ответственности работодателя за причиненный вред

Доказательством ответственности и вины работодателя за причиненный вред могут служить документы и показания свидетелей, в частности акт о несчастном случае на производстве; приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия; заключение технического инспектора труда либо других должностных лиц (органов), осуществляющих контроль и надзор за состоянием охраны труда и соблюдением законодательства о труде, о причинах повреждения здоровья; медицинское заключение о профессиональном заболевании; решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на должностных лиц; постановление профсоюзного комитета о возмещении работодателем в бюджет государственного социального страхования расходов на выплату работнику пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем.

Статья 5. Ответственность работодателя-владельца воздушного судна

В случае трудового увечья члена экипажа воздушного судна, наступившего в связи с исполнением им служебных обязанностей при взлете, полете или посадке воздушного судна, работодатель, которому принадлежит воздушное судно на праве оперативного управления или собственности, несет ответственность за причиненный вред, если не докажет, что вред возник вследствие умысла потерпевшего.

Статья 6. Смешанная ответственность

Если трудовое увечье наступило не только по вине работодателя, но и вследствие грубой неосторожности потерпевшего, применяется смешанная ответственность. В этом случае размер возмещения ущерба должен быть уменьшен в зависимости от степени вины потерпевшего.

Степень вины потерпевшего (в процентах) определяется комиссией по специальному расследованию данного несчастного случая в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда.

Статья 7. Виды возмещаемого вреда

Возмещение вреда производится в виде: выплат потерпевшему денежных сумм в размере заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности; компенсаций дополнительных расходов; выплат в установленных случаях единовременного пособия.

Статья 8. Экспертиза трудоспособности

Степень утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК) в процентах.

Одновременно с определением степени утраты профессиональной трудоспособности при наличии оснований устанавливается соответствующая группа инвалидности и определяется нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи.

Статья 9. Увеличение размера вреда, причиненного трудовым увечьем

Полагающиеся в соответствии с настоящими Правилами денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора (соглашения).

Статья 10. Повышение сумм возмещения вреда в связи с ростом стоимости жизни и увеличением минимального размера оплаты труда

Суммы возмещения вреда подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в установленном законом порядке.

При повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке они увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда.

II. Размер вреда, подлежащего возмещению потерпевшему**Статья 11. Возмещение заработка или его части**

Размер возмещения вреда определяется в процентах к заработку до трудового увечья соответственно степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности.

При возмещении заработка или его части пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие виды пенсий, назначенных как до, так и после трудового увечья, в счет возмещения вреда не засчитываются.

Статья 12. Состав заработка, из которого исчисляется размер возмещения вреда

В состав заработка, из которого исчисляется размер возмещения, засчитываются все виды заработной платы по основному месту работы, на которые по действующим правилам начисляются страховые взносы. За период временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие.

Авторский гонорар учитывается наравне с заработком за другую работу. При этом он засчитывается по государственным ставкам в тот период, когда производилась его выплата.

Стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается (по желанию обратившегося за возмещением вреда) к заработку.

Статья 13. Периоды, за которые определяется среднемесячный заработок

Среднемесячный заработок определяется за 12 последних месяцев работы (службы, кроме срочной военной службы), предшествующих трудовому увечью или утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем (по выбору гражданина, даже если между временной и постоянной нетрудоспособностью имеется перерыв, в течение которого пострадавший трудился). В случае профессионального заболевания среднемесячный заработок может определяться также за 12 последних месяцев работы, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Из числа месяцев, за которые подсчитывается среднемесячный заработок, исключаются (по желанию гражданина) неполные месяцы работы в связи с ее началом или прекращением не с первого числа месяца и месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком в возрасте до трех лет, а также время работы, в течение которого гражданин являлся инвалидом или получал возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, осуществлял уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет или престарелым, нуждающимся в постоянном уходе по заключению лечебного учреждения. При этом исключенные месяцы заменяются другими, непосредственно предшествующими месяцами.

Статья 14. Порядок подсчета среднемесячного заработка

Среднемесячный заработок за указанный в статье 13 настоящих Правил период подсчитывается путем деления общей суммы заработка за 12 месяцев работы (службы) на 12. Если работа продолжалась менее 12 месяцев, среднемесячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы заработка за фактически проработанные месяцы на число этих месяцев.

Если в 12-месячном периоде производилось повышение заработной платы, то заработок всех месяцев до пересмотра корректируется на уровень повышения. При неоднократном повышении заработной платы заработок всех месяцев корректируется на уровень последнего повышения.

В тех случаях, когда период работы составил менее одного полного календарного месяца, размер возмещения вреда исчисляется исходя из условного месячного заработка. Он определяется следующим образом: заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год (21,2 - при пятидневной рабочей неделе; 25,4 - при шестидневной рабочей неделе).

При невозможности получения документа о фактическом заработке размер возмещения исчисляется исходя из минимальной оплаты труда, установленной ко времени обращения за возмещением вреда. В таком же порядке исчисляется размер возмещения вреда в случаях, когда среднемесячный заработок потерпевшего не превышает минимальной оплаты труда.

Статья 15. Размер возмещения вреда при повторном трудовом увечьем

В случае повторного трудового увечья среднемесячный заработок по желанию потерпевшего исчисляется за соответствующие периоды, предшествовавшие первому или повторному трудовому увечью.

Если трудовые увечья причинены в период работы у одного работодателя, размер возмещения вреда исчисляется по общему проценту утраты профессиональной трудоспособности по совокупности от первого и повторного увечья.

Если трудовые увечья причинены на работе у разных работодателей, то определение размера возмещения вреда производится каждым работодателем отдельно исходя из процента утраты профессиональной трудоспособности по соответствующему трудовому увечью.

Статья 16. Исчисление заработка граждан, работающих за границей

Среднемесячный заработок граждан, работавших за границей, подсчитывается на общих основаниях с исключением оплаты за работу за границей. При этом гражданам, общим основаниях с исключением оплаты за работу за границей. При этом гражданам, направленным на работу в учреждения и организации Республики Кыргызстан за границей либо в международные организации, размер возмещения вреда может также исчисляться, по их желанию, из среднемесячного заработка рабочих и служащих соответствующей профессии и квалификации в Республике Кыргызстан ко времени установления возмещения вреда.

Статья 17. Исчисление заработка граждан, проходящих производственное обучение

Среднемесячный заработок граждан, получивших трудовое увечье в период прохождения производственного обучения (практики), подсчитывается на общих основаниях, при этом наравне с заработком учитывается стипендия. По желанию гражданина он может также подсчитываться по работе, предшествующей производственному обучению.

Статья 18. Возмещение вреда при временном переводе на другую работу в связи с трудовым увечьем

Потерпевшему, временно переведенному с его согласия в связи с трудовым увечьем на более легкую нижеоплачиваемую работу, оплата труда производится до восстановления трудоспособности или установления длительной либо постоянной утраты профессиональной трудоспособности в размере не менее среднемесячного заработка перед трудовым увечьем.

Заключение о необходимости перевода на другую работу, его продолжительности (в пределах одного года) и характер рекомендуемой работы выдается лечебным учреждением.

При непредоставлении работодателем в указанный период соответствующей работы потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок, который он получал до трудового увечья.

Среднемесячный заработок по прежней работе в этом случае, а также в случае, указанном в статье 19 настоящих Правил, определяется за два месяца, предшествующих месяцу, в котором наступило трудовое увечье, в порядке, установленном действующим законодательством.

Статья 19. Возмещение вреда за время обучения новой профессии

Работодатель с согласия потерпевшего обязан обеспечить обучение его новой профессии в соответствии с заключением лечебного учреждения, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения новой профессии, выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, начисленный в соответствии со статьей 18 настоящих Правил. В этот период выплата сумм в возмещение вреда не производится.

III. Возмещение потерпевшему дополнительных расходов, вызванных трудовым увечьем

Статья 20. Виды дополнительных расходов

Работодатель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать потерпевшему сверх возмещения среднемесячного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем. Возмещению подлежат расходы: на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за ним, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшего к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также и сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств, капитальный ремонт этих средств, их эксплуатацию и обслуживание и другие, если он признан нуждающимся в этих видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций.

Инвалидам I группы заключение о необходимости ухода не требуется (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе).

Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

Статья 21. Размер дополнительных расходов

Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов соответствующих организаций и других документов либо согласно ценам, сложившимся в данной местности.

Дополнительные расходы потерпевшим, нуждающимся в специальном медицинском уходе, устанавливаются на уровне двух минимальных размеров оплаты труда, а для других потерпевших - 60 процентов этого уровня.

Дополнительные расходы на бытовой уход определяются в размере 50 процентов минимальной оплаты труда.

Потерпевшему, нуждающемуся как в специальном медицинском, так и в бытовом уходе, расходы на бытовой уход возмещаются сверх возмещения расходов на специальный медицинский уход.

Дополнительные расходы на уход за потерпевшим возмещаются независимо от того, кем он осуществляется.

Расходы на приобретение и капитальный ремонт специальных транспортных средств производятся в пределах их стоимости.

Статья 22. Дополнительный отпуск для лечения в связи с повреждением здоровья и его оплата

При наличии заключения о нуждаемости потерпевшего в санаторно-курортном лечении ему предоставляется отпуск для лечения сверх ежегодного отпуска. Оплата за время отпуска для лечения производится по правилам, установленным для оплаты ежегодного отпуска. Возмещение вреда в период отпуска для лечения производится на общих основаниях.

Размер оплаты расходов по проезду потерпевшего, а также лица его сопровождающего, определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

Статья 23. Выплата единовременного пособия потерпевшему

Сверх возмещения утраченного заработка, дополнительных видов возмещения вреда потерпевшему выплачивается единовременное пособие. Его размер определяется в соответствии с Законом Республики Кыргызстан "Об охране труда".

IV. Возмещение вреда в связи со смертью кормильца

Статья 24. Граждане, имеющие право на возмещение вреда

Право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные граждане, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенок умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 14 лет.

Иждивенчество детей предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются: несовершеннолетние, не достигшие 18 лет или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения 18 лет; мужчины, достигшие 60 лет, и женщины 55 лет, либо признанные в установленном порядке инвалидами.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте 18 лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более, чем до 23 лет.

Статья 25. Размер возмещения вреда

Нетрудоспособным гражданам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднемесячного заработка умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных граждан, состоявших на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Для определения размера возмещения вреда каждому из граждан, имеющих право на возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на всех указанных граждан, делится на их число.

Нетрудоспособным, не состоящим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется, если средства на содержание взыскивались в судебном порядке, в сумме, назначенной судом, если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом материального положения граждан и возможности умершего при жизни оказывать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно граждане как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется возмещение вреда гражданам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработка кормильца, затем, исходя из оставшейся суммы заработка, определяется размер вреда гражданам, состоявшим на иждивении умершего в порядке, предусмотренном частями 1 и 2 настоящей статьи.

Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенной им пенсия по случаю смерти кормильца, а равно другие пенсии, заработок, стипендия и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются.

Статья 26. Перерасчет платежей в возмещение вреда в связи со смертью кормильца

Исчисленная в установленном статьей 25 настоящих Правил порядке часть заработка, приходящаяся на каждого из указанных граждан на момент смерти кормильца, в дальнейшем перерасчету не подлежит, кроме случаев рождения ребенка после смерти кормильца и назначения (прекращения) выплаты возмещения вреда одному из родителей, супругу или другому члену семьи, занятому уходу за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца до достижения ими 14 лет.

В указанных случаях пересчитывается часть заработка кормильца, приходящаяся на каждого члена семьи, имеющего право на возмещение вреда, с учетом увеличения или уменьшения числа таких членов семьи.

Статья 27. Единовременное пособие

Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, выплачивается единовременное пособие в размере, установленном Законом Республики Кыргызстан "Об охране труда".

V. Порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда

Статья 28. Обращение с заявлением к работодателю

Заявление о возмещении вреда подается работодателю (администрации предприятия), который несет ответственность за вред, причиненный трудовым увечьем.

Статья 29. Возмещение вреда в случаях ликвидации или реорганизации организации, ответственной за вред

При ликвидации или реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации заявление подается ее правопреемнику или в вышестоящую организацию.

В случае ликвидации предприятия без правопреемника оно обязано капитализировать и внести в Пенсионный фонд суммы, подлежащие выплате в возмещение вреда. Ликвидационный отчет утверждается лишь после капитализации сумм, необходимых для выплаты возмещения вреда в будущем, и перечисления их Пенсионному фонду. Пенсионный фонд выплачивает потерпевшим суммы в возмещение вреда в размере, установленном законодательством.

Если при ликвидации предприятия капитализация платежей в возмещение вреда не произведена, иск о возмещении вреда предъявляется Пенсионному фонду.

Статья 30. Обращение с заявлением при получении трудового увечья в период работы за границей

Работниками, получившими трудовое увечье в период работы за границей, и членами их семей заявление о возмещении вреда подается в министерство, ведомство, организацию, направившие работника за границу, а принятыми на работу за границей, - собственнику предприятия-причинителю вреда.

Статья 31. Документы, прилагаемые к заявлению потерпевшего

К заявлению о возмещении вреда прилагается заключение ВТЭК о степени утраты профессиональной трудоспособности и в соответствующих случаях - о нуждаемости потерпевшего в дополнительных видах помощи.

Для продления платежей в возмещение вреда представляются те же документы.

Статья 32. Порядок направления на освидетельствование во ВТЭК

Освидетельствование потерпевших во ВТЭК производится по направлению работодателя или профсоюзного комитета предприятия либо иного уполномоченного работниками представительного органа, где произошел несчастный случай, или народного суда, по представлению акта о несчастном случае на производстве или другого документа о несчастном случае, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и направления лечебно-профилактического учреждения.

В таком же порядке направляются на освидетельствование во ВТЭК в необходимых случаях граждане, имеющие право на возмещение в связи со смертью кормильца (статья 24 настоящих Правил).

Повторная экспертиза при наступлении установленного срока переосвидетельствования производится ВТЭК по заявлению потерпевшего или других заинтересованных лиц.

Статья 33. Документы, прилагаемые к заявлению граждан, потерявших кормильца

К заявлению о возмещении вреда гражданам, имеющим право на возмещение по случаю потери кормильца, прилагаются:

а) копия свидетельства органа записи актов гражданского состояния (ЗАГС) о смерти кормильца;

б) справка жилищно-эксплуатационного органа или поселкового, сельского Совета народных депутатов (или другие документы) о составе членов семьи умершего, в том числе находившихся на его иждивении, либо копия соответствующего решения суда;

в) справка жилищно-эксплуатационного органа или поселкового, сельского Совета народных депутатов о том, что родитель, супруг или другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 14 лет, не работает;

г) справка учебного заведения о том, что имеющие право на возмещение вреда граждане в возрасте от 18 до 23 лет учатся в очных учебных заведениях.

Для продления платежей представляются документы, подтверждающие право на дальнейшее получение сумм возмещения вреда (справки об учебе и др.).

Статья 34. Справки, подтверждающие иждивение

В справке соответствующего жилищно-эксплуатационного органа или исполнительного органа поселкового, сельского Совета народных депутатов (или других документов) о составе членов семьи кормильца, в том числе находившихся на иждивении умершего, указывается фамилия, имя, отчество, год и месяц рождения каждого члена семьи.

В отношении лиц, имеющих право на возмещение вреда, которые проживают в городской местности в домах, принадлежащих им на праве честной собственности, справка заверяется председателем уличного (квартального) комитета.

Факт нахождения на иждивении при отсутствии соответствующих документов и невозможности их восстановления, а также при несогласии заинтересованного гражданина со справкой может устанавливаться судом в порядке, определенном гражданским процессуальным законодательством Республики Кыргызстан.

Статья 35. Затребование документов работодателем

Работодатель обязан содействовать заявителю в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении вреда, и в случае необходимости истребовать их от других организаций.

Статья 36. Представитель потерпевшего в переговорах с работодателем

По просьбе потерпевшего или других заинтересованных граждан профсоюзный комитет предприятия или иной уполномоченный работниками представительный орган выделяет своего представителя для участия в переговорах с работодателем на стороне потерпевшего.

Статья 37. Рассмотрение работодателем заявления

Работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении вреда и принять соответствующее решение в десятидневный срок.

Решение работодателя оформляется приказом (распоряжением, постановлением) администрации предприятия. Приказ должен быть мотивированным, в нем указываются гражданские дане, которым устанавливается возмещение вреда, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплаты.

Копия приказа работодателя о возмещении вреда или мотивированный письменный отказ вручается заинтересованным гражданам.

Задержка рассмотрения заявления или вручения копии приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении вреда.

Статья 38. Передача спора о возмещении вреда в народный суд

Порядок судебного рассмотрения спора

При несогласии заинтересованного гражданина с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается народным судом. Профсоюзный комитет предприятия или иной уполномоченный работниками представительный орган вправе с согласия заинтересованных граждан обратиться с заявлением в народный суд и принять участие в процессе.

Заявление о возмещении вреда подается в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения работодателя, либо по своему месту жительства, либо по месту причинения вреда.

VI. Порядок и сроки выплаты сумм в возмещение вреда

Статья 39. Обязанности по выплате сумм в возмещение вреда

Выплата сумм в возмещение вреда производится работодателем, ответственным за причиненный вред.

В случае реорганизации или ликвидации организации выплата производится правопреемником, а при его отсутствии - органом, которому внесены капитализированные суммы, подлежащие выплате в возмещение вреда.

Статья 40. Сроки, с которых выплачиваются суммы в возмещение вреда

Возмещение вреда выплачивается:

а) потерпевшим с того дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;

б) гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, - со дня смерти кормильца, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда.

Статья 41. Продление платежей в возмещение вреда

Продление платежей в возмещение вреда производится со дня окончания предыдущих платежей независимо от времени обращения потерпевшего и других заинтересованных граждан к работодателю. При этом суммы в возмещение вреда за прошлое время выплачиваются при условии, если ВТЭКом за этот период была подтверждена утрата трудоспособности, а также по представлению необходимых документов. При таких же условиях производятся платежи в возмещение дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья.

Статья 42. Периоды, в течение которых выплачивается возмещение вреда

Возмещение вреда в части утраченного заработка производится в течение срока, на который установлена утрата трудоспособности в связи с трудовым увечьем, а дополнительных расходов - в течение срока, на который определена нуждаемость в них.

Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, возмещение выплачивается в соответствии со статьей 24 настоящих Правил.

Возмещение вреда потерпевшему, а также гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, производится независимо от получаемых им доходов.

Статья 43. Обязанность получателя сообщить о наступлении обстоятельств, влияющих на выплату возмещения вреда

В случае изменения степени утраты трудоспособности потерпевшего, числа граждан, имеющих право на возмещение вреда, производится перерасчет выплачиваемых сумм.

Получатель обязан письменно сообщить предприятию о происшедших изменениях, влекущих пересмотр размера возмещения вреда.

Статья 44. Выплата сумм в возмещение вреда.

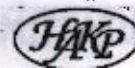
Расходы по доставке и пересылке выплачиваемых сумм

Выплата сумм в возмещение вреда за текущий месяц производится не позднее истечения этого месяца.

Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, производится за счет работодателя, ответственного за причинение вреда. По желанию получателей эти суммы могут перечисляться на их счет в банке.

Статья 45. Сроки, с которых производится пересчет возмещения вреда

Пересчет назначенного возмещения вреда производится со следующих сроков: при возникновении права на повышение размера возмещения - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором потерпевший обратился за перерасчетом возмещения со всеми необходимыми документами; при наступлении обстоятельств, влекущих уменьшение размера возмещения, - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором наступили соответствующие обязательства.



Статья 46. Правила выплаты возмещения вреда за время пребывания в домах для престарелых и инвалидов

В случае помещения гражданина, которому назначено возмещение вреда, в дом для престарелых и инвалидов, ему выплачивается разница между назначенной суммой возмещений и стоимостью содержания в доме, но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения.

Нетрудоспособным иждивенцам указанных лиц возмещение выплачивается в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца - четверть, на двух - треть, на трех и более - половина назначенной суммы возмещения. Оставшаяся часть, за вычетом стоимости содержания в доме, но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения выплачивается самому потерпевшему.

Статья 47. Приостановление выплаты возмещения вреда за время лишения свободы

На период отбывания наказания в виде лишения свободы по приговору суда выплата назначенного возмещения вреда приостанавливается.

При освобождении из мест лишения свободы в связи с вынесением оправдательного приговора вопрос о выплате сумм возмещения вреда за прошлое время решается в соответствии с законодательством о порядке возмещения вреда, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда.

Статья 48. Выплата возмещения вреда, не полученного своевременно

Выплата возмещения вреда, назначенного, но не полученного своевременно потерпевшим или гражданами, имеющими право на возмещение вреда, производится за все прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

Статья 49. Выплата недополученных сумм возмещения вреда в связи со смертью

Суммы возмещения вреда, причитающиеся потерпевшему или гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, и недополученные в связи со смертью, выплачиваются наследникам на общих основаниях.

Членам семьи умершего, производящим похороны, эти суммы выплачиваются до принятия наследства.

Статья 50. Ограничение обратного взыскания сумм, полученных в счет возмещения вреда

Суммы, полученные в счет возмещения вреда потерпевшими или гражданами, имеющими право на возмещение вреда по случаю потери кормильца, могут быть взысканы работодателем обратно при условии, если решение о их выплате основано на представленных заинтересованными гражданами подложных документах или сообщенных ими заведомо ложных сведений, в случае счетной ошибки, либо сокрытия данных, влияющих на определение размера возмещения вреда.

Обратное взыскание неправильно полученных сумм в возмещение вреда осуществляется работодателем с соблюдением гарантий, установленных законодательством при удержании из сумм по оплате труда.

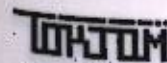
В случае прекращения выплаты возмещения оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

Статья 51. Хранение дел о возмещении ущерба

Копия приказа работодателя (решения народного суда) о назначении возмещения вреда, заявление потерпевшего и других заинтересованных граждан о назначении возмещения вреда со всеми необходимыми документами хранятся работодателем в отдельном деле на каждого получателя. Работодатель обязан обеспечить сохранность этих документов.

В период выплаты сумм в возмещение вреда дела потерпевших о назначении им возмещения хранятся в бухгалтерии работодателя.

По истечении двух лет после прекращения выплаты возмещения вреда указанные дела сдаются на хранение в архив работодателя.



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Положения о службе охраны труда и об организации работы по охране труда

Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение о службе охраны труда и об организации работы по охране труда и ввести его в действие с 1 января 1996 года.
2. Руководителям министерств, госкомитетов, административных ведомств, предприятий и организаций независимо от видов деятельности и форм собственности обеспечить выполнение данного Положения.
3. Министерству труда и социальной защиты Кыргызской Республики, Совету Федерации профсоюзов Кыргызстана, Государственной инспекции по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору при Правительстве Кыргызской Республики установить контроль за выполнением указанного Положения.
4. Данное постановление опубликовать в средствах массовой информации.

Премьер-министр Кыргызской Республики

А. Джумагулов

г. Бишкек, Дом Правительства
15 декабря 1995 года N 533

Утверждено
постановлением Правительства
Кыргызской Республики
от 15 декабря 1995 года N 533

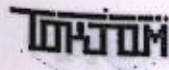
ПОЛОЖЕНИЕ
о службе охраны труда и об организации работы по охране труда

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 5 и 15 Закона Республики Кыргызстан "Об охране труда".
Положение определяет основные задачи и устанавливает организационные принципы работы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на производстве, которая должна проводиться в министерствах, ведомствах (концерны, компании, фирмы, ассоциации, объединения) и других управленческих органах (в дальнейшем именуемых - министерство, ведомство), на всех предприятиях, в кооперативах, артелях, фермерских (крестьянских) хозяйствах и других организациях, а также научных, конструкторских, учебно-производственных заведениях (в дальнейшем именуемых - предприятие) независимо от форм собственности и видов деятельности, находящихся на территории Кыргызской Республики или вне при выполнении работ.
- 1.2. Нормативно-правовой основой организации работы по охране труда являются: Конституция Кыргызской Республики; Закон Республики Кыргызстан "Об охране труда"; законы и постановления законодательных и исполнительных органов Кыргызской Республики или действующие на территории республики нормативные документы бывшего Союза ССР, регулирующие трудовые и правовые отношения, а также предпринимательскую, хозяйственную и иную деятельность, в процессе которой применяется наемный труд; действующие стандарты, правила и нормативные документы по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.
- 1.3. Охрана труда неотделима от производственного, учебно-производственного и иного трудового процесса, определяется их состоянием, обеспечивается на всех стадиях и направлена на достижение комфортности условий и работоспособности человека.

2. Основные задачи в области охраны труда,
решаемые министерствами, ведомствами, предприятиями

- 2.1. Министерство, ведомство проводит единую политику в области безопасности производства и организации работы по охране труда в отрасли, для чего обеспечивает:
 - проведение необходимых научно-исследовательских и проектно-конструкторских работ по решению вопросов безопасности производства и охраны труда;
 - разработку и утверждение отраслевых стандартов (ОСТов), правил, норм и инструкций по охране труда и промышленной санитарии и их внедрение в производство;
 - рассмотрение и утверждение мероприятий по замене устаревших производств, технологий, оборудования и приведению рабочих мест и производств в соответствие с требованиями ГОСТов и правил и осуществляет контроль за их реализацией;
 - создание отраслевого фонда по охране труда;
 - координацию и контроль за работой по охране труда на подведомственных предприятиях и оказывают им необходимую практическую помощь в организации и проведении этой работы;
 - подготовку специалистов по охране труда;
 - разработку отраслевых мероприятий по охране труда;
 - изучение причин и обстоятельств несчастных случаев и выдачи рекомендаций по их профилактике;
 - проведение обследований условий безопасности труда на предприятиях отрасли, рассмотрение состояния дел с охраной труда на коллегиях, совещаниях с принятием соответствующих мер.
- 2.2. В министерстве, ведомстве должно быть создано структурное подразделение или служба (управление, отдел, должность) по охране труда, подчиненное первому заместителю руководителя министерства, ведомства. Функции этой службы определяются положением об ее деятельности.
- 2.3. В министерстве, ведомстве, где штатные должности по охране труда не предусмотрены, исполнение этих обязанностей возлагается приказом на одного из заместителей руководителя.
- 2.4. Министерство, ведомство принимает непосредственное участие в расследовании аварий, тяжелых, групповых и смертельных несчастных случаев на производстве.
- 2.5. На предприятиях с численностью работающих 50 и более человек должна создаваться служба по охране труда, подчиненная непосредственно первому руководителю. Функции этой службы определяются положением (ведущим специалистам).
она приравнивается к основным подразделениям охраны труда определяется исходя из количества работающих и категории производства. На каждые 1000-2000 работающих вводится дополнительно единица инженера по охране труда. Привлечение штатных работников по охране труда к выполнению других работ не допускается.
- 2.6. Основной задачей предприятия по охране труда является обеспечение безопасности производства и персонала путем:
 - принятия качественных проектных решений и внедрения совершенных и безопасных технологий, машин и оборудования с учетом постоянного контроля за соблюдением руководителями и исполнителями работ требований технологических регламентов производственных процессов и эксплуатационных параметров зданий, сооружений, машин и механизмов;
 - проведения профилактических мер по результатам анализов аварий, травматизма, нарушений правил и норм на предприятии, а также широкой гласности и пропаганды по этим вопросам;
 - организации и проведения профориентации, профотбора кадров, обучения, повышения квалификации и инструктажа обслуживающего персонала и руководителей работ;
 - выделения необходимых материальных и финансовых ресурсов для обеспечения выполнения всего комплекса работ по охране труда на предприятии;
 - создания фонда по охране труда;
 - организации разработки инструкций по профессиям и видам работ;
 - паспортизации и аттестации рабочих мест.



3. Организация работы по охране труда

3.1. Для обеспечения проведения единой политики в области охраны труда министерство, ведомство разрабатывает и по согласованию с органами государственного надзора и отраслевого профсоюзного органа утверждает Систему управления охраной труда в отрасли.

3.2. Система управления охраной труда отрасли представляет собой комплекс организационных, технических, экономических, социальных и правовых мер, направленных на обеспечение безопасных и здоровых условий труда и является неотъемлемой частью общей системы управления производством.

3.3. Системой определяются функциональные обязанности права и ответственность руководителей министерств, ведомств, предприятий, их структурных подразделений и инженерно-технических работников служб, цехов и участков, а также порядок их работы в области обеспечения безопасности труда на производстве.

3.4. В соответствии со структурой отрасли и предприятий устанавливаются три или четыре уровня управления охраной труда:

- первый уровень (I) - объект работ;
- второй уровень (II) - производственное подразделение, включающее в свой состав несколько объектов работ и подчиненное третьему уровню;
- третий уровень (III) - предприятие, подчиненное четвертому уровню;
- четвертый уровень (IV) - министерство, ведомство.

Отнесение структурных подразделений к тому или иному уровню управления определяется приказом по министерству, ведомству, предприятию.

3.5. Первые руководители III и IV уровней управления обеспечивают четкое распределение обязанностей между руководящими работниками, устанавливают задачи и функциональные связи подразделений и служб по управлению производством, включая весь комплекс задач по охране труда, которые отражаются в положениях о службах и подразделениях и конкретизируются в должностных инструкциях руководящих работников, включая руководителя рабочего звена, и должностных обязанностях инженерно-технических работников и служащих и корректируются по мере необходимости.

3.6. Руководители всех уровней управления в соответствии с должностными обязанностями решают производственные задачи в комплексе с вопросами охраны труда и несут полную ответственность за инженерное, кадровое и материально-техническое обеспечение безопасных и здоровых условий труда, а непосредственные исполнители работ - за соблюдение установленных технологий, регламентов ведения работ, действующих инструкций, норм и правил в пределах должностных обязанностей.

3.7. В процессе управления охраной труда должно решаться следующее:

- планирование работ по охране труда исходя из необходимости дальнейшего повышения безопасности и безвредности производства;
- соблюдение требований и норм охраны труда при проектировании новых и реконструкции действующих производств;
- качественная подготовка и переподготовка рабочих и специалистов;
- обеспечение безопасности при эксплуатации производственного оборудования, ведении технологических процессов, строительстве и эксплуатации зданий и сооружений;
- лечебно-профилактическое, медицинское и санитарно-бытовое обслуживание работающих;
- обеспечение работающих спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты;
- расследование и учет аварий, несчастных случаев и профзаболеваний и принятие мер по неповторению подобных происшествий в будущем;
- изучение передового опыта обеспечения безопасных и здоровых условий труда и внедрение его на предприятии;
- стимулирование работ по охране труда;
- выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в области охраны труда;
- страхование работающих от несчастных случаев и иных повреждений здоровья в процессе труда;
- сбор статистических и оперативных информационных материалов по вопросам охраны труда, их учет, анализ, хранение и использование в работе.

4. Контроль за состоянием охраны труда

4.1. Для проведения ведомственного контроля за состоянием охраны труда, рассмотрения состояния дел и выработки эффективных мероприятий по этим вопросам, в целях обеспечения безопасности производства, а также контроля за их реализацией на предприятии, под председательством его первого руководителя, создается постоянно действующая комиссия, которая работает по утвержденному руководителем плану.

4.2. В составе комиссии образуются группы специалистов по направлениям деятельности под руководством соответствующих заместителей руководителя или главных специалистов предприятия.

4.3. В состав комиссий и групп включаются главные и ведущие специалисты, начальники отделов и служб, их заместители, представители профсоюзных комитетов предприятий. В работе комиссий по согласованию могут принимать участие государственные инспектора органов надзора и технические инспектора труда профсоюзов.

4.4. Состав комиссии назначается приказом по предприятию.

4.5. Наряду с другими вопросами постоянно действующая комиссия осуществляет целевые и комплексные проверки состояния охраны труда на производстве, периодичность которых определяется приказом по ведомству.

4.6. Целевые проверки состояния охраны труда проводятся для детального обследования состояния безопасности отдельных технологических процессов, оборудования, операций, зданий, сооружений и других объектов.

4.7. Комплексные проверки состояния охраны труда на предприятии проводятся с целью детального изучения всех вопросов обеспечения безопасности производства, организации профилактической работы по предупреждению аварий и травматизма, повышению ответственности инженерно-технических работников и рабочих за соблюдение требований правил и инструкций по охране труда.

4.8. Результаты целевых и комплексных обследований оформляются актами, обсуждаются в коллективе и составляются мероприятия по устранению вскрытых недостатков, которые утверждаются руководителем предприятия.

4.9. Кроме проводимых целевых и комплексных обследований, постоянный контроль за состоянием охраны труда проводится в течение всего рабочего дня (смены) руководителем участка работ, сменным надзором, другими уполномоченными специалистами и имеет целью выявление и устранение всех нарушений требований правил и инструкций по безопасному ведению работ. Результаты заносятся в специальный журнал.

5. Ответственность

За несоблюдение требований законодательных актов по охране труда, правил безопасности, невыполнение должностных обязанностей и инструкций работники министерств, ведомств и предприятий несут ответственность в дисциплинарном, административном и уголовном порядке.

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Об утверждении Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве

Правительство Кыргызской Республики постановляет:

1. Утвердить Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве (прилагается).
2. Министерством, госкомитетам, административным ведомствам и организациям независимо от форм собственности руководствоваться настоящим Положением при расследовании и учете несчастных случаев.

В случаях выявления нарушений в правильности оформления акта формы Н-1, представитель органа государственного надзора, технической инспекции труда профсоюза имеют право потребовать от руководства предприятия его пересоставления.

II. Расследование и учет несчастных случаев

2.1. О каждом несчастном случае на производстве пострадавший или очевидец немедленно должен сообщить непосредственно руководителю, который обязан: срочно организовать первую помощь пострадавшему и его доставку в медчасть (здравпункт) или другое лечебное учреждение;

сообщить о случившемся руководителю подразделения; сохранить до начала работы комиссии по расследованию обстановку на рабочем месте и состояние оборудования таким, каким они были в момент происшествия (если это не угрожает жизни и здоровью окружающих работников и не приведет к аварии).

Руководитель подразделения, где произошел несчастный случай, обязан немедленно сообщить о случившемся руководителю предприятия, местному органу государственного надзора, председателю профсоюзного комитета предприятия, прокурору и техническому инспектору.

Медсанчасть (здравпункт, поликлиника) в течение суток информирует руководителя и профсоюзный комитет обслуживаемого предприятия о каждом несчастном случае с работающими, обратившимися за помощью, в том числе о несчастных случаях, происшедших с командированными и работниками сторонних организаций, производящими работы на производственных объектах предприятия.

2.2. Комиссия по расследованию несчастного случая создается приказом по предприятию, структурному подразделению. В состав комиссии включаются работник службы охраны труда предприятия или лицо, исполняющее эти обязанности, председатель профсоюзного комитета в лице уполномоченного по охране труда и другие представители администрации.

Комиссия обязана: в течение трех суток провести расследование обстоятельств и причин несчастного случая, выявить и опросить очевидцев и лиц, допустивших нарушения правил и норм, стандартов и инструкций по охране и безопасности труда, по возможности получить объяснение от пострадавшего;

составить акт формы Н-1 в четырех экземплярах, в котором указать причины несчастного случая и мероприятия по предупреждению подобных несчастных случаев.

В акте отражается степень вины пострадавшего (в процентах), о чем ему должно быть сообщено.

Подписанные комиссией акты направляются руководителю предприятия для утверждения.

К акту формы Н-1 прилагаются объяснения очевидцев, пострадавшего, планы, схемы и другие документы, характеризующие состояние рабочего места (машины, оборудования, установки), наличие опасных и вредных производственных факторов, медицинское заключение и т.д.

Все несчастные случаи, связанные с производством, оформленные актом формы Н-1, регистрируются на предприятии в журнале (приложение 2).

2.3. Руководитель предприятия незамедлительно принимает меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве, в течение трех суток после окончания расследования утверждает четыре экземпляра акта формы Н-1 и по одному направляет: пострадавшему или лицу, представляющему его интересы; начальнику цеха; начальнику отдела (бюро, инженеру, специалисту, исполняющему его обязанности) охраны труда предприятия с материалами расследования, техническому инспектору труда.

Администрация предприятия обязана также направить копии акта формы Н-1 органу государственного надзора, прокурору, министерству, ведомству, другому вышестоящему хозяйственному органу - по их требованию.

Акт формы Н-1 с материалами расследования, направленный в отдел (бюро, инженеру, специалисту, исполняющему его обязанности) охраны труда, подлежит хранению в течение 45 лет на предприятии, где взят на учет несчастный случай. Акт формы Н-1 и их копии, направленные в другие инстанции, хранятся до минования надобности и выполнения всех намеченных в них мероприятий.

2.4. По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего руководитель цеха (подразделения), где произошел несчастный случай, заполняет пункт 15 акта формы Н-1 о последствиях несчастного случая и направляет сообщение об этом: техническому инспектору, начальнику отдела (бюро, инженеру, специалисту, исполняющему его обязанности) охраны труда предприятия. Сообщение о последствиях несчастного случая с пострадавшим составляется по схеме (приложение 3).

2.5. Несчастный случай, о котором пострадавший или очевидец не сообщили администрации предприятия в течение рабочей смены или от которого потеря трудоспособности наступила не сразу, расследуется по заявлению пострадавшего или лица, представляющего его интересы, в срок не более 10 дней со дня подачи заявления. Вопрос о составлении акта формы Н-1 решается после всесторонней проверки заявления о несчастном случае с учетом всех обстоятельств, показаний очевидцев, справок медицинского учреждения о характере травмы и возможной причине ее происхождения, и других доказательств.

2.6. Несчастный случай, происшедший на предприятии с работником, направленным другой организацией для выполнения ее задания, либо для исполнения служебных обязанностей, расследуется комиссией, создаваемой администрацией предприятия, где произошел несчастный случай, с участием представителя организации, работником которой является пострадавший, для чего руководитель предприятия, где произошел несчастный случай с работником другого предприятия, обязан незамедлительно известить об этом предприятие, работником которого является пострадавший.

В пункте 3 акта формы Н-1 указывается наименование организации, которая направила работника. Несчастный случай учитывается организацией, работником которой является пострадавший.

Предприятие, где произошел несчастный случай, один экземпляр утвержденного акта формы Н-1 оставляет у себя для устранения причин несчастного случая, другие четыре экземпляра утвержденного акта формы Н-1 направляет в организацию, работником которой является пострадавший, для учета, хранения и вручения адресатам, указанным в пункте 2.3.

2.7. Несчастный случай, происшедший с работником, временно переведенным администрацией предприятия на работу в другую организацию либо выполнявшим работы по совместительству, расследуется и учитывается этой организацией.

2.8. Несчастные случаи, происшедшие с освобожденными от основной работы, в том числе выборными работниками профкомов предприятий расследуются и учитываются предприятием.

2.9. Несчастный случай, происшедший с работником предприятия, производящего работы на выделенном участке другого предприятия, расследуется и учитывается предприятием, ведущим работы.

2.10. Несчастные случаи, происшедшие с работниками вневедомственной военизированной охраны (ВОХР) расследуются администрацией ВОХР и охраняемого объекта. Несчастный случай учитывается ВОХР.

2.11. Несчастные случаи, происшедшие с личным составом военностроительных отрядов (частей), привлеченных к работам на объектах народного хозяйства по договору или соглашению между воинской частью и предприятием и выполняющих их под руководством административно-технического персонала предприятия, расследуются администрацией предприятия с участием командования военно-строительного отряда (части). Несчастный случай учитывается предприятием.

2.12. Несчастные случаи, происшедшие с лицами, содержащимися в исправительно-трудовом учреждении (ИТУ), лечебно-трудовом и воспитательно-трудовом профилакториях (ЛТП и ВТП), привлеченными к труду на предприятии и выполняющими работу под руководством его административно-технического персонала, расследуются администрацией предприятия с участием представителя ИТУ, ЛТП и ВТП. Несчастный случай учитывается предприятием.

Несчастный случай, происшедший с лицом при выполнении хозяйственных работ в ИТУ, ЛТП, ВТП, а также на собственном производстве, расследуется и учитывается в порядке, установленном Министерством внутренних дел Кыргызской Республики.

2.13. Несчастный случай, происшедший в кооперативе, крестьянском хозяйстве, частном предприятии с его членом или лицом, работающим по трудовому договору (найму), расследуется правлением совместно с профсоюзным комитетом этих хозяйственных образований.

Учет несчастных случаев, происшедших с членами кооперативов, крестьянских хозяйств и с лицами указанных хозяйств, работающими в них по трудовому договору, ведется этими предприятиями (хозяйствами), действующими на самостоятельной основе, собственником или органами местной администрации, зарегистрировавшими частное крестьянское хозяйство, предприятие.

2.14. Несчастный случай, происшедший с водителем автомобиля, направленным на сельскохозяйственные или другие работы в составе сводной автоколонны, сформированной автотранспортным или иным предприятием, расследуется этим предприятием. В расследовании принимает участие представитель организации, направившей работника. Данный случай учитывается по месту работы пострадавшего.

2.15. Несчастные случаи, происшедшие в результате авиационных происшествий, расследуются в соответствии с настоящим Положением с использованием материалов расследования, проводимых соответствующими органами в установленном ими порядке.

2.16. Несчастные случаи, происшедшие с учащимися общеобразовательной школы, профтехучилища, среднего специального учебного заведения, студентами вуза, проходящими практику или выполняющими работу под руководством персонала предприятия, расследуются предприятием совместно с представителем учебного заведения и учитываются предприятием.

Несчастный случай, происшедший на предприятии с учащимся общеобразовательной школы, профтехучилища, среднего специального учебного заведения, студентом вуза, проходящим практику или выполняющим работу под руководством преподавателя на участке, выделенном предприятием для этих целей, расследуется учебным заведением совместно с представителем предприятия и учитывается учебным заведением.

2.17. Один экземпляр утвержденного акта формы Н-1 в случаях, указанных в пунктах 2.9, 2.10, 2.12, 2.13, направляется на место постоянной работы, службы или учебы пострадавшего.

2.18. Если несчастный случай произошел по причине конструктивных недостатков оборудования, то администрация предприятия обязана направить заводу-изготовителю этого оборудования обоснованную рекламацию. Копии рекламации направляются в вышестоящую хозяйственную организацию, в которой находится завод-изготовитель, и контролирующему органу государственного надзора. По объектам котлонадзора и подъемным сооружениям копия рекламации направляется в орган госгортехнадзора государства СНГ, выдавший разрешение на изготовление объекта.

III. Специальное расследование несчастных случаев

3.1. Специальному расследованию подлежат:

групповой несчастный случай, происшедший одновременно с двумя и более работниками, независимо от тяжести телесных повреждений или степени отравления; несчастный случай с тяжелым исходом (заключение о тяжести травмы выдается лечебным учреждением, в котором производится лечение пострадавшего, по запросу администрации предприятия, в течение трех дней после несчастного случая); несчастный случай со смертельным исходом.

3.2. О групповом, смертельном и тяжелом несчастном случае руководитель предприятия немедленно обязан сообщить:

местному органу государственного надзора; вышестоящему хозяйственному органу, а также министерству, ведомству; в прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай; техническому инспектору труда.

Сообщение передается по телефону или телеграфу по схеме (приложение 4).

3.3. Специальное расследование группового несчастного случая и несчастного случая со смертельным или тяжелым исходом проводится комиссией в составе: представителя (инспектора) государственного органа надзора; технического инспектора труда;

представителя вышестоящего для предприятия органа;

председателя (заместителя) профсоюзного комитета предприятия.

В исключительных случаях в состав комиссии включается руководитель предприятия.

В случаях, предусмотренных пунктами 2.6, 2.10, 2.12, 2.13, в состав комиссии включается представитель предприятия, на котором пострадавший выполнял свою основную работу.

Специальное расследование группового, тяжелого или смертельного несчастного случая на предприятиях, объектах подконтрольных органам государственного надзора, проводится комиссией, создаваемой приказом государственного органа надзора республики по согласованию с соответствующими организациями. Председателем комиссии назначается представитель органа государственного надзора.

Участие в расследовании технического инспектора труда профсоюза обязательно.

Специальное расследование группового, тяжелого или смертельного несчастного случая на предприятиях, объектах не подконтрольных органам государственного надзора, проводится комиссией, возглавляемой техническим инспектором труда профсоюза.

Акт формы Н-1 по групповым несчастным случаям, случаям со смертельным и тяжелым исходом оформляется в течение суток после составления акта специального расследования в полном соответствии с выводами комиссии.

3.4. Специальное расследование группового несчастного случая, при котором погибло два-четыре человека, проводится комиссией в составе председателя-руководителя (заместителя) государственного органа надзора или руководителя его отраслевого отдела, или под председательством главного технического инспектора труда профсоюзов.

3.5. Расследование несчастного случая (аварии) с особо тяжелыми последствиями, при котором погибло пять и более человек, если по этому поводу не было специального решения Правительства республики, проводится комиссией, назначаемой совместным приказом руководителя республиканского органа надзора и министром, руководителем ведомства с участием главного технического инспектора труда соответствующего профсоюзного органа.

В состав комиссии наряду с ответственными работниками соответствующего министерства, ведомства могут включаться представители органов здравоохранения, социального обеспечения, соответствующего республиканского комитета профсоюза, страхового органа.

3.6. Несчастные случаи, происшедшие на транспортных средствах (в автомобилях, поездах, самолетах, на речных судах и других плавсредствах) с работниками вне территории предприятия, расследуются администрацией и профсоюзным комитетом предприятия с использованием материалов расследования, проводимых органами государственного надзора в установленном ими порядке.

3.7. Комиссия по специальному расследованию в течение 10 дней (от начала расследования) расследует несчастный случай и составляет акт специального расследования (приложение 5), оформляет материалы, предусмотренные пунктом 3.9.

Члены комиссии от органов здравоохранения, социального обеспечения, профсоюзов совместно с руководством предприятия организуют встречи с пострадавшими или членами их семей, при необходимости вносят предложения соответствующим органам или решают на месте вопросы оказания помощи социального характера, разъясняют пострадавшему или членам семьи погибшего их права.

Комиссия по специальному расследованию несчастного случая дает заключение о степени вины пострадавшего (пострадавших), о чем ставит их в известность, а в случае гибели по вине пострадавшего информирует заинтересованные лица (иждивенцы, родственники и др.).

При возникновении разногласий о степени вины сторон спор может быть решен отделом охраны труда Совета профсоюзов и государственным органом надзора, а в исключительных случаях народным судом.

3.8. По требованию комиссии по специальному расследованию администрация предприятия обязана:

пригласить для участия в расследовании несчастного случая специалистов-экспертов, из которых может создаваться экспертная комиссия;

произвести технические расчеты, лабораторные исследования, испытания и другие работы; выполнить фотоснимки поврежденного объекта, места несчастного случая и предоставить другие необходимые материалы;

предоставить транспорт и средства связи, необходимые для расследования;

обеспечить печатание, размножение в необходимом количестве материалов специального расследования несчастного случая.

Расходы на проведение технических расчетов, лабораторных исследований, испытаний и других работ приглашенными специалистами, их командировочные расходы, а также ко-

мандировочные расходы председателя и членов комиссии оплачивает предприятие, где произошел несчастный случай.

Члены комиссии имеют право в ходе расследования получать письменные и устные объяснения от руководителей предприятия и его структурных подразделений, очевидцев и других лиц.

Примечание: Состав экспертной комиссии определяется председателем комиссии по специальному расследованию. Вопросы, требующие экспертного заключения, и материалы с выводами экспертной комиссии оформляются письменно.

3.9. Материалы специального расследования должны включать:
акт специального расследования с приложением к нему копии акта формы Н-1 на каждого пострадавшего в отдельности;

планы, схемы (эскизы) и фотоснимки места происшествия и протокол осмотра места несчастного случая (аварии);

протоколы опросов, объяснения очевидцев несчастного случая и других причастных лиц, а также должностных лиц, ответственных за соблюдение требований ГОСТов, стандартов ССБТ, норм и правил по охране труда, распоряжение об образовании экспертной комиссии и другие распоряжения;

сведения о прохождении пострадавшими обучения и инструктирования;
медицинское заключение о характере и тяжести повреждения, причиненного пострадавшему, причинах его смерти;

заключение экспертной комиссии (при необходимости) о причинах несчастного случая, результаты лабораторных и других исследований, экспериментов, анализов и т.п.;

справку о материальном ущербе в связи с аварией;

приказ об образовании комиссии специального расследования.

В случаях необходимости прилагаются копии особых мнений членов комиссии специального расследования.

3.10. Органы дознания или следствия обязаны предоставлять возможность государственному инспектору и техническому инспектору труда ознакомиться с материалами расследования несчастного случая на производстве или дорожно-транспортного происшествия.

По запросу указанных инспекторов труда судебно-медицинская экспертиза предоставляет им заключения о причинах смерти пострадавшего.

3.11. Техническое оформление материалов специального расследования возлагается на администрацию предприятия, которая, по согласованию с председателем комиссии, в десятидневный срок после окончания специального расследования производит их рассылку

(акты формы Н-1 должны быть на каждого пострадавшего в отдельности): в вышестоящий хозяйственный орган: прокуратуру по месту, где произошел несчастный случай; органу государственного надзора, отраслевому профсоюзному комитету, при необходимости органу здравоохранения и страхования.

3.12. Руководитель предприятия обязан рассмотреть материалы специального расследования несчастного случая, издать приказ (распоряжение) по выполнению предложенных комиссией мероприятий об устранении причин, приведших к несчастному случаю, и наказании лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

О выполнении предложенных комиссией спецрасследования мероприятий руководитель предприятия письменно сообщает органам государственного надзора, техническому инспектору труда профсоюза, а также вышестоящему хозяйственному органу.

IV. Ответственность о несчастных случаях и анализ причин их возникновения

4.1. На основании актов формы Н-1 администрация предприятия составляет отчет о пострадавших при несчастных случаях на производстве по форме, утвержденной Национальным комитетом статистики Кыргызской Республики и представляет его в установленном порядке в соответствующие организации.

4.2. Если у пострадавшего в период временной нетрудоспособности, явившейся следствием несчастного случая, наступила смерть, то руководитель предприятия в течение суток обязан сообщить об этом организациям, указанным в пункте 3.2 настоящего Положения. Специальное расследование по данному несчастному случаю необходимо провести в десяти-

тидневный срок, если оно до этого не проводилось. Учет данного несчастного случая вести с момента наступления смерти.

4.3. Руководитель предприятия обязан обеспечить анализ причин несчастных случаев на производстве, рассмотрение их в трудовых коллективах цехов и других подразделениях, разработку и осуществление мероприятий по профилактике производственного травматизма.

4.4. Министерство, ведомство и крупная самостоятельная другая организационная структура ведут анализ производственного травматизма, доводят его до сведения подведомственных организаций и предприятий. Разрабатывают по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и органами государственного надзора мероприятия по его профилактике и обеспечивают их выполнение.

4.5. Групповой несчастный случай, несчастный случай со смертельным исходом должны обсуждаться в соответствующих вышестоящих хозяйственных органах, в республиканском органе государственного надзора.

4.6. Органы прокуратуры информируют соответствующий орган государственного надзора и технического инспектора труда, руководство предприятия о прохождении дел и принятых мерах.

4.7. Виновные в нарушении настоящего Положения привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель предприятия

(подпись, расшифровка подписи)

дата

Печать предприятия

ФОРМА Н-1

Направляется по одному экземпляру:
пострадавшему, начальнику цеха, начальнику отдела (бюро, инженеру, специалисту, исполняющему его обязанности)
охраны труда, профсоюзному комитету, прокурору

АКТ № _____

о несчастном случае на производстве
(составляется в пяти экземплярах)

1. Министерство, ведомство _____
2. Наименование предприятия _____
- 2.1. Адрес предприятия:
Республика, область _____
Город, улица, N дома _____
- 2.2. Цех, участок, место, где произошел несчастный случай _____
3. Предприятие, направившее работника _____
(наименование, адрес, министерство, ведомство)
4. Фамилия, имя, отчество пострадавшего _____
5. Пол: мужской, женский (подчеркнуть) _____
6. Возраст (указать число полных лет) _____
7. Профессия, разряд, должность _____
8. Стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай _____
9. Инструктаж, обучение по безопасности труда (дата проведения) _____
- 9.1. Инструктаж вводный _____
- 9.2. Обучение по профессии _____
- 9.3. Первичный (повторный) инструктаж _____
- 9.4. Проверка знаний _____
10. Дата и время несчастного случая _____
(число, месяц, год, количество полных часов от начала работы)
11. Обстоятельства несчастного случая: _____
- 11.1. Вид (фактор) происшествия _____
- 11.2. Причины _____
- 11.3. Нахождение пострадавшего в состоянии опьянения _____
12. Мероприятия по устранению причин несчастного случая _____

№№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Исполнитель	Отметка о выполнении

13. Лица, допустившие нарушения законодательства о труде и правил по охране труда
 (статьи, параграфы, пункты законоположения, нормативных документов, нарушенных ими)
- Указываются:
 13.1. Предприятие, работниками которого являются данные лица
 13.2. Степень вины пострадавшего в процентах
14. Очевидцы несчастного случая
 Акт составлен _____ (число, месяц, год)
 Комиссия по расследованию несчастного случая (согласно пункту 2.2)
 _____ (должность, подпись, расшифровка подписи)
 _____ (должность, подпись, расшифровка подписи)
15. Последствия несчастного случая:
 15.1. Продолжительность выполнения работы при переводе на легкий труд _____
 Сумма доплат до прежнего заработка при переводе _____ (сом)
- 15.2. Диагноз по листку нетрудоспособности или справка лечебного учреждения _____
 Освобожден от работы с "___" ___ 19__ г. по "___" ___ 19__ г.
 Продолжительность временной нетрудоспособности _____ (в рабочих днях)
 Выплачено по листку нетрудоспособности _____ (сом)
- 15.3. Исход несчастного случая _____ (пострадавший переведен на легкую работу, выздоровел, установлена инвалидность I, II, III группы, умер)
- 15.4. Стоимость испорченного оборудования и инструмента _____ (сом)
- 15.5. Стоимость разрушенных зданий, сооружений _____ (сом)
- 15.6. Суммарный ущерб _____ (сумма строк 15.1, 15.2, 15.4, 15.5 в сомах)

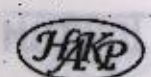
Начальник цеха (главный специалист предприятия) _____ (подпись, расшифровка подписи)
 _____ дата

Бухгалтер предприятия _____ (подпись, расшифровка подписи)
 _____ дата

КЛАССИФИКАТОРЫ

Вид (фактор) происшествия, приведшего к несчастному случаю

- 01 Дорожно-транспортное происшествие
 в том числе:
 - 01.1 В пути на работу или с работы на транспорте предприятия
 - 01.2 На общественном транспорте
 - 01.3 На личном транспорте
- 02 Падение пострадавшего с высоты
- 03 Падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и т.д.
- 04 Воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов и деталей
- 05 Поражение электрическим током
- 06 Воздействие экстремальных температур
- 07 Воздействие вредных веществ
- 08 Воздействие ионизирующих излучений
- 09 Физические перегрузки
- 10 Нервно-психические нагрузки
- 11 Повреждения в результате контакта с животными и насекомыми
- 12 Утопления
- 13 Преднамеренное убийство
- 14 Повреждения при стихийных бедствиях



- 15 Виды происшествий, кроме перечисленных, характерных для отрасли (указать)
- 16 Прочие

Причины несчастного случая

- 01 Конструктивные недостатки, несовершенство, недостаточная надежность машин, механизмов, оборудования
- 02 Эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования
- 03 Несовершенство технологического процесса
- 04 Нарушение технологического процесса
- 05 Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств
- 06 Нарушение правил дорожного движения
- 07 Неудовлетворительная организация производства работ
- 08 Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест
- 09 Неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории
- 10 Недостатки в обучении безопасным приемам труда
- 11 Неприменение средств индивидуальной защиты
 в том числе:
 - 11.1 Из-за необеспеченности ими
- 12 Неприменение средств коллективной защиты
 в том числе:
 - 12.1 От воздействия механических факторов
 - 12.2 От поражения электрическим током
 - 12.3 От воздействия химических и биологических факторов
 - 12.4 От экстремальных температур
 - 12.5 От повышенных уровней излучения (ионизирующего, инфракрасного, электромагнитного, лазерного и т.д.)
- 13 Нарушение трудовой и производственной дисциплины
- 14 Использование работающего не по специальности
- 15 Прочие

Приложение 2

ЖУРНАЛ

регистрации несчастных случаев на производстве

(наименование объединения, предприятия, учреждения, организации)

№ п/п	Дата несчастного случая	Фамилия, имя, отчество пострадавшего, год рождения, стаж работы	Профессия	Место несчастного случая (цех, участок, объект)	Вид происшествия, приведшего к несчастному случаю	Краткие обстоятельства и причины несчастного случая	Оборудование, являющееся причиной травмы	Дата составления и № акта формы Н-1	Последствия несчастного случая	Принятые меры
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

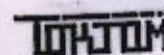
Приложение 3

Направляется в профсоюзный комитет предприятия, отделу (бюро, инженеру, специалисту, исполняющему его обязанности) охраны труда предприятия, техническому инспектору труда, государственному инспектору.

СООБЩЕНИЕ

о последствиях несчастного случая с пострадавшим

_____ (фамилия, имя, отчество)
 работающим в _____ (предприятие, цех, профессия, должность)
 по акту формы Н-1 N _____ от _____ 19__ года.



Последствия несчастного случая (по пункту 15 акта формы Н-1), пострадавший переведен на легкую работу, выдворен, установлена инвалидность I, II, III группы, умер (нужное подчеркнуть).

Диагноз по листку нетрудоспособности или справка лечебного учреждения	Освобожден от работы (указать с какого по какое время)	Число дней нетрудоспособности (в рабочих днях)

Материальный ущерб:

Выплачено по листку нетрудоспособности	_____	СОМ.
Сумма доплат до прежнего заработка при переводе	_____	СОМ.
Стоимость испорченного оборудования и инструмента	_____	СОМ.
Стоимость разрушенных зданий, сооружений	_____	СОМ.
Другие расходы	_____	СОМ.
Суммарный ущерб	_____	СОМ.

Начальник цеха (главный специалист предприятия)

_____ (подпись, расшифровка подписи)

_____ дата

Бухгалтер предприятия

_____ (подпись, расшифровка подписи)

_____ дата

Приложение 4

СХЕМА

сообщения о несчастном случае на производстве

1. Название предприятия, вышестоящий хозяйственный орган, министерство (ведомство).
2. Дата, время (местное), место происшествия, выполняемая работа и краткое описание обстоятельств, при которых произошел несчастный случай.
3. Число пострадавших, в том числе погибших.
4. Фамилия, имя, отчество, возраст, профессия, должность травмированного (погибшего).
5. Дата, время отправления (передачи) сообщения, фамилия, должность лица, подписавшего (передавшего) сообщение.

Приложение 5

АКТ

специального расследования несчастного случая (аварии с несчастным случаем)

происшедшего "___" _____ (группового, с тяжелым исходом, со смертельным исходом) 19__ г. в ___ ч. ___ мин.

с _____ (фамилия, имя, отчество пострадавшего)

_____ (профессия, должность, место работы, наименование предприятия, вышестоящего хозяйственного органа, министерства)

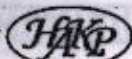
Комиссия, назначенная _____ (приказ органа государственного надзора, распоряжение Правительства республики)

в составе председателя _____ (фамилия, имя, отчество, занимаемая должность, место работы)

и членов комиссии _____ (фамилия, имя, отчество, занимаемая должность, место работы)

с участием приглашенных специалистов _____ (фамилия, имя, отчество, занимаемая должность, место работы)

произвела в период с "___" _____ по "___" _____ 19__ г. специальное расследование данного несчастного случая и составила настоящий акт.



I. Сведения о пострадавшем (пострадавших).

Фамилия, имя, отчество, год рождения, профессия, должность, стаж работы общий и по профессии (в том числе на данном предприятии), время прохождения обучения, инструктажа, проверки знаний по технике безопасности, семейное положение пострадавшего; сведения о членах семьи, находящихся на его иждивении (фамилия, имя, отчество, год рождения, родственные отношения с пострадавшим).

II. Характеристика предприятия, участка, места работы.

Следует дать краткую характеристику места, где произошел несчастный случай, указать, какие опасные и вредные производственные факторы могли воздействовать на пострадавшего.

Если несчастный случай произошел в результате аварии на объекте, в акт включаются дополнительно: характеристика объекта (для объектов котлонадзора и подъемных сооружений - наименование и тип объекта, его основные параметры, заводской номер, завод-изготовитель, год изготовления и установки, даты последнего освидетельствования и обследования, а также назначенный срок освидетельствования);

III. Обстоятельства несчастного случая.

данные о потерях продукции (в натуральном выражении и в сомах), убытке, причиненном аварией (в сомах).

IV. Причины несчастного случая.

Необходимо указать, что предшествовало несчастному случаю, как протекал процесс труда, кто руководил этим процессом; описать действия пострадавшего (пострадавших) и других лиц, связанных с несчастным случаем, изложить последовательность событий; назвать опасный (вредный) производственный фактор, машину, инструмент или оборудование, являющееся причинителем травмы.

V. Причины несчастного случая.

Следует указать основные технические и организационные причины несчастного случая; изложить, какие конкретно требования законодательства о труде, должностных инструкций, правил по охране труда, норм и инструкций по безопасному ведению работ нарушены (дать ссылку на соответствующие статьи, параграфы, пункты), а также нарушения государственных стандартов; указать, какие опасные и вредные производственные факторы превышали допустимые нормы или уровни.

VI. Мероприятия по устранению причин несчастных случаев.

Мероприятия, предложенные комиссией, должны состоять из: мер по ликвидации последствий аварии с несчастным случаем, если таковая имела место; мер по устранению причин несчастного случая и предупреждения повторного возникновения подобного происшествия.

Они могут быть изложены в виде таблицы по прилагаемой форме или перечислены в тексте с указанием содержания мероприятий, сроков выполнения и ответственных лиц.

Мероприятия	Срок исполнения	Исполнитель

VI. Заключение комиссии о лицах, допустивших нарушения законодательства о труде и правил по охране труда.

В этом разделе назвать лиц, ответственных за свои действия или бездействие, которые привели к несчастному случаю (аварии с несчастным случаем), указать статьи, параграфы, пункты законоположений, нормативных документов по охране труда, должностных инструкций, других нормативных документов, утвержденных органами государственного надзора и несоблюденные ими, а также указать предлагаемые комиссией меры наказания виновных.

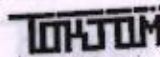
В акте специального расследования должна быть сделана запись о том, что члены комиссии имели встречи с пострадавшими или членами их семей, рассмотрели на месте вопросы оказания материальной помощи и социального характера, разъяснили их законные права в соответствии с действующим законодательством.

В заключительной части акта специального расследования дается перечень прилагаемых материалов в соответствии с пунктом 3.9 Положения.

Председатель комиссии _____ (подпись, дата)

Члены комиссии _____ (подпись, дата)

- * Если расследуется групповой несчастный случай, то в разделе I акта специального расследования указываются сведения отдельно по каждому пострадавшему.
- ** Сведения о членах семьи приводятся только при несчастном случае со смертельным исходом.



МИНИСТЕРСТВА И ВЕДОМСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ МИНИСТЕРСТВА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
И СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ ПРОФСОЮЗОВ КЫРГЫЗСТАНАОб утверждении Инструкции о порядке применения
Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем,
профессиональным заболеванием, либо иным повреждением
здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

В соответствии с Законом "Об охране труда" и постановлением Правительства Кыргызской Республики от 23 апреля 1993 года N 175 Министерство труда и социальной защиты и Совет Федерации профсоюзов Кыргызстана постановляют:

1. Утвердить прилагаемую Инструкцию о порядке применения Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

2. Настоящую Инструкцию о порядке применения Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей ввести с 1 января 1993 года.

Министр труда и социальной защиты
Кыргызской Республики

З.Хакимов

Председатель Совета Федерации
профсоюзов Кыргызстана

Э.Абакиров

г.Бишкек
11 февраля 1994 года N 10
10 марта 1994 года N 27-2г

Зарегистрировано в Министерстве юстиции Кыргызской Республики
31 июля 1995 года индекс 248

Утверждена
постановлением Минсоцтруда КР и
Совета Федерации профсоюзов КР
от 11 февраля 1994 года N 10

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке применения Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей

I. Общие положения

1. Отношения по возмещению вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (в дальнейшем увечьем, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением трудовых обязанностей, именуется

НАКР

сокращенно - трудовое увечье) регулируются Гражданским кодексом Кыргызской Республики и Правилами возмещения вреда, в тех случаях, когда договорами (соглашениями) между Кыргызской Республикой и другими странами предусматриваются иные правовые предписания чем те, которые содержатся в Гражданском кодексе и Правилах возмещения вреда, применяются правовые предписания, предусмотренные такими договорами.

2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью рабочих, служащих, членов колхозов и других кооперативов трудовым увечьем, происшедшим как на территории работодателя, так и за ее пределами, при исполнении ими трудовых обязанностей (термин "работодатель" охватывает предприятия, учреждения и организации всех форм собственности), а также в других случаях, предусмотренных в Положении о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

3. Работодатель обязан возместить вред, причиненный по его вине здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

Трудовое увечье считается наступившим по вине работодателя, если оно произошло вследствие необеспечения им здоровых и безопасных условий труда (несоблюдение правил охраны труда, техники безопасности, промышленной санитарии и т.п.).

Работодатель освобождается от возмещения ущерба, если докажет что вред причинен не по его вине.

4. Доказательством ответственности и вины работодателя за причиненный вред могут служить документы и показания свидетелей, в частности: акт о несчастном случае на производстве; приговор, решение суда, постановление прокурора, органа дознания или предварительного следствия; заключение технического инспектора труда либо других должностных лиц (органов), осуществляющих контроль и надзор за состоянием охраны труда и соблюдением законодательства о труде, о причинах повреждения здоровья; медицинского заключения о профессиональном заболевании; решение о наложении административного или дисциплинарного взыскания на должностных лиц; постановление профсоюзного комитета о возмещении работодателем в бюджет государственного социального страхования расходов на выплату работнику пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем.

4.1. Для признания вины работодателя по Правилам и Инструкции форма вины безразлична. Вред, причиненный умышленными или неосторожными действиями, подлежит возмещению. Не имеет значения и форма умысла или неосторожности. Во всех случаях, когда установлена вина работодателя в причинении вреда, в какой бы форме эта вина не выражалась, она влечет за собой обязанность возместить потерпевшему причиненный вред.

4.2. Для установления вины работодателя в наступлении профессионального заболевания факты пребывания работника в условиях с отклонениями от санитарных норм должны быть зафиксированы. Эти периоды времени должны быть более длительными. Если возникновение профессионального заболевания или его обострение произошло вследствие несоблюдения работодателем правил охраны труда (не работала или работала неэффективно вентиляционная система, не применялись средства защиты от пыли, шума, газов, излучений и др.), то работодатель несет ответственность за повреждение здоровья.

В акте санитарно-эпидемиологической службы дается детальное описание конкретных фактов несоблюдения технических и технологических регламентов производственного процесса.

5. В случае трудового увечья члена экипажа воздушного судна, наступившего в связи с исполнением им служебных обязанностей, при взлете, полете или посадке воздушного судна, работодатель, которому принадлежит воздушное судно на праве оперативного управления или собственности, несет ответственность за причиненный вред, если не докажет, что вред возник вследствие умысла потерпевшего.

Пример. В результате неисправности самолета, возникшей во время полета, последний при посадке потерпел аварию. Члены экипажа получили увечья. В этом случае владелец воздушного судна выплачивает пострадавшим возмещение вреда и единовременное пособие с учетом статей 11 и 24 Правил и настоящей Инструкции.

Вина организации является обязательным условием ее ответственности за повреждение здоровья пострадавшего. Организация отвечает не только за случаи, допущенные по ее вине, но и за случаи происшедшие в результате действия непреодолимой силы, если не докажет, что вред произошел по умыслу потерпевшего.

Под непреодолимой силой понимается чрезвычайное, стихийное бедствие: землетрясе-

ТОКТОМ

ние; вихрь, шторм, наводнение, разбойное нападение и т.п.

Под умыслом понимаются действия гражданина в том случае, если он предвидел опасные последствия и желал или сознательно допускал наступление этих последствий.

6. Если трудовое увечье наступило не только по вине работодателя, но и вследствие грубой неосторожности потерпевшего, применяется смешанная ответственность. В этом случае размер возмещения ущерба должен быть уменьшен в зависимости от степени вины потерпевшего.

Степень вины потерпевшего (в процентах) определяется комиссией по специальному расследованию данного несчастного случая в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.

Смешанная ответственность не применяется к дополнительным видам возмещения вреда.

6.1. Комиссия по специальному расследованию несчастных случаев назначается приказом вышестоящей организации с привлечением представителей Госорганов надзора и технических инспекторов труда, а в других случаях, комиссией, назначенной приказом по предприятию.

6.2. Смешанная ответственность применяется и при определении размера возмещения вреда по случаю потери кормильца, в этом случае размер возмещения вреда уменьшается пропорционально степени вины умершего (пример расчета приведен в статье 11).

Смешанная ответственность предполагает не только обоюдную вину сторон, но также определенное соотношение степени вины причинителя вреда и потерпевшего. Основанием для материальной ответственности работодателя за повреждение здоровья работника является любая степень неосторожной вины администрации в обеспечении безопасных условий труда.

6.3. Что касается потерпевшего, то его вина учитывается при условии, что он допустил грубую неосторожность.

Решающее значение для оценки действий работника имеют и субъективные моменты: квалификация, возраст, физическое и психологическое состояние потерпевшего, и объективные обстоятельства - конкретная обстановка, при которой произошел несчастный случай.

Для применения смешанной ответственности необходима причинная связь между виновным поведением не только администрации, но и самого работника и повреждением его здоровья. Когда же между виновным действием потерпевшего и повреждением его здоровья причинная связь не установлена, принцип смешанной ответственности неприменим, даже, если потерпевший допустил грубую неосторожность.

Примечание: При несогласии работодателя с решением комиссии о проценте смешанной ответственности он может обратиться за разрешением спора в народный суд или в страховую организацию (ассоциация специалистов по охране труда - КРАСОТ), если работники предприятия застрахованы от несчастных случаев.

7. Возмещение вреда производится в виде: выплат потерпевшему денежных сумм в размере заработка (или соответствующей его части) в зависимости от степени утраты профессиональной трудоспособности, компенсаций дополнительных расходов, выплат в установленных случаях единовременного пособия.

8. Степень утраты профессиональной трудоспособности вследствие трудового увечья определяется врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК) в процентах.

Одновременно с определением степени утраты профессиональной трудоспособности при наличии оснований устанавливается соответствующая группа инвалидности и определяется нуждаемость потерпевшего в дополнительных видах помощи. Направление на ВТЭК выдается работодателем или профсоюзным комитетом предприятия по требованию пострадавшего.

9. Полагающиеся в соответствии с настоящими Правилами денежные суммы в возмещение вреда, компенсации дополнительных расходов и единовременное пособие могут быть увеличены по соглашению сторон или на основании коллективного договора (соглашения).

10. Суммы возмещения вреда подлежат индексации в связи с повышением стоимости жизни в установленном законом порядке.

При повышении минимального размера оплаты труда в централизованном порядке они увеличиваются пропорционально повышению минимального размера оплаты труда.

Статья 34 Закона Кыргызской Республики "Об охране труда" обязывает работодателя

производить индексацию сумм, выплачиваемых в возмещение вреда пострадавшим. Порядок индексации регулируется Законом Кыргызской Республики "Об индексации доходов и сбережений населения с учетом изменения цен на потребительские товары и услуги". Размер сумм возмещения вреда корректируется на коэффициент последнего повышения минимальной заработной платы, применяемый для перерасчета пенсии. Индексация сумм производится в соответствии с утвержденной шкалой нормативов индекса роста цен за расчетный месяц.

Пример: В ноябре 1993 года работник получил травму и с декабря 1993 года стал инвалидом II группы и ему определена сумма возмещения вреда 30 сом, тогда получаемая им сумма будет:

За декабрь - 30 сом. Индекс за декабрь составил 115,7%. Сумма возмещения ущерба составит $4,72 * 15,7 = 74,10$ рублей или 0,37 сом. $30 \text{ сом} + 0,37 \text{ сом} = 30,37 \text{ сом}$.

За январь 1994 года эта сумма увеличивается в 1,4 раза и составит $30,37 * 1,4 = 42,51$ сом. Индекс за январь 112,8%. $4,72 * 12,8 = 60,4$ рублей или 0,30 сом.

Сумма возмещения ущерба на 1 февраля 1994 года составит $42,51 + 0,3 = 42,81$ сом (4,72 - коэффициент индексации).

11. Размер возмещения вреда определяется в процентах к заработку до трудового увечья соответственно степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности.

При возмещении заработка или его части пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с трудовым увечьем, а равно другие виды пенсий, назначенные как до, так и после трудового увечья, в счет возмещения вреда не засчитываются.

Пример: Работник получил травму и стал по заключению ВТЭК инвалидом II группы, ему определена потеря профессиональной трудоспособности 60%. Зарботок до трудового увечья составлял 150 сом, тогда сумма утерянного заработка будет $150 \text{ сом} * 60 : 100 = 90 \text{ сом}$.

При наличии вины потерпевшего 20%, которая определена комиссией, расследовавшей данный несчастный случай - сумма утерянного заработка уменьшается на 20% и составляет 72 сом. $90 \text{ сом} * 20 : 100 = 18 \text{ сом}$. $90 \text{ сом} - 18 \text{ сом} = 72 \text{ сома}$.

11.1. Согласно новой редакции статьи 470 Гражданского кодекса Кыргызской Республики, действующей с 18 декабря 1992 года в счет возмещения ущерба не засчитываются полученные пострадавшим или другими лицами пенсии, а до этого срока, получаемая пенсия пострадавшего вычитывалась из суммы утерянного заработка. Поэтому сумма пенсии, удержанной из размера возмещения ущерба с 18 декабря 1992 года подлежит возврату пенсионеру за счет средств предприятия единовременно. Размер пенсии определяется по справке, выданной органами социального обеспечения.

12. В состав заработка, из которого исчисляется размер возмещения, засчитываются все виды заработной платы по основному месту работы, на которые по действующим правилам начисляются страховые взносы. За период временной нетрудоспособности и отпусков по беременности и родам учитывается выплаченное пособие.

Авторский гонорар учитывается наравне с заработком на другую работу. При этом он засчитывается по государственным ставкам в тот период, когда производилась его выплата.

Стипендия, выплачиваемая за период обучения, приравнивается (по желанию обратившегося за возмещением вреда) к заработку.

13. Среднемесячный заработок определяется за 12 последних месяцев работы (службы, кроме срочной военной службы), предшествующей трудовому увечью или утрате либо снижению трудоспособности в связи с трудовым увечьем (по выбору гражданина, даже если между временной и постоянной нетрудоспособностью имеется перерыв, в течение которого пострадавший трудился). В случае профессионального заболевания среднемесячный заработок может определяться также за 12 последних месяцев работы, предшествующих прекращению работы, повлекшей такое заболевание.

Из числа месяцев, за которые подсчитывается среднемесячный заработок, исключаются (по желанию гражданина) неполные месяцы работы в связи с ее началом или прекращением не с первого числа месяца и месяцы (в том числе неполные) отпуска, предоставляемого в связи с уходом за ребенком в возрасте до трех лет, а также время работы, в течение которого гражданин являлся инвалидом или получал возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, осуществлял уход за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет или престарелым, нуждающимся в постоянном уходе по заключению лечебного учреждения. При этом исключенные месяцы заменяются другими, непосредственно пред-

шествующими месяцами.

Пример. Работник получил травму в июле 1992 года, на излечении находился 6 месяцев, затем по выходу из больницы перешел на другое место работы. Спустя год получил обострение заболевания от травмы. ВТЭК установила ему II группу инвалидности. Пострадавший может взять для определения среднемесячного заработка и период последнего места работы (должности).

13.1. Если за два последних года перед трудовым увечьем (наступлением утраты трудоспособности) работник проработал в общей сложности менее 12 полных месяцев, а также во всех случаях, когда работник проработал менее года, размер возмещения вреда исчисляется из среднемесячного заработка за все полные фактически проработанные месяцы.

14. Среднемесячный заработок, указанный в статье 13 настоящих Правил подсчитывается путем деления общей суммы заработка за 12 месяцев работы (службы) на 12.

Если работа продолжалась менее 12 месяцев, среднемесячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы заработка за фактически проработанные месяцы на число этих месяцев.

Если в 12-месячном периоде производилось повышение заработной платы, то заработок всех месяцев до пересмотра корректируется на уровень повышения. При неоднократном повышении заработной платы заработок всех месяцев корректируется на уровень последнего повышения.

В тех случаях, когда период работы составил менее одного полного календарного месяца, размер возмещения вреда исчисляется исходя из условного месячного заработка. Он определяется следующим образом: заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисляемое в среднем за год (21,2 - при пятидневной рабочей неделе; 25,4 - при шестидневной рабочей неделе).

При невозможности получения документа о фактическом заработке размер возмещения исчисляется исходя из минимальной оплаты труда, установленной ко времени обращения за возмещением вреда. В таком же порядке исчисляется размер возмещения вреда в случаях, когда среднемесячный заработок потерпевшего не превышает минимальной оплаты труда.

Пример. Работник стал инвалидом с апреля 1993 года. Централизованное повышение заработной платы с апреля 1992 года по апрель 1993 года производилось трижды. В июле рост зарплаты составил 1,5 то есть сумма зарплаты за апрель, май и июнь умножается на 1,5; в октябре произошел еще ее рост в 1,9 раза, сумма зарплат за апрель, май, июнь, июль, август, сентябрь умножается на 1,9; далее произошел рост зарплаты в 2 раза в феврале 1993 года сумма зарплат с апреля 1992 года по январь 1993 года умножается на 2, затем полученные суммы суммируются с заработной платой февраля и марта. Среднемесячная зарплата получится делением полученной суммы на 12.

Аналогичный расчет ведется и при ведомственном увеличении заработной платы, в том числе и на предприятии.

14.1. Для работников, которым невозможно определить размер заработка (лица, приступившие к работе, но не проработавшие и одного дня и не имеющие до начала работы трудового стажа) берется минимальная заработная плата.

14.2. Сезонным работникам среднемесячный заработок определяется путем деления суммы заработка за полный сезон на 12. Если сезонный работник проработал не весь сезон, а лишь часть его, то вначале определяется условный заработок за сезон, а затем эта сумма делится на 12.

Пример. Сезонный работник проработал 4 месяца из 8 (продолжительность полного сезона) и заработал 1500 сом, его условный заработок составил $1500 \text{ сом} : 4 * 8 = 3000 \text{ сом}$, а среднемесячный заработок будет 250 сом.

Если работник отработал сезон, затем перешел на несезонную работу то, среднемесячный заработок определяется из суммы заработка за оба вида работ.

14.3. Учителям и преподавателям в расчет берутся все виды заработка, но не выше 2-х ставок, в том числе и за работу по совместительству.

Аналогично подсчитывается заработок надомникам, штатным заготовителям сельхозпродуктов, вторичного сырья, продавцам на разнос и развоз, нештатным распространителям билетов, лотереи и т.д., а также страхогентам.

15. В случае повторного трудового увечья среднемесячный заработок по желанию по-

терпевшего исчисляется за соответствующие периоды предшествовавшие первому или повторному трудовому увечью.

Если трудовые увечья причинены в период работы у одного работодателя, размер возмещения вреда исчисляется по общему проценту утраты профессиональной трудоспособности по совокупности от первого и повторного увечья.

Если трудовые увечья причинены на работе у разных работодателей, то определение размера возмещения вреда производится каждым работодателем отдельно исходя из процента утраты профессиональной трудоспособности по соответствующему трудовому увечью.

Пример. Автослесарь Н-ов в 1990 году получил травму с ампутацией двух пальцев кисти правой руки. Ему установлена инвалидность III группы с утратой 30% профессиональной трудоспособности. На другой работе, куда он был переведен по рекомендации ВТЭК дежурным вахтером этого же предприятия, он, двигаясь по территории на льду упал и получил сотрясение головного мозга. В результате установлена утрата профессиональной трудоспособности 25%. Администрация предприятия должна возмещать ему вред в размере 55% совокупно утерянного заработка.

16. Среднемесячный заработок граждан, работавших за границей, подсчитывается на общих основаниях с исключением оплаты за работу за границей. При этом гражданам, направленным на работу в учреждения и организации Кыргызской Республики за границей либо в международные организации, размер возмещения вреда может также исчисляться, по их желанию, из среднемесячного заработка рабочих и служащих соответствующей профессии и квалификации в Кыргызской Республике ко времени установления возмещения вреда.

17. Среднемесячный заработок граждан, получивших трудовое увечье в период прохождения производственного обучения (практики), подсчитывается на общих основаниях, при этом наравне с заработком учитывается стипендия. По желанию гражданина он может также подсчитываться по работе, предшествующей производственному обучению.

Пример. Рабочий обучался профессии шлифовщика и в этот период получил травму, повлекшую стойкую утрату трудоспособности. По желанию рабочего его среднемесячный заработок исчисляется исходя из ставки (оклада) профессии шлифовщика, которой он обучался, но не ниже 2 разряда. Подсчет ведется согласно статье 14 Правил возмещения вреда и настоящей Инструкции.

17.1. Если лица имели в период обучения (практики) заработок, размер возмещения вреда исчисляется по их желанию, исходя из среднемесячного заработка за этот период. Получаемая в этот период стипендия учитывается при расчете сверх заработка.

В ряде случаев обучение может проводиться для подготовки работника к работе в определенной должности, то в этом случае расчет заработка ведется из оклада по должности, которой пострадавший обучался. Получаемая стипендия также учитывается при расчете.

Если работник проходил производственную практику без оплаты труда, а в учебном заведении ему выплачивалась стипендия, то расчет среднемесячного заработка ведется из ставки 2 разряда повременщика или низшей ставки оклада по должности, которой обучился. При этом стипендия учитывается как часть заработной платы.

18. Потерпевшему, временно переведенному с его согласия в связи с трудовым увечьем на более легкую нижеоплачиваемую работу, оплата труда производится до восстановления трудоспособности или установлении длительной либо постоянной утраты профессиональной трудоспособности в размере не менее среднемесячного заработка перед трудовым увечьем.

Заключение о необходимости перевода на другую работу, его продолжительности (в пределах одного года) и характер рекомендуемой работы выдается лечебным учреждением.

При непредоставлении работодателем в указанный период соответствующей работы потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок, который он получал до трудового увечья.

Среднемесячный заработок по прежней работе в этом случае, а также в случае, указанном в статье 19 настоящих Правил, определяется за два месяца, предшествующих месяцу, в котором наступило трудовое увечье, в порядке, установленном действующим законодательством.

18.1. Если работнику в период работы на нижеоплачиваемой работе ВТЭК определяет процент утери его профессиональной трудоспособности без установления группы инвалидности, то с этого момента прекращается доплата до среднего заработка и начинается выплата сумм возмещения вреда в соответствии со степенью утраты профессиональной

трудоустройства. В этом случае приказ о временном переводе работника на нижеоплачиваемую работу аннулируется, и издается новый - по переводу на постоянную работу пострадавшего с учетом рекомендаций ВТЭК и его личного согласия. При этом ему может быть установлен на прежней работе щадящий режим работы (сокращенный рабочий день, понижена норма выработки, работа в первую смену и др.).

18.2. Осуществление переводов работника в связи с трудовым увечьем на другие работы является юридической обязанностью администрации предприятия (работодателя).

19. Работодатель с согласия потерпевшего обязан обеспечить обучение его новой профессии в соответствии с заключением лечебного учреждения, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения новой профессии, выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе, начисленный в соответствии со статьей 18 настоящих Правил. В этот период выплата сумм в возмещение вреда не производится.

II. Возмещение потерпевшему дополнительных расходов, вызванных трудовым увечьем

20. Работодатель, ответственный за причинение вреда, обязан компенсировать потерпевшему сверх возмещения среднемесячного заработка дополнительные расходы, вызванные трудовым увечьем. Возмещению подлежат расходы: на дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, уход за ним, санаторно-курортное лечение, включая оплату проезда потерпевшему к месту лечения и обратно, а в необходимых случаях также и сопровождающего его лица, приобретение специальных транспортных средств, капитальный ремонт этих средств, их эксплуатацию и обслуживание и другие, если он признан нуждающимся в этих видах помощи и не получил их бесплатно от соответствующих организаций.

Инвалидам I группы заключение о необходимости учета не требуется (кроме случаев нуждаемости в специальном медицинском уходе).

Потерпевшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

21. Размер дополнительных расходов определяется на основании счетов соответствующих организаций и других документов либо согласно ценам, сложившимся в данной местности.

Дополнительные расходы потерпевшим, нуждающимся в специальном медицинском уходе, устанавливаются на уровне двух минимальных размеров оплаты труда, а для других потерпевших - 60 процентов этого уровня.

Дополнительные расходы на бытовой уход определяются в размере 50 процентов минимальной оплаты труда.

Потерпевшему, нуждающемуся как в специальном медицинском, так и в бытовом уходе, расходы на бытовой уход возмещаются сверх возмещения расходов на специальный медицинский уход.

Дополнительные расходы на уход за потерпевшим возмещаются независимо от того, кем он осуществляется.

Расходы на приобретение и капитальный ремонт специальных транспортных средств производятся в пределах их стоимости.

22. При наличии заключения о нуждаемости потерпевшего в санаторно-курортном лечении ему предоставляется отпуск для лечения сверх ежегодного отпуска. Оплата за время отпуска для лечения производится по правилам, установленным для оплаты ежегодного отпуска. Возмещение вреда в период отпуска для лечения производится на общих основаниях.

Размер оплаты расходов по проезду потерпевшего, а также лица его сопровождающего определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

22.1. Если потерпевший ко времени санаторно-курортного лечения работает в другом месте, то предприятие-причинитель вреда или профком могут запросить по месту новой работы сведения о продолжительности отпуска без сохранения заработной платы, либо такие сведения представляет сам потерпевший для оплаты этого отпуска.

В случаях, когда ко времени санаторно-курортного лечения потерпевший получал более высокий заработок, то расчет отпуска ведется по этому заработку.

23. Сверх возмещения утраченного заработка, дополнительных видов возмещения вреда потерпевшему выплачивается единовременное пособие. Его размер определяется в соответствии со статьями 32 и 33 Закона Кыргызской Республики "Об охране труда".

Статья 32 Закона Кыргызской Республики "Об охране труда" определяет материальную ответственность предприятий за ущерб работникам, пострадавшим на производстве.

Работнику полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания кроме возмещения вреда, выплачивается единовременное пособие, размер которого зависит от установленной группы инвалидности и смешанной ответственности:

- при инвалидности III группы - тройного среднегодового заработка пострадавшего;
- при инвалидности II группы - пяти среднегодовых заработков пострадавшего;
- при инвалидности I группы - десяти среднегодовых заработков пострадавшего.

Расчет среднегодового заработка производится так же, как при расчете сумм возмещения вреда в соответствии со статьей 14 Правил возмещения вреда и настоящей Инструкции.

23.1. В соответствии со статьей 16 Закона "Об охране труда" предприятие, застраховавшее работающих от несчастных случаев, единовременное пособие не выплачивает, такое пособие выплачивает страховая организация (компания).

Размер единовременного пособия может быть уменьшен на процент вины пострадавшего.

23.2. В случае изменения группы инвалидности, пострадавшему выплачивается дополнительно единовременное пособие в размере разницы между единовременными пособиями устанавливаемыми по каждой группе инвалидности.

Расчет среднегодовых заработков ведется согласно статей 13 и 14 Правил возмещения вреда.

Такая же компенсация в виде единовременного пособия производится в связи со смертью инвалида труда.

III. Возмещение вреда в связи со смертью кормильца

24. Право на возмещение вреда имеют нетрудоспособные граждане, состоящие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания, ребенок умершего, родившийся после его смерти, а также один из родителей, супруг или другой член семьи, если он не работает и занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 14 лет.

Иждивенчество детей предполагается и не требует доказательств.

Нетрудоспособными считаются: несовершеннолетние, не достигшие 18 лет или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения 18 лет; мужчины, достигшие 60 лет, и женщины 55 лет, либо признанные в установленном порядке инвалидами.

Время наступления нетрудоспособности члена семьи (до или после смерти кормильца) не влияет на его право на возмещение вреда.

Учащиеся в возрасте 18 лет и старше имеют право на возмещение вреда до окончания обучения в очных учебных заведениях, но не более, чем до 23 лет.

24.1. Учащимися считаются лица, обучающиеся в общеобразовательных школах, в специальных и высших учебных, профессионально-технических заведениях, в учебных комбинах и на всякого рода курсах по подготовке кадров. Дети, обучающиеся на курсах подготовки к поступлению в учебные заведения, относятся к учащимся.

24.2. Если несовершеннолетние находятся на полном государственном обеспечении, то сумма по потере кормильца им не выплачивается.

Дети умершего, рожденные после его смерти, имеют право на возмещение вреда по случаю потери кормильца, если отцовство умершего подтверждается свидетельством о рождении отдела записи актов гражданского состояния.

24.3. Дети, ставшие инвалидами после 18 лет, право на возмещение вреда не имеют. Достижение установленного пенсионным законодательством престарелого возраста является безусловным основанием для признания такого лица нетрудоспособным независимо от фактического состояния его трудоспособности.

Поскольку нетрудоспособность должна иметь место на день смерти кормильца, надо различать момент наступления инвалидности и момент ее установления.

Инвалидность является основанием для признания человека нетрудоспособным независимо от группы инвалидности.

ВТЭК, давая заключение об инвалидности, должна отметить и время ее наступления.

24.4. Родителю, супругу или другому члену семьи, неработающему и занятому уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца, не достигшими 14 лет, возмещение вреда выплачивается и в тех случаях, когда ребенок посещает детские дошколь-

ные учреждения. Если лицо, осуществляющее уход за детьми, становится инвалидом, или достигает пенсионного возраста, то ему сохраняется сумма возмещения вреда до выздоровления или пожизненно.

Право на получение сумм в возмещение вреда имеют и более отдаленные родственники, в этом случае в судебном порядке устанавливается факт иждивения или право на долю дохода умершего кормильца, суммы выплачиваются с 1 января 1993 года.

В этом случае им судом с учетом обстоятельств назначается определенная сумма.

25. Нетрудоспособным гражданам, состоявшим на иждивении умершего кормильца и имеющим право на возмещение вреда в связи с его смертью, вред определяется в размере среднемесячного заработка умершего за вычетом доли, приходящейся на него самого и трудоспособных граждан, состоящих на его иждивении, но не имеющих права на возмещение вреда.

Для определения размера возмещения вреда каждому из граждан, имеющих право на возмещение, часть заработка кормильца, которая приходится на всех указанных граждан, делится на их число.

Нетрудоспособным, не состоявшим на иждивении умершего, но имеющим право на возмещение вреда, его размер определяется, если средства на содержание взыскивались в судебном порядке, в сумме, назначенной судом, если же средства на содержание не взыскивались в судебном порядке, то возмещение вреда устанавливается с учетом материального положения граждан и возможности умершего при жизни оказывать им помощь.

Если право на возмещение вреда имеют одновременно граждане как состоявшие на иждивении умершего, так и не состоявшие на его иждивении, то сначала определяется возмещение вреда гражданам, не состоявшим на иждивении умершего. Установленная им сумма возмещения вреда исключается из заработка кормильца, затем, исходя из оставшейся суммы заработка, определяется размер вреда гражданам состоявшим на иждивении умершего в порядке, предусмотренном частями 1 и 2 настоящей статьи.

Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи с потерей кормильца, назначенная им пенсия по случаю смерти кормильца, а равно другие пенсии, заработок, стипендии и иные доходы в счет возмещения вреда не засчитываются.

Пример 1. Семья умершего (погибшего) состояла из трудоспособной неработающей жены и двух детей (10 и 17 лет). Зарботок умершего составлял 200 сом. Сумма возмещения вреда составит $200 \text{ сом} : 4 * 3 = 150 \text{ сом}$. В этом случае трудоспособная, неработающая жена также имеет право на возмещение вреда, поскольку она занята уходом за малолетним ребенком.

Пример 2. Зарботок погибшего составлял 265 сом, на его иждивении находились двое несовершеннолетних детей в возрасте 12 и 15 лет, жена работала. Право на возмещение вреда имела также престарелая мать, проживающая с другими детьми. Размер возмещения вреда матери с учетом ее материального положения определяется по алиментному принципу, то есть условно по 25 сом. Оставшаяся сумма 240 сом делится на три части с учетом доли самого умершего и двух детей. Жена во внимание не принимается, поскольку она работала. Таким образом, предприятие обязано выплачивать возмещение вреда детям в сумме $160 \text{ сом} (240 \text{ сом} : 3 * 2 = 160 \text{ сом})$.

Пример 3. После смерти потерпевшего остались его трудоспособная жена по второму браку и дочь семи лет. Жена не работает и занята уходом за дочерью. Имеется также сын от первого брака в возрасте 14 лет и мать умершего, проживающая с братом умершего и получающая пенсию по старости в сумме 30 сом. Зарботок умершего составлял 300 сом. Возмещение вреда рассчитывается так: на мать по алиментному принципу - 20 сом. На остальных членов семьи, в том числе и сына от первого брака, на которого умерший должен был выплачивать алименты, по 70 сом ($(300 \text{ сом} - 20 \text{ сом}) : 4$).

26. Исчисленная в установленном статьей 25 настоящих Правил порядке часть заработка, приходящаяся на каждого из указанных граждан на момент смерти кормильца, в дальнейшем перерасчету не подлежит, кроме случаев рождения ребенка после смерти кормильца и назначения (прекращения) выплаты возмещения вреда одному из родителей, супругу или другому члену семьи, занятому уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца до достижения ими 14 лет.

В указанных случаях пересчитывается часть заработка кормильца, приходящаяся на каждого члена семьи, имеющего право на возмещение вреда, с учетом увеличения или

уменьшения числа таких членов семьи.

Пример. На день смерти кормильца на его иждивении находился сын 9 лет. Жена работала. Кормилец получал 160 сом, доля сына составляла 80 сом. Через 7 месяцев после смерти кормильца его вдова родила дочь и оставила работу. В этом случае пересчитывается сумма возмещения вреда, то есть $160 \text{ сом} : 4 * 3 = 120 \text{ сом}$.

Если же один из детей достиг 18 лет (или при учебе - 23 лет), то возмещение вреда не пересчитывается, а его доля из общей суммы просто вычитается.

Пример. Если после смерти работника у него осталось трое детей. Другие лица имеющие право на возмещение вреда, на момент смерти были трудоспособными, при заработке пострадавшего 300 сом каждый из детей получит по 75 сом ($300 \text{ сом} : 4 * 3$). После достижения одним из детей возраста 18 лет и поступления его на работу, доля каждого из оставшихся двух детей не пересматривается, то есть составит по-прежнему - каждому по 75 сом.

27. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, выплачивается единовременное пособие в размере, установленном Законом Кыргызской Республики "Об охране труда".

27.1. В случае смерти работника, наступившей в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, работодатель (предприятие) выплачивает прямым иждивенцам не менее двадцати среднегодовых заработков погибшего. Расчет среднегодовой заработной платы ведется в соответствии со статьями 13 и 14 Правил возмещения вреда.

27.2. Администрация совместным решением с профсоюзным комитетом может предусмотреть и иную сумму, но не меньше, чем определено статьей 33 Закона "Об охране труда". Смешанная ответственность на выплату сумм единовременного пособия не распространяется.

27.3. Если пострадавший был застрахован предприятием, где он трудился, от несчастных случаев на производстве, то единовременное пособие семье погибшего или другим лицам выплачивается страховым органом.

IV. Порядок рассмотрения заявлений о возмещении вреда

28. Заявление о возмещении вреда подается работодателю (администрации предприятия), который несет ответственность за вред, причиненный трудовым увечьем.

29. При ликвидации или реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации заявление подается ее правопреемнику или в вышестоящую организацию.

В случае ликвидации предприятия без правопреемника оно обязано капитализировать и внести в Пенсионный фонд суммы, подлежащие выплате в возмещение вреда. Ликвидационный отчет утверждается лишь после капитализации сумм, необходимых для выплаты возмещения вреда в будущем, и перечисления их Пенсионному фонду. Пенсионный фонд выплачивает потерпевшим суммы в возмещение вреда в размере, установленном законодательством.

Если при ликвидации предприятия капитализация платежей в возмещение вреда не произведена, иск о возмещении вреда предъявляется Пенсионному фонду.

Порядок капитализации сумм для выплат в возмещение вреда определяется Пенсионным фондом.

В соответствии со статьей 33 Правил возмещения вреда заинтересованные лица направляют в Пенсионный фонд заявление с приложением необходимых документов.

30. Работникам, получившим трудовое увечье в период работы за границей, и членами их семей заявление о возмещении вреда подается в министерство, ведомство, организацию, направившее работника за границу, а принятыми на работу за границей - собственнику предприятия - причинителю вреда.

31. К заявлению о возмещении вреда прилагается заключение ВТЭК о степени утраты профессиональной трудоспособности и в соответствующих случаях - о нуждаемости потерпевшего в дополнительных видах помощи.

Для продления платежей в возмещение вреда представляются те же документы.

32. Освидетельствование потерпевших во ВТЭК производится по направлению работодателя или профсоюзного комитета предприятия либо иного уполномоченного работника представительного органа, где произошел несчастный случай, или народного суда, при представлении акта о несчастном случае на производстве или другого документа о несчастном случае, связанным с исполнением трудовых обязанностей, и направления лечебных об-

профилактического учреждения.

В таком же порядке направляются на освидетельствование во ВТЭК в необходимых случаях граждане, имеющие право на возмещение в связи со смертью кормильца (статья 24 Правил возмещения вреда).

Повторная экспертиза при наступлении установленного срока переосвидетельствования производится ВТЭК по заявлению потерпевшего или других заинтересованных лиц.

33. К заявлению о возмещении вреда гражданам, имеющим право на возмещение по случаю потери кормильца, прилагаются:

а) копия свидетельства органа записи актов гражданского состояния (ЗАГС) о смерти кормильца;

б) справка жилищно-эксплуатационного органа или поселкового, сельского Совета народных депутатов (или другие документы) о составе членов семьи умершего, в том числе находящихся на его иждивении, либо копии соответствующего решения суда;

в) справка жилищно-эксплуатационного органа или поселкового, сельского Совета народных депутатов о том, что родитель, супруг или другой член семьи умершего, занятый уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, не достигшими 14 лет, не работает;

г) справка учебного заведения о том, что имеющие право на возмещение вреда граждане в возрасте от 18 до 23 лет учатся в очных учебных заведениях.

Для продления платежей представляются документы, подтверждающие право на дальнейшее получение сумм возмещения вреда (справки об учебе и др.).

34. В справке соответствующего жилищно-эксплуатационного органа или исполнительного органа поселкового, сельского Совета народных депутатов (или других документов) о составе членов семьи кормильца, в том числе находившихся на иждивении умершего, указывается фамилия, имя, отчество, год и месяц рождения каждого члена семьи.

В отношении лиц, имеющих право на возмещение вреда, которые проживают в городской местности в домах, принадлежащих им на праве частной собственности, справка заверяется председателем уличного (квартального) комитета.

Факт нахождения на иждивении при отсутствии соответствующих документов и невозможности их восстановления, а также при несогласии заинтересованного гражданина со справкой может устанавливаться судом в порядке, определенном гражданским процессуальным законодательством Кыргызской Республики.

35. Работодатель обязан содействовать заявителю в получении документов, необходимых для предъявления требований о возмещении вреда, и в случае необходимости истребовать их от других организаций.

36. По просьбе потерпевшего или других заинтересованных граждан профсоюзный комитет предприятия или иной уполномоченный работниками представительный орган выделяет своего представителя для участия в переговорах с работодателем на стороне потерпевшего.

37. Работодатель обязан рассмотреть заявление о возмещении вреда, принять соответствующее решение в десятидневный срок.

Решение работодателя оформляется приказом (распоряжением, постановлением) администрации предприятия. Приказ должен быть мотивированным, в нем указываются граждане, которым устанавливается возмещение вреда, его размеры на каждого члена семьи и сроки выплаты.

Копия приказа работодателя о возмещении вреда или мотивированный письменный отказ вручается заинтересованным гражданам.

Задержка рассмотрения заявления или невручения копии приказа в установленный срок рассматривается как отказ в возмещении вреда.

38. При несогласии заинтересованного гражданина с решением работодателя или при неполучении ответа в установленный срок спор рассматривается народным судом. Профсоюзный комитет предприятия или иной уполномоченный работниками представительный орган вправе с согласия заинтересованных граждан обратиться с заявлением в народный суд и принять участие в процессе.

Заявление о возмещении вреда подается в суд по усмотрению заявителя либо по месту нахождения работодателя, либо по своему месту жительства, либо по месту причинения вреда.

V. Порядок и сроки выплаты сумм в возмещение вреда

39. Выплата сумм в возмещение вреда производится работодателем, ответственным за причиненный вред.

В случае реорганизации или ликвидации организации выплата производится правопреемником, а при его отсутствии - органом, которому внесены капитализированные суммы, подлежащие выплате в возмещение вреда.

39.1. Суммы, получаемые в возмещение вреда и единовременные пособия, не облагаются налогом.

39.2. Выплата сумм возмещения вреда и единовременного пособия производится работодателем лицам, имеющим на то право, не позднее одного месяца после наступления права и подачи заявления с необходимыми документами.

При несвоевременной выдаче работодателем сумм возмещения вреда или пособия (задержка свыше 1 месяца) предприятие производит выплату сумм с учетом требований статьи 10 Правил возмещения вреда.

40. Возмещение вреда выплачивается:

а) потерпевшим с того дня, когда они вследствие трудового увечья утратили полностью или частично профессиональную трудоспособность;

б) гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, - со дня смерти кормильца, но не ранее дня приобретения права на возмещение вреда.

Если по каким-либо причинам работник или заинтересованное лицо обратился с заявлением к администрации предприятия за возмещением вреда спустя несколько лет, администрация предприятия обязана издать приказ и выплатить суммы за весь период согласно предоставленным документам. На эти случаи срок исковой давности не распространяется.

41. Продление платежей в возмещение вреда производится со дня окончания предыдущих платежей независимо от времени обращения потерпевшего и других заинтересованных граждан к работодателю. При этом суммы в возмещение вреда за прошлое время выплачиваются при условии, если ВТЭКом за этот период была подтверждена утрата трудоспособности, а также по представлению необходимых документов. При таких же условиях производятся платежи в возмещение дополнительных расходов, вызванных повреждением здоровья.

42. Возмещение вреда в части утраченного заработка производится в течение срока, на который установлена утрата трудоспособности - в течение срока, на который определена нуждаемость в них.

Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, возмещение выплачивается в соответствии со статьей 24 настоящих Правил.

Возмещение вреда потерпевшему, а также гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, производится независимо от получаемых им доходов.

43. В случае изменения степени утраты трудоспособности потерпевшего, числа граждан, имеющих право на возмещение вреда, производится перерасчет выплачиваемых сумм.

Получатель обязан письменно сообщить предприятию о происшедших изменениях, влекущих пересмотр размера возмещения вреда.

44. Выплата сумм в возмещение вреда за текущий месяц производится не позднее истечения этого месяца.

Доставка и пересылка сумм, выплачиваемых в возмещение вреда, производится за счет работодателя, ответственного за причинение вреда. По желанию получателей эти суммы могут перечисляться на их счет в банке.

45. Перерасчет назначенного возмещения вреда производится со следующих сроков: при возникновении права на повышение размера возмещения - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором потерпевший обратился за перерасчетом возмещения вреда со всеми необходимыми документами;

при наступлении обстоятельств, влекущих уменьшение размера возмещения - с первого числа месяца, следующего за тем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

46. В случае помещения гражданина, которому назначено возмещение вреда в дом для престарелых и инвалидов, ему выплачивается разница между назначенной суммой возмещений и стоимостью содержания в доме, но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения.

Нетрудоспособным иждивенцам указанных лиц возмещение выплачивается в следующем порядке: на одного нетрудоспособного иждивенца - четверть, на двух - треть, на трех и более - половина назначенной суммы возмещения. Оставшаяся часть, за вычетом стоимости содержания в доме, но не менее 25 процентов назначенной суммы возмещения выплачивается самому потерпевшему.

47. На период отбывания наказания в виде лишения свободы по приговору суда выплата назначенного возмещения вреда приостанавливается.

При освобождении из мест лишения свободы в связи с вынесением оправдательного приговора вопрос о выплате сумм возмещения вреда за прошлое время решается в соответствии с законодательством о порядке возмещения вреда, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда.

48. Выплата возмещения вреда, назначенного, но не полученного своевременно потерпевшим или гражданами, имеющими право на возмещение вреда, производится за все прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

49. Суммы возмещения вреда, причитающиеся потерпевшему или гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, и недополученные в связи со смертью, выплачиваются наследникам на общих основаниях.

Членам семьи умершего, производящим похороны, эти суммы выплачиваются до принятия наследства.

Если же смерть пострадавшего наступила от ранее полученных травм или профзаболевания, то в этом случае вступает в силу статья 27 Правил возмещения вреда.

50. Суммы, полученные в счет возмещения вреда, потерпевшими или гражданами, имеющими право на возмещение вреда по случаю потери кормильца, могут быть взысканы работодателем обратно при условии, если решение об их выплате основано на представленных заинтересованными гражданами подложных документах или сообщенных ими заведомо ложных сведениях, в случае, счетной ошибки, либо сокрытия данных, влияющих на определение размера возмещения вреда.

Обратное взыскание неправильно полученных сумм в возмещение вреда осуществляет работодателем с соблюдением гарантий, установленных законодательством при удержании из сумм по оплате труда.

В случае прекращения выплаты возмещения оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке.

51. Копия приказа работодателя (решение народного суда) о назначении возмещения вреда, заявление потерпевшего и других заинтересованных граждан о назначении возмещения вреда со всеми необходимыми документами хранятся работодателем в отдельном деле на каждого получателя. Работодатель обязан обеспечить сохранность этих документов.

В период выплаты сумм в возмещение вреда дела потерпевших о назначении им возмещения хранятся в бухгалтерии работодателя.

По истечении двух лет после прекращения выплаты возмещения вреда указанные дела сдаются на хранение в архив работодателя.

Настоящая Инструкция разработана на основе "Правил возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей" отделом трудовых отношений Министерства труда и социальной защиты и отделом охраны труда Совета Федерации профсоюзов Кыргызстана.



НОВИНКА!!!

Информационно-правовая система

ТОКТОМ 96

для IBM-совместимых компьютеров



• **Полная база нормативных документов по всему законодательству Кыргызской Республики**

- | | |
|---|---|
| • 1. Антимонопольное и торговое законодательство | 15. Общественные объединения |
| • 2. Банковская деятельность, ценные бумаги | 16. Общие вопросы народного хозяйства |
| • 3. Бухгалтерский учет и финансовый контроль | 17. Органы государственной власти и государственная служба |
| • 4. Внешнеэкономические отношения | 18. Основы государственного строя |
| • 5. Государственный бюджет | 19. Охрана и рациональное использование природных ресурсов |
| • 6. Гражданское законодательство | 20. Охрана общественного порядка |
| • 7. Жилищно-коммунальное хозяйство | 21. Предприятия и предпринимательская деятельность |
| • 8. Законодательство о промышленности | 22. Социальное страхование и социальное обеспечение |
| • 9. Законодательство о труде и занятости населения | 23. Страхование |
| • 10. Здравоохранение, наука, образование, культура | 24. Строительство и архитектура |
| • 11. Земля и сельское хозяйство | 25. Суд, юстиция, прокуратура |
| • 12. Международные отношения | 26. Таможенное дело |
| • 13. Налогообложение | 27. Транспорт и связь |
| • 14. Оборона и государственная безопасность | 28. Уголовное законодательство и административная ответственность |

- **Возможность выбора разделов, необходимых в Вашей работе**
- **Выпуск ежемесячного обновления информационной базы**
- **Обслуживание на Вашем рабочем месте**

Вы хотите получать свежую информацию, не выходя из офиса? Вас интересует система "ТОКТОМ 96", но Вы находитесь далеко от Бишкека? Теперь удаленность от столицы Бишкек перестала быть препятствием в оперативном получении правовой информации. Вы имеете возможность выбрать наиболее удобный способ получения системы "ТОКТОМ 96" - курьерская, по спецсвязи, по электронной почте. ОсОО "АДК Лтд" берет на себя обязательства по доставке Системы и ее обновлений в любой регион.

Общество с ограниченной ответственностью "АДК Лтд"

Адрес: 720071, Кыргызская Республика, г. Бишкек, пр. Чуй 265а, ком. 322а

Телефоны: (3312) 24-26-03, 25-53-59 Факс: (3312) 25-53-59

E-mail: adk@toktom.bishkek.su

**Вниманию руководителей,
бухгалтеров, экономистов, юристов!**



Хотите избавиться от незащищенности,
даже беспомощности, в решении
правовых вопросов?

Хотите быть всегда впереди конкурентов,
благодаря оперативности
получения правовой информации?

Хотите посвящать свое свободное время
отдыху и любимому занятию, а не
поиску нормативных документов?

На сегодняшний день только журнал
**"Нормативные акты
Кыргызской Республики.
Экономика"**
дает наиболее полную подборку
документов как высших органов власти и
управления, так и различных
министерств и ведомств.

Вы бы отказались от такого
полезного и удобного помощника?

Подпишитесь на журнал "Нормативные
акты Кыргызской Республики. Экономика"
Подписной индекс 77397



Внимание!

Готовятся к выпуску приложения к журналу (тематические сборники):

**Приложение № 3: "Предприятия и предпринимательская
деятельность. Законодательство о
банкротстве"**

**Приложение № 4: "Социальное страхование и социальное
обеспечение"**

Адрес редакции: 720071, Кыргызская Республика,
г. Бишкек, пр. Чуй, 265а, ком. 322а

Телефон: (3312) 24-26-03

Телефон/факс: (3312) 25-53-59

E-mail: nakr@toktom.bishkek.su