

5764
Т 781

ТРУДОВЫЕ ПРАВА

МОЛОДЕЖИ



методическое пособие

Общественное Объединение Инициативной Молодежи «ЦеОНИС»

Токмок - 2004

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

ТРУДОВЫЕ ПРАВА МОЛОДЕЖИ

Токмок
ООИМ «ЦеОНИС»
2004

СБД

Д 781
Х 625
ББК 67.99 (2) 7
Т-78

Т-78 Трудовые права молодежи: Методическое пособие. – Б.: 2004. – 44 с.
ISBN 9967-22-151-8

Пособие издано при поддержке Фонда Евразия за счет средств, предоставленных Агентством Международного Развития, Соединенных Штатов Америки (USAID). Точка зрения, отраженная в данном пособии может не совпадать с точкой зрения Фонда или Агентства Международного Развития США (USAID).

T1203020700-04
ISBN 9967-22-151-8

ББК 67.99 (2) 7
© ООИМ "ЦеОНИС"

ООИМ "ЦеОНИС"

ТРУДОВЫЕ ПРАВА МОЛОДЕЖИ

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА	6
ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА	8
ГЛАВА 3. ТРУД МОЛОДЕЖИ	12
ГЛАВА 4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	16
ГЛАВА 5. ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ	21
ГЛАВА 6. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	24
ГЛАВА 7. ОТВЕТЫ НА ЧАСТО ВСТРЕЧАЮЩИЕСЯ ВОПРОСЫ	28
ГЛАВА 8. ПРИЛОЖЕНИЯ	30
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	42

656219

В настоящем пособии изложены основы кыргызского законодательства о труде и занятости. Описываются порядок оформления на работу, подписание трудового договора, перевод на другую работу, порядок расторжения трудового договора; рассматриваются особенности труда несовершеннолетних, приводятся ответы на часто встречающиеся вопросы в сфере трудового законодательства.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Главной задачей государства в сфере труда молодежи является обеспечение условий для достижения экономической самостоятельности и реализации прав молодых граждан на труд, создание новых рабочих мест, системы профессиональной ориентации и подготовки, повышения квалификации, переподготовки и подготовки новых кадров.

Трудовой Кодекс в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики определяет основы государственной политики в сфере трудовых отношений, направленной на создание работнику условий, позволяющих ему своим трудом обеспечить достойную жизнь себе и своей семье, устанавливает государственные гарантии трудовых прав граждан и направлен на обеспечение соблюдения интересов работников, нанимателей и государства. Каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, соответствующую оплату труда, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

Принудительный труд запрещен.

ГЛАВА 1.

**ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА**

Работник, приступая к трудовой деятельности, непосредственно сталкивается с вопросами трудовых отношений и трудового законодательства.

Поэтому надо знать сферу действия Трудового Кодекса.

Статья 7. Сфера Трудового Кодекса

1. Трудовой Кодекс регламентирует отношения по применению наемного труда.

2. Действие Трудового Кодекса распространяется на всех работников и нанимателей, осуществляющих свою деятельность на территории Кыргызской Республики.

3. При применении норм гражданского законодательства, затрагивающих сферу действия Трудового Кодекса по защите интересов работников, приоритет отдается нормам трудового законодательства.

4. Особенности применения Трудового Кодекса к иностранным гражданам и лицам без гражданства определяются правилами Статьи 6 настоящего Кодекса.

На территории Кыргызской Республики создаются иностранные предприятия, организации, поэтому, полезно знать, о чем говорит закон для граждан, работающих в иностранных организациях.

Статья 6. Применение законов и иных правовых актов о труде к иностранным гражданам и лицам без гражданства, а также к гражданам Кыргызской Республики, работающим на предприятиях, принадлежащих иностранным юридическим лицам.

1. Законы и иные правовые акты, договоры о труде распространяются на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих на предприятиях, расположенных на территории Кыргызской Республики, если иное не установлено законом Кыргызской Республики или международным договором с участием Кыргызской Республики.

2. На граждан Кыргызской Республики, которые работают на предприятиях, принадлежащих полностью или частично иностранным юридическим или физическим лицам и расположенных на территории Кыргызской Республики, распространяются законы и иные правовые акты, действующие на территории Кыргызской Республики, если иное не предусмотрено законом Кыргызской Республики.

Теперь посмотрим, каково содержание закона о дискриминации в сфере труда.

Статья 11. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Каждый гражданин, согласно Конституции Кыргызской Республики, имеет равные возможности в реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в их реализации в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

2. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, могут обратиться с соответствующим заявлением в суд. Суд, признав факт дискриминации доказанным, выносит решение об устранении дискриминации, а также о возмещении нанесенного материального и морального вреда.

ГЛАВА 2.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Приступив к трудовой деятельности на предприятии, в организации, учреждении, работник должен знать, какими правами и обязанностями он пользуется, какие гарантии предоставляет ему работодатель, и что он требует от работника. Наличие знаний в области трудового законодательства помогут и вам, как работнику, и работодателю, поэтому внимательно ознакомьтесь с представленной информацией в этом разделе.

Статья 14. Основные права работника:

1. Каждый имеет право на самостоятельную или несамостоятельную трудовую деятельность. Каждая трудовая деятельность может быть выбрана в качестве профессии.

2. Самостоятельная трудовая деятельность включает в себя право на создание новых предприятий, участие в уже существующих предприятиях и на организацию совместно с другими лицами кооперативов или аналогичных организаций для получения взаимной выгоды.

3. Несамостоятельная трудовая деятельность работника включает в себя право на свободный выбор места работы, подавать заявление об устройстве на работу в случае наличия свободного места, а также право при выборе между несколькими претендентами не быть поставленным в невыгодное положение по несущественным причинам. Посреднические услуги по трудоустройству со стороны государства являются бесплатными.

4. Работники имеют право реализовать в работе свои возможности. Организация труда должна ориентироваться на расширение свободы действий работников, облегчение им проявления их творческих способностей и избежание предъявления к ним чрезмерных требований к работнику.

5. Работники имеют право совместно участвовать в обсуждении решений, которые принимаются на предприятии, высказывать свое мнение как внутри предприятия, так и за его пределами. По этой причине они не могут ущемляться в своих интересах, однако, это не распространяется на уголовно наказуемые действия и разглашение производственных секретов.

6. Ученые, работающие в качестве наемных работников, имеют право в пределах границ, определенных им нанимателем, определять предмет своих исследований и самостоятельно принимать решения по поводу применяемых в работе методов. Право на публикацию результатов исследований может ограничиваться договором только по вынужденным причинам, связанным с соблюдением общественного интереса или из-за возникновения угрозы существенным интересам предприятия.

7. Никто не может быть косвенно или непосредственно ущемлен в своих правах, а также иметь привилегии из-за социального происхождения, национальности, расы, пола, исповедуемой религии, убеждений, политической или профсоюзной деятельности, личного образа жизни или из-за прочих личных и социальных обстоятельств. Владение каким-либо определенным языком должно приниматься во внимание только в том случае, если это является обязательным для выполнения определенных функций.

8. Работники имеют право для соблюдения и поддержки своих интересов объединяться в профсоюзы или иные представительные органы работников предприятия и вступать

в уже существующие организации. Соглашения, которые пытаются ограничить это право или препятствовать ему, являются недействительными, а меры, направленные на это, являются противозаконными.

Каждый работник имеет право в соответствии с настоящим Кодексом выбирать производственное представительство интересов. Его правовой статус определяется в соответствии с настоящим Кодексом.

9. Профсоюзы или иные представительные органы работников предприятия имеют право на проведение коллективных переговоров с отдельными нанимателями, группами предприятий и объединениями нанимателей. Коллективные договоры являются, согласно настоящему Трудовому кодексу, обязывающими.

Статья 318. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях.

Несовершеннолетние (лица до 18 лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых условий труда пользуются льготами, установленными настоящим Кодексом и коллективными договорами (соглашениями).

Когда мы говорим о правах, то не стоит забывать об обязанностях.

Существуют основные обязанности работника:

1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности, оговоренные в трудовом договоре.
2. Соблюдать трудовую дисциплину.
3. Бережно относиться к имуществу предприятия, учреждения или организации.
4. Выполнять установленные нормы труда.
5. Повышать производительность труда.

6. Улучшать качество продукции, производимого товара или услуги.

Статья 97. Обязанности нанимателей при приеме на работу

При приеме на работу наниматель обязан:

- 1) ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- 2) ознакомить работника с коллективными договорами, соглашениями и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;
- 3) проинструктировать работника по технике безопасности, гигиене труда, пожарной безопасности и другим пунктам по охране труда;
- 4) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.
- 5) составить и подписать с работником трудовой договор в двух экземплярах.

ГЛАВА 3.

ТРУД МОЛОДЕЖИ

Молодыми, считаются люди в возрасте от 14 до 35 лет.

Этот раздел поможет Вам узнать, с какого возраста допускается прием на работу, на какие работы запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, и соответственно нормы выработки и оплата за труд.

С т а т ь я 317. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Не допускается заключение трудового договора с лицами моложе 16 лет.

2. С письменного согласия родителей (опекунов, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 14 лет, для выполнения легкой работы, которая:

- 1) не является вредной для его здоровья и развития;
- 2) не наносит ущерба посещаемости общеобразовательного учебного заведения.

3. Перечень легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от 14 до 16 лет, устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

С т а т ь я 319. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет.

1. Запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными

условиями труда, на подземных, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их нравственному развитию (в игорном бизнесе, ночных кабаре, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами).

2. В случае привлечения лиц моложе 18 лет к работе, связанной с подъемом и перемещением тяжестей, наниматель обязан предусматривать для транспортировки грузов средства механизации и автоматизации, другие приспособления.

3. Лица моложе 18 лет не могут быть допущены к работе на машинах, механизмах, оборудовании, не имеющих сертификата безопасности.

4. Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утверждается в порядке, определенном Правительством Кыргызской Республики.

С т а т ь я 321. Запрещение привлекать работников моложе 18 лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни

1. Работники моложе 18 лет не могут привлекаться к работе в ночное время и к сверхурочным работам или направляться в командировку без их согласия.

2. Запрещается привлекать работников моложе 18 лет к работам в выходные дни.

С т а т ь я 323. Нормы выработки для работников моложе 18 лет

Для работников моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых работников пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, предусмотренной настоящим Кодексом для данной категории работников.

Статья 325. Оплата труда работников моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

1. Оплата труда работникам моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в таком же размере, как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

2. Труд работников моложе 18 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.

3. Оплата труда учащихся общеобразовательных и профессиональных учебных заведений, работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Предприятия могут устанавливать учащимся доплаты к оплате труда.

Статья 326. Квотирование рабочих мест для трудоустройства молодежи

1. Наниматель обязан принимать на работу выпускников общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, а также лиц моложе 18 лет, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (сирот, выпускников детских домов, детей, оставшихся без попечения родителей и др.), направляемых органами государственной службы занятости в порядке трудоустройства в счет квоты, устанавливаемой местными кенешами Кыргызской Республики.

2. Отказ в приеме на работу в счет установленной квоты

лицам, указанным в части первой настоящей статьи, запрещается и может быть обжалован ими в суде.

3. За отказ в приеме на работу лиц, указанных в части первой настоящей статьи, наниматель несет ответственность в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики.

ГЛАВА 4.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА****Статья 86. Понятие Трудового договора**

1. **Трудовой договор** – это соглашение между работником и нанимателем, по которому работник обязуется на предприятии, в учреждении, организации выполнять работу по определенной профессии (специальности), квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а наниматель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Статья 87. Стороны трудового договора

1. Работником как субъектом трудового договора может быть лицо, достигшее 16, а в исключительных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, 14 лет и обладающие реальной способностью трудиться.

2. Для подготовки молодежи к производительному труду допускается прием на работу обучающихся в образовательных учреждениях при условии выполнения ими легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, в свободное от учебы время – по достижении ими 14 – летнего возраста с письменного согласия обоих родителей или заменяющих их лиц.

3. Профессии, виды работ и рабочие места, на которых может применяться труд обучающихся, определяются предприятием, организацией по согласованию с местными органами службы занятости.

4. Нанимателем как субъектом трудового договора могут выступать предприятия (независимо от формы собственности, на которой они основаны), общественные объединения, религиозные организации, отдельные граждане.

5. Стороной трудового договора могут быть объединения граждан, коллективные предприниматели (партнеры), объединившие свое имущество на правах общей долевой собственности. Особой разновидностью таких объединений являются крестьянские (фермерские) хозяйства с правами юридического лица.

6. Стороной трудового договора могут быть иностранные граждане, инвестирующие свой капитал в создание совместных предприятий и фирм.

Статья 88. Запрещение дискриминации при приеме на работу

1. Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, языка, социального происхождения, имущественного, положения, политических, религиозных убеждений, принадлежности к общественным объединениям, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается.

2. Не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

3. Наниматели, виновные в дискриминации граждан при приеме на работу по основаниям, предусмотренным в части первой настоящей статьи, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Статья 89. Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключение трудового договора

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

а) направленными на работу государственной службой занятости в счет квотирования рабочих мест;

б) письменно приглашенными на работу в порядке перевода с другого предприятия по согласованию между нанимателями;

в) прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным с ним договором после окончания учебных заведений;

д) имеющим право на заключение трудового договора на основании коллективного договора (соглашения).

2. В случаях, предусмотренных в части первой настоящей статьи, по требованию гражданина или заинтересованного органа наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения. Необоснованный отказ может быть обжалован в судебном порядке.

Статья 90. Срок трудового договора (контракта)

1. Трудовые договоры заключаются:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не свыше 5 лет;

3) на время выполнения определенной работы.

2. не допускается заключение срочного трудового договора (пункты второй и третьей части первой настоящей статьи) для выполнения работы, которая по своему содержанию имеет постоянный характер, за исключением случаев, прямо предусмотренных настоящим Кодексом, а также если

инициатива в заключении такого договора исходит от работника.

3. Если в трудовом договоре не указан срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Работодатель имеет право принять работника на работу с испытательным сроком, этот момент необходимо указать в Трудовом Договоре, который может быть по продолжительности до месяца. За это время работодатель проверяет компетентность работника, а работник в свою очередь знакомится с условиями труда, анализирует свои возможности работать в данной организации.

Статья 104. Трудовой договор с предварительным испытанием

1. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть назначено предварительное испытание, в течение которого наниматель проверяет деловые качества работников, а работник знакомится с условиями труда и трудовым коллективом, где ему предстоит работать.

2. В период испытания на работников распространяется законодательство о труде, а также условия коллективного договора, заключенного на данном предприятии, в учреждении, организации.

3. Срок предварительного испытания, если иное не установлено законодательством, не может превышать трех месяцев, не считая временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

4. Условие о предварительном испытании должно быть указано в трудовом договоре, приказе (распоряжении) о приеме на работу. При отсутствии в трудовом договоре и

приказе (распоряжении) такого указания считается, что работник принят без предварительного испытания.

5. Предварительное испытание не устанавливается при приеме на работу: не достигших 18 лет; окончивших профессиональные учебные заведения; инвалидов, направленных на работу органами государственной службы занятости на предназначенные для них места; беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-летнего возраста. Испытание не устанавливается при переводе на другую работу, другое предприятие.

С т а т ь я 105. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием

1. Каждая из сторон вправе расторгнуть договор с предварительным испытанием до истечения срока испытания, предупредив письменно об этом другую сторону за три календарных дня.

2. При неудовлетворительном результате испытания наниматель вправе прекратить трудовой договор с работником, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за три календарных дня до расторжения договора. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суде.

3. Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не прекращен в соответствии с частью первой настоящей статьи, то работник считается выдержавшим испытание, а последующее прекращение с ним трудового договора производится на общих основаниях.

ГЛАВА 5.

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Некоторую сложность представляет собой перевод на другую работу. По общему правилу, переводы возможны лишь с письменного согласия работника. Переводом на другую работу, требующим только согласия работника, следует считать поручение ему работы, при выполнении которой изменяются существенные условия труда – размер оплаты труда, режим работы, льготы и преимущества, обусловленные соглашением сторон.

С т а т ь я 106. Перевод на другую работу

Перевод на другую работу осуществляется только с согласия работника.

1. Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, должности, квалификации по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности.

2. Перевод на другую работу на том же предприятии, т.е. изменение должности или других условий труда, определенных трудовым договором, а также перевод на другую работу, на другое предприятие либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных статьей 110 настоящего Кодекса.

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

Статья 107. Перемещение

Перемещение на другое рабочее место может осуществляться без согласия работника.

1. Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного.

2. Рабочим местом является место (места), на котором работник непосредственно выполняет свои обязанности (определенный участок производственной (служебной) площади, оснащенный необходимым оборудованием, управляющими и информационными устройствами, средствами оргтехники).

3. Перемещение производится без согласия работника.

4. Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

5. Не допускается перемещение работника к другому нанимателю, а также в другую местность либо на рабочее место, выполнение работы на котором противопоказано работнику по состоянию здоровья.

Статья 110. Временный перевод в связи с производственной необходимостью

1. В связи с производственной необходимостью для предприятия временный перевод допускается для предотвращения или ликвидации последствий стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу для

замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2. Временный перевод в связи с производственной аварией или ликвидацией последствий стихийного бедствия может производиться на работу по другой профессии, специальности, должности, квалификации по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также к другому нанимателю только с согласия работника и по согласованию руководителей предприятий.

3. Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок не более одного месяца в течение календарного года. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

4. Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

5. При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего размера оплаты труда по прежней работе.

Статья 112. Перевод на другую работу по состоянию здоровья

1. Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, наниматель обязан перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

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

ГЛАВА 6.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**Статья 116. Прекращение трудового договора**

1. Трудовой договор может быть прекращен:
 - 1) по собственному желанию работника (статья 117 настоящего Кодекса);
 - 2) по требованию работника (статья 118)
 - 3) по соглашению сторон
 - 4) по инициативе нанимателя (статья 119 настоящего Кодекса)
 - 5) по истечении срока его действия (статья 124 настоящего Кодекса)
 - 6) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 125 настоящего Кодекса)
 - 7) по основаниям, предусмотренным в контракте
2. Трудовой договор может быть прекращен и в других случаях, установленных законодательством Кыргызской Республики.

Статья 117. Прекращение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по собственному желанию работника

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменным заявлением за две недели (14 календарных дней). По истечении срока предупреждения

работник вправе прекратить работу, наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести расчет.

2. По соглашению сторон, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

3. Работник вправе до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключение трудового договора.

4. При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие), расторжение трудового договора производится в срок, указанный в заявлении работника.

Статья 119. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя

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

- 1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, сокращения численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией предприятия или изменениями в организации производства труда, а также отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также работникам, владеющим акциями акционерного общества. При равной производительности и квалификации в пользу

работника учитываются его возраст, число иждивенцев и стаж работы на предприятии;

2) обнаружения несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) наличия производственной потребности в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.

К однократным грубым нарушениям работником трудовых обязанностей относятся: прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин); появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения; совершение по месту работы умышленной порчи или хищения имущества предприятия; нарушение работником правил техники безопасности, которое повлекло тяжкие последствия, включая травмы и аварии; разглашение сведений, составляющих государственную или коммерческую тайну.

Законами Кыргызской Республики, правилами, уставами и положениями о дисциплине могут предусматриваться иные грубые нарушения работником трудовых обязанностей.

5) систематического нарушения работником трудовых обязанностей.

Прекращение трудового договора за систематическое нарушение трудовых обязанностей допускается, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

С т а т ь я 125. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

1) при призыве работника на военную или заменяющую ее альтернативную службу, а также в связи с переводом мужа (жены) на службу в другую местность;

2) при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу;

3) при нарушении установленных правил приема на работу;

4) при вступлении в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы;

5) при отказе работника от продолжения работы в новых условиях труда.

ГЛАВА 7.

ОТВЕТЫ НА ЧАСТО ВСТРЕЧАЮЩИЕСЯ ВОПРОСЫ

Последнее время трудовому договору уделяется большое значение. И это понятно. При заключении такого документа в выигрыше и работник, и работодатель. Но бывает так, что трудовой договор подписывается под влиянием обмана.

Согласно **Статье 93**, трудовой договор признается недействительным, если он заключен под влиянием обмана, угрозы, а также на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств, или лицом, не способным понимать значение своих действий.

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

Какие документы необходимы для заключения трудового договора?

Согласно **Статье 96** гражданин должен предъявить нанимателю документ, удостоверяющий личность (паспорт, военный билет, свидетельство о рождении для лиц от 14 до 16 лет, справка об освобождении для лиц, отбывших наказание, связанное с лишением свободы); трудовую книжку (за исключением случаев поступления на работу впервые); диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний.

Какое значение имеют коллективные договоры сегодня?

Коллективный договор – это локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками, а также взаимоотношения нанимателя с профсоюзами и иными представительными органами работников. Заключаются такие договоры на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности и хозяйствования, в их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений), а также у предпринимателей, осуществляющих свою деятельность, не являясь юридическим лицом.

Какое значение имеют трудовые книжки сегодня?

Во-первых, трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника. **Статья 128 п. 3** говорит о том, что наниматель, включая и физическое лицо, обязан завести трудовые книжки на всех работников, работающих у него свыше 5 дней.

Именно в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, повышении квалификации и переподготовке. А при прекращении трудового договора трудовая книжка выдается работнику в последний день работы. При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний размер дневной оплаты труда за каждый день задержки.

ПРИЛОЖЕНИЯ

При поступлении на работу граждане подают письменное заявление, в котором излагают просьбу о зачислении на предприятие, в организацию, учреждение, указывая свою профессию, квалификацию, специальность, должность. Писать заявление рекомендуется на бумаге формата А4.

Образец

Начальнику _____

(название предприятия)

(ФИО начальника)

от _____
(ФИО устраивающегося на работу)

Заявление

Прошу Вас принять меня на работу в качестве ведущего специалиста.

09.03.2004
подпись

Приказами по личному составу оформляется прием на работу, перемещение по службе, увольнение, предоставление отпусков, объявление поощрений, применение мер воздействия к нарушителям дисциплины и т.п. Оформляются приказы по личному составу на общих бланках. В заголовке к тексту такого приказа пишут: «О приеме на работу», «О переводе на другую работу», ...

Официально вы считаетесь принятым на работу с оформления приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации.

Образец

Приказ № _____

(название предприятия)

09.03.2004

Принять _____
(ФИО принимаемого на работу)

на должность ведущего специалиста с 10.03.2004 с трех месячным испытательным сроком, с возложением обязанностей кассира, с окладом согласно штатного расписания.

Основание: личное заявление

Произвести прием и передачу бухгалтерских и кассовых документов, контроль возложить на главного бухгалтера банка _____
(ФИО главного бухгалтера)

Начальник банка печать подпись ФИО

Предлагается вам Трудовой Договор, документ, который вы подпишите перед началом трудовой деятельности, документ между двумя сторонами работником и работодателем.
Примерная форма трудового договора (контракта)

Образец

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

« _____ » 200__ года

(место заключения трудового договора)

1. Наниматель _____
(наименование предприятия, учреждения, организации и т.д.)

в лице _____

и работник _____

заключили настоящий договор о нижеследующем _____

2. Работник _____
(фамилия, имя, отчество)

принимается на работу _____
(наименование структурного подразделения предприятия, цех, отдел и т.д.)на должность _____
(полное наименование должности, профессии, специальности)квалификация _____
(разряд, квалификационная категория и др.)

3. Вид трудового договора (нужное подчеркнуть):

- На неопределенный срок (бессрочный)

- На определенный срок
- На время выполнения определенной работы

Срок действия трудового договора

- День начала работы _____
- День окончания работы _____

4. Режим работы:

- Начало работы _____
- Перерыв _____
- Окончание работы _____

5. В период действия трудового договора работник

обязан _____
(указываются конкретные обязанности работника)

6. В период действия трудового договора наниматель

обязан _____
(указываются конкретные обязанности нанимателя (организация труда работника,

создание условий труда, обеспечение технического оснащения рабочего места и т.д.))

7. Работнику устанавливается заработная плата

(должностной оклад, тарифная ставка) в размере _____,
выплачиваемая согласно Коллективного договора.

Выплата осуществляется в соответствии с Положением о премировании, действующим у нанимателя, или коллективным

договором _____
(ежемесячно, ежеквартально)

Дополнительно по соглашению сторон могут быть предусмотрены вознаграждения.

Заработная плата работника подлежит индексации в случаях, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики.

8. Работнику устанавливается ежегодный отпуск согласно Колдоговору

9. Основания прекращения трудового договора _____

(предусмотренные законодательством Кыргызской Республики)

10. Особые условия: Работник несет материальную ответственность за переданные ему для производства работ инструменты и оборудование и в случае его порчи или потери оплачивает его полную стоимость по рыночной цене.

Работник несет ответственность за качество выполняемых работ. В случае выполнения работ с браком все затраты, связанные с переделкой, относятся за счет виновного.

11. Условия настоящего трудового договора могут быть изменены по согласованию обеих сторон, о чем составляется протокол в качестве приложения к трудовому договору.

12. Действие настоящего трудового договора прекращается в соответствии с нормами, предусмотренными в статье 116 Трудового Кодекса Кыргызской Республики.

Настоящий трудовой договор может быть продлен или перезаключен на новый срок по согласию сторон. Согласие

сторон оформляется протоколом, являющимся неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

13. Споры между нанимателем и работником разрешаются в установленном законодательством порядке Кыргызской Республики.

14. Вопросы, не предусмотренные настоящим трудовым договором, регулируются законодательством Кыргызской Республики о труде.

15. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых выдается работнику, другой - нанимателю.

Наниматель:

Работник:

(подпись)

(подпись)

(место для печати)

Адреса сторон:

Адреса сторон:

Перед началом трудовой деятельности работник должен быть проинструктирован по технике безопасности, охране труда и противопожарной безопасности на рабочем месте под расписку.

Если работника переводят на другую работу, то это оформляется приказом.

Образец

Приказ № _____

название предприятия_____
датаФИО _____
(переводимого на другую работу)

ведущего специалиста перевести на должность главного специалиста с 10.03.2004 согласно штатного расписания

Начальник

печать

подпись

ФИО

В процессе работы нужно уметь грамотно писать заявление о предоставлении отпуска.

Образец

Начальнику _____

(название предприятия)ОТ _____
(ФИО заявителя)

Заявление

Прошу Вас предоставить мне трудовой отпуск за отработанный период с 1 октября 2003 по 1 ноября 2004 года

И.о. зав. отделом прошу назначить _____
(ФИО заявителя)

зам. зав. отделом.

17 сентября 2003
подпись

Бывает так, что необходимо предоставить документ, содержащий описание и подтверждение тех или иных фактов и событий. Такой документ называется справкой.

Образец

Справка № _____

Дана _____
(ФИО работника)

в том, что он (а) действительно является

_____ (должность)

работает с _____
(указать с какого времени)

по настоящее время.

Справка дана для предъявления по месту требования.

Начальник печать подпись ФИО

Одним из основных документов по учету личного состава в учреждении является личная карточка рабочих и служащих. Форма карточки типовая (форма Т2).

А если вдруг сложится так, что вам нужно покинуть место работы, то необходимо написать заявление об увольнении, в котором вы указываете причину увольнения.

Образец

Начальнику _____

_____ (название предприятия)

ОТ _____
(ФИО заявителя)

Заявление

Прошу вас уволить меня по собственному желанию с 9 марта 2004 по семейным обстоятельствам.

09.03.2004

подпись

Вы заметили, что часто упоминаются слова: «Согласно Коллективного Договора». Главное содержание Коллективного договора определяется сторонами в пределах их компетенции, а также настоящим Кодексом, в предусмотренных им случаях. Основные положения, которые отражаются в Коллективном договоре, согласно статье 55.

Статья 55. Содержание Коллективного договора

- 1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) о нормировании, формах, системах оплаты труда, иных видах доходов работников;
- 3) о размерах тарифных ставок и должностных окладов, доплат и надбавок к ним;
- 4) об индексации оплаты труда (доходов);
- 5) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха;
- 6) о создании здоровых и безопасных условий труда, улучшении охраны труда здоровья, гарантиях медицинского страхования работника и их семей, охране окружающей среды;
- 7) о заключении и расторжении трудовых договоров;
- 8) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке, трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 9) о регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
- 10) о строительстве, содержании и распределении жилья, объектов социально-культурного назначения;
- 11) об организации санитарно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей;

- 12) о предоставлении дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, семьям, воспитывающим детей-инвалидов;
- 13) о создании условий для повышения культурного уровня и физического совершенствования работников;
- 14) о предотвращении условий трудовых конфликтов, забастовок, массовых увольнений;
- 15) об ответственности сторон за невыполнение коллективного договора;
- 16) об ответственности нанимателя за вред, причиненный здоровью работников;
- 17) об иных трудовых и социально-экономических условиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. "Трудовой Кодекс Кыргызской Республики". Б., 1999.
2. "Сборник документов по молодежной политике". Часть I. Б., 2002.
3. В. Брейво. "Трудовой договор. Время отдыха." Б., 1998.

**Общественное Объединение
Инициативной Молодежи «ЦеОНИС» —
неправительственная молодежная
организация**

НАША МИССИЯ: Содействие в повышении социально-экономической активности молодежи в возрасте от 14 до 35 лет города Токмок и Чуйской области, путем создания условий для самореализации, раскрытия и использования внутреннего потенциала и возможностей молодого поколения, посредством обучения, оказания консультаций, предоставления информационно-технических ресурсов.

НАШИ ПРИНЦИПЫ:

Целеустремленность
Ответственность
Независимость
Инициативность
Созидание

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- содействие в трудоустройстве
- защита трудовых и гражданских прав молодежи
- обучение
- консультации
- информационно-техническая поддержка

НАШИ АДРЕСА:

Главный офис ООИМ «ЦеОНИС»

722200, Кыргызстан,

г. Токмок, ул.Ленина, 346, к. 18

Тел.: (996-3138) 62605

Факс: (996-3138) 61768

E-mail: zionis@ktnet.kg

Веб-сайт: www.job.in.kg

Региональное представительство РМБТ в г. Токмок:

722200, Кыргызстан,

г. Токмок, ул.Ленина, 389, к. 305

Тел.: (996-3138) 23381

Факс: (996-3138) 61768

E-mail: zionis@ktnet.kg

Региональное представительство РМБТ в г. Ош:

714000, Кыргызстан,

г. Ош, ул. Ленина, 277

Тел.: (996-3222) 25565

Факс: (996-3222) 76237

E-mail: zionis-osh@mail.ru

ТРУДОВЫЕ ПРАВА МОЛОДЕЖИ

Методическое пособие

Автор: Ольга Жолобова

Главный редактор: Вячеслав Кучеренко

Рецензент: Азис Ахмедович Идрисов

Сдано в набор 1.01.2004 г., Прдписано в печать 30.04.2004 г.,
Формат 70x100/16. Бумага офсетная. Гарнитура "Ариал". Печать офсетная.

Тираж 1000 экз. Заказ 9024.

Отпечатано в типографии "ДЭМИ".

Кыргызская Республика, 720000, г. Бишкек, ул. Кулатова 1/3.

