

Карачалов Э.Р., Рубцова Е.А.



Майыптуулугу бар кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы мамилелердин укуктук негиздери



Бишкек
2021

Карачалов Э.Р., Рубцова Е.А.

**МАЙЫШТУУЛУГУ БАР КЫЗМАТКЕР МЕНЕН
ИШ БЕРҮҮЧҮНҮН ОРТОСУНДАГЫ
МАМИЛЕЛЕРДИН УКУКТУК НЕГИЗДЕРИ**

**Бишкек
2021**

«Эмгек демилгелерин колдоо фонду» КФ

Басылма (брошюра) Карачалов Элдияр Разылбекович, Курулуш жана өнөр жай курулуш материалдарынын кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин республикалык комитетинин төрагасы, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекциясынын коомдук кеңешинин төрагасы жана Елена Алексеевна Рубцова, Тилектештик Борборунун программалык адиси тарабынан 2021-жылдын 1-мартына карата Кыргыз Республикасынын колдонуудагы мыйзамдарынын негизинде даярдалган.

Материал Тилектештик борборунун колдоосу менен жарыяланып, акысыз таратылат.

КИРИШҮҮ

Көпчүлүк иш берүүчүлөр майыптуулугу бар – ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген кызматкерлерди жумушка алууга даяр эмес, бул бир катар себептерден жана стереотиптерден улам келип чыгууда, бул жерде маанилүү маселелердин бири - алар үчүн мындай атайын кызматкерлерди ылайыкташтыруу, эмгек шарттарын түзүү зарылдыгы, менеджерлердин айтымында кошумча чыгымдарды жана күч-аракеттерди билдирет. Ошондуктан, майыптуулугу бар адамдарды жумушка орноштуруу маселеси ар дайым актуалдуу болуп келген жана курч суроо бойдон калууда.

Бүгүнкү күндө ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү кызматкерлер колл-борбордун оператору, веб-иштеп чыгуучу, контент жана бренд-менеджер, административдик кызматкер жана башка болуп эмгектенишет. Башкача айтканда бул адистердин көпчүлүгү аралыктан, ийкемдүү график менен иштей алышат. Ал эми эреже катары төлөм бир бөлүктөн турат жана аткарылган иштин көлөмүнө жараша болот.

Жалпысынан майыптуулугу бар адамдар иштин ар кандай тармактарында иштөөгө даяр болуп, аралыктан гана эмес, кеңсеге күн сайын келип, команда, топ менен иштөөсү шарт.

Мындай абалда жумуш берүүчүлөрдө адатта үч негизги суроо пайда болот: майыптуулугу бар адамдарды кандай кызматтарга алуу керек; майып кызматкерди жумушка алууда командада (офисте, мисалы, инфраструктурада) эмне кылуу керек жана алардын эмгек шарттарына байланыштуу компаниянын кандай милдеттенмелери бар.

Бул басылманын авторлору сиздерге мүмкүн болушунча кылдаттык менен ар бир майда деталына чейин көрсөтүп, ушул маанилүү жагдайларга көңүл бурууга аракет кылышкан.

УКУКТУК ЖОБОЛОР

2010-жылдын 27-июнунда референдум менен кабыл алынган Кыргыз Республикасынын Конституциясынын 1-беренесинин 1-бөлүгүндө Кыргыз Республикасы (Кыргызстан) суверендүү, демократиялык, укуктук, светтик, унитардык, социалдык мамлекет болуп саналат

Мамлекеттин социалдык мүнөзү 9-беренедө төмөндөгүдөй камтылган:

1. Кыргыз Республикасы татыктуу жашоо шарттарын түзүүгө жана акысыз инсандык өнүгүүгө, иш менен камсыз кылууга багытталган социалдык программаларды иштеп чыгат.
2. Кыргыз Республикасы жарандардын социалдык жактан корголбогон категорияларына, кепилденген минималдуу эмгек акысына, эмгекти коргоого жана ден-соолукту чыңдоого колдоо көрсөтөт.
3. Кыргыз Республикасы социалдык кызматтардын, медициналык кызматтардын тутумун өнүктүрөт, мамлекеттик пенсияларды, жөлөкпулдарды жана социалдык коргоонун башка кепилдиктерин белгилейт.

6-берененин 1-бөлүгүндө Конституция Кыргыз Республикасында жогорку юридикалык күчкө ээ жана түздөн-түз иштейт деп каралган.

16-берененин 2-бөлүгүндө Кыргыз Республикасы өз аймагындагы жана анын юрисдикциясындагы бардык адамдарды адамдын укуктары менен эркиндиктерин урматтайт жана камсыздайт деп белгилейт.

Эч кимди жынысы, расасы, тили, майыптыгы, улуту, дини, жаш курагы, саясий же башка көз карашы, билими, теги, мүлкү же башка абалы жана башка жагдайлар боюнча кодулоого, түрткүнчүккө алууга болбойт.

Эл аралык милдеттенмелерге ылайык ар кандай социалдык топтор үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылууга багытталган мыйзамда белгиленген атайын чаралар эсептелинбейт.

Мындан тышкары Конституция эмгекке жана эмгек мамилелерине укукту жөнгө салуучу бир катар ченемдерди камтыйт.

42-берененин 3-бөлүгүндө ар бир адам эмгек эркиндигине, өзүнүн эмгекке жөндөмүн тескөөгө, кесипти жана кесиптин ар түрдүү тутумун тандап алууга, эмгектик коргоого, коопсуздук жана гигиеналык талаптарга жооп берген эмгек шарттары, ошондой эле мыйзам менен белгиленген жашоо минимумунан төмөн болбогон мыйзамда эмгек акы алуу укугуна ээ.

Бул нормаларды ишке ашырууда көптөгөн көйгөйлөргө кабылууга туура келет.

Биздин мамлекетте "Майыптардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө" Кыргыз Республикасынын 2008-жылдын 3-апрелиндеги №38 мыйзамы, ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга карата мамлекеттик саясатты аныктоочу негизги ченемдик укуктук акт болуп саналат.

Мыйзамдын максаты - ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга Кыргыз Республикасынын бардык жарандары менен укуктарын жана эркиндиктерин жүзөгө ашырууда бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу, алардын жашоосундагы чектөөлөрдү жоюу, алардын толук кандуу жашоого мүмкүнчүлүк берген жагымдуу шарттарды түзүү жашоо образы, коомдун экономикалык, саясий жана маданий турмушуна активдүү катышуу.

Мыйзамда майыптык, аны менен катар адамдагы майыптык - туруктуу физикалык, психикалык же аң-сезимдик бузулуулар бар

экендигин божомолдогон ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан белгиленген социалдык-укуктук статус түшүнүгү ачылат. Бузулуу даражасына жараша I, II жана III майыптык топтору белгиленет. 18 жашка чейинки балдар "ден соолугу боюнча мүмкүнчүлүгү чектелген майып бала" категориясына киргизилген.

Кыскасы жогорудагы аталган мыйзамдын ченемдерине токтолуп, төмөндөгүлөрдү белгилеп кетебиз.

Ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга карата мамлекеттик саясаттын негизги принциптеринин бири башка жарандарга салыштырмалуу эмес, майыптуулугу бар жарандардын ортосунда тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуу принциби менен аныкталып, башкача айтканда, алар факторлорго жараша ар кандай укуктарга ээ болушат. Жашаган жери, категориясы жана тобу. Бул айырмачылык ден-соолуктун бузулушунун оордугу менен актальшы мүмкүн, бирок аймактык мүнөздөмөгө көз каранды болбошу керек. Майыптуулугу бар адамдарга муктаж болгон бардык адамдарга жардам жана коргоо көрсөтүлүшү керек.

Майыптуулугу бар адамдын эмгекке болгон укугун аныктоодо Медициналык-социалдык эксперттик комиссиянын (МСЭК) күбөлүгүндө – майып (ишке жөндөмдүмсүз) же иштөөгө жөндөмдүү деген сөздөрдүн болушу маанилүү ролду ойнойт. I, II топтогу майыптыгы болгон учурда, ишке жөндөмдүүлүгү жок деген топко кирет.

ЖУМУШКА ОРНОШУУДАГЫ НОРМАТИВДИК-УКУКТУК БАЗА

"Калкты иш менен камсыз кылууга көмөктөшүү жөнүндө" Кыргыз Республикасынын мыйзамы калкты иш менен камсыз кылууга көмөктөшүүнүн мамлекеттик саясатынын укуктук, экономикалык жана уюштуруучулук негиздерин, анын ичинде Кыргыз Республикасынын жарандарынын эмгекке жана жумушсуздуктан социалдык коргоого конституциялык укуктарын ишке ашыруу боюнча мамлекеттин кепилдиктерин аныктайт. Ушул Мыйзамдын 17-беренесинин негизинде иш берүүчү калктын, анын ичинде майыптыгы бар адамдардын жумушка орношуусуна көмөктөшүүгө тийиш.

Калктын иш менен камсыз болушунда иш берүүчүлөрдүн жардамы

1. Иш берүүчүлөр төмөнкүлөрдүн негизинде калкты иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик саясатын жүргүзүүгө:

5) ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдарды, социалдык коргоого муктаж калктын аярлуу топторун ишке орноштуруу үчүн жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен биргеликте жумуш орундарын квоталоонун негизинде көмөктөшөт.

2. Иш берүүчүлөр ай сайын ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга төмөнкүлөрдү берип турат:

1) бош жумуш орундары (кызматтар) бар экендиги жөнүндө маалыматтарды;

2) ден соолугунун мүмкүнчүлүгү чектелген адамдарды, калктын социалдык коргоого муктаж аярлуу топторун ишке орноштуруу үчүн жумуш орундарын квоталоо тууралуу жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары менен келишимдердин бар экендиги жөнүндө маалыматтарды.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 315-беренесинде ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдарды жумушка орноштуруу мамлекеттик иш менен камсыз кылуу кызматы тарабынан камсыз кылынат. Атайын түзүлгөн же квотадагы жумушка орноштуруу бул иш берүүчүнүн милдети.

Мамлекеттик жумушка орноштуруу кызматынын жолдомосу боюнча майыптыгы бар адамды жумушка орноштуруудан негизсиз баш тарткан учурда, иш берүүчү Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык жоопкерчилик тартат.

Кыргыз Республикасынын 2017-жылдын 13-апрелиндеги №58 бузуулар жөнүндө каралган кодексинде майыптыгы бар адамды белгиленген квотанын чегинде жумушка орноштуруудан негизсиз баш тарткандыгы үчүн жумуш берүүчүлөрдүн 4-категориядагы айып түрүндө жоопкерчилиги каралган. Бузуулар кодексинин 27-беренесине ылайык, 4-категориядагы айып пул:

- жеке адамдар үчүн - 75 эсептик көрсөткүч, б.а. 7500 сом;
- юридикалык жактар үчүн - 230 эсептик көрсөткүч, б.а. 23000 сом.

Ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адам (ДМЧ, мыйзамдарда колдонулган термин) ден-соолуктун бузулушунан, организмдин функцияларынын туруктуу бузулуулары менен шартталган, оорулардын, жаракаттын же кемчиликтердин кесепетинен өмүрдүн чектелишине алып келген жана анын социалдык коргоосун талап кылган адам жана калыбына келтирүү.

Майыптык - бул адамда туруктуу физикалык, психикалык же акыл-эс бузулуулары бар экендигин божомолдогон, мыйзамда белгиленген тартипте ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан белгиленген социалдык-укуктук статус. Бузулуу даражасына жараша I, II жана III майыптык топтору белгиленет.

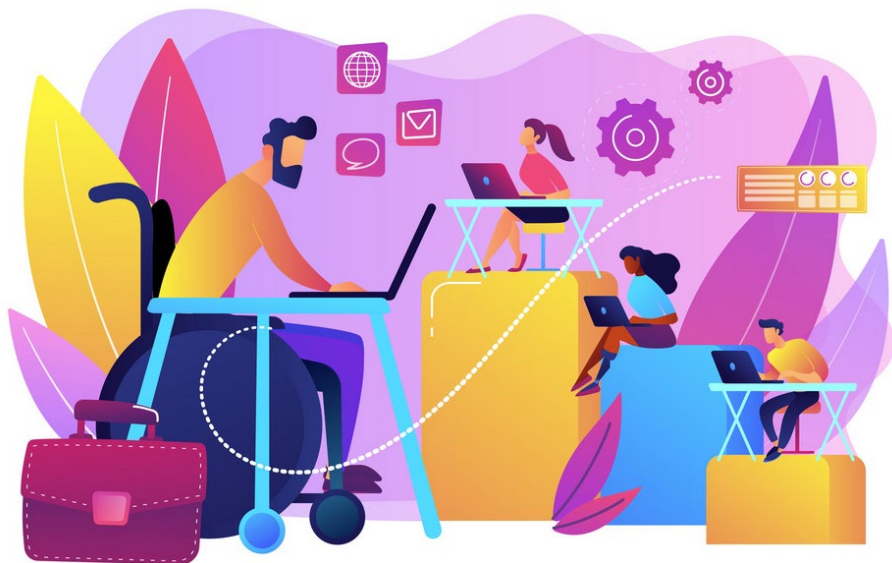
Майыптардын эмгек ишмердүүлүгүн жүргүзүү мүмкүнчүлүктөрүн жөнгө салуучу негизги ченемдик документтер болуп Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси

жана "Майыптардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө" Кыргыз Республикасынын 2008-жылдын 3-апрелиндеги №38 мыйзамы саналат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 313-беренеси ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдарга, реабилитациялоонун жеке программаларын эске алуу менен кадимки эмгек шарттары бар жумуш берүүчүлөр үчүн, адистештирилген уюмдарда, мастерскойлордо жана ден-соолугунун ар кандай бузулуулары бар адамдар иштеген жерлерде иштөө, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында тыюу салынбаган жеке же башка эмгек ишмердүүлүгүн жүргүзүү укугу берилет.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 314-беренеси, иши майыптарга багытталган коомдук уюмдардын катышуусу менен мамлекеттик иш менен камсыз кылуу кызматынын органдары иштеп чыгышат, ошондой эле жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана жергиликтүү мамлекеттик администрациялар ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга жумуш орундарын квоталоо стандарттарын бекитишет. Кызматкерлердин санынын кеминде 5 пайызынын өлчөмү (эгерде кызматкерлердин саны кеминде 20 адам болсо). Ошону менен бирге, ушул стандарттын эсебинен жумуш убактысын толук эмес негизде камсыз кылууга жол берилет.

Мамлекеттик жумушка орноштуруу кызматынын органдары кийинки календардык жыл башталганга чейин 3 айдан кечиктирбестен, жумуш берүүчүгө ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жумуш орундарынын квоталары жөнүндө билдирүүгө милдеттүү. Жумуш берүүчүлөр майыптарды жумушка орноштуруу үчүн белгиленген квотанын эсебинен жумушчу орундарды түзүүгө милдеттүү.



МҮНКҮНЧҮЛҮГҮ ЧЕКТЕЛГЕН АДАМДАРДЫН КЕПИЛДИГИ, ЭМГЕК ШАРТЫ ЖАНА ЭС АЛУУСУ

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 317-беренесинде жана "Майыптардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 30-беренесинде ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн төмөнкүдөй кепилдиктер, эмгек шарттары каралган:

- Иш берүүчү ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан чыгарылган реабилитациялоонун жеке программасына ылайык эмгек шарттарын түзүүгө, анын ичинде аларды өндүрүштө жана үй жумуштарында кесиптик окутууну уюштурууга милдеттүү.
- Эмгек жамааты, эмгек келишими, эмгек акы, жумуш убактысы жана эс алуу убактысы, келишимдерде белгиленген жылдык өргүүнүн узактыгын кошо алганда,

башка кызматкерлерге салыштырмалуу кырдаалды начарлатып же майыштардын укугун чектей албайт.

- I жана II топтогу майыштар үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы белгиленет - жумасына 36 сааттан ашык эмес же кызматкер менен макулдашылган башка режим. Мында I жана II топтогу майыштардын күнүмдүк ишинин узактыгы 7 сааттан ашпашы керек. Жумуш убактысынын жалпыланган эсебин колдонууга жол берилбейт.
- Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды кошумча жумушка тартууга, дем алыш күндөрү жана түнкүсүн иштөөгө алардын макулдугу менен гана уруксат берилет жана мындай иш медициналык корутунду менен тыюу салынбаса.
- Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды иш сапарына жиберүүгө алардын макулдугу менен гана жол берилет.
- Иш берүүчү ден-соолугунун мүмкүнчүлүгүнө жараша ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн өндүрүштү төмөндөтүүгө укуктуу.
- Толук эмес жумуш убактысы, жумуштун көлөмүн кыскартуу жана башка эмгек шарттары жөнүндө тиешелүү ыйгарым укуктуу мамлекеттик органдардын корутундусу иш берүүчү үчүн милдеттүү болуп саналат.

МҮНКҮНЧҮЛҮГҮ ЧЕКТЕЛГЕН АДАМДАР ҮЧҮН КОШУМЧА КЕПИЛДИКТЕР

Жумуш берүүчү 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баласы бар ата-энесинин (камкорчусунун) биринин өтүнүчү боюнча жарым-жартылай же толук эмес иш жумасын белгилөөгө милдеттүү (КР Эмгек кодексинин 93-беренеси). Вахталык негизде иштегенде, кызматкерге иштеген убактысына жараша же өндүргөн продукциясына жараша акы төлөнөт. Вахталык режимде иштөө кызматкерлерге ар жылдык негизги акы төлөнүүчү өргүүнүн

узактыгына, эмгек стажына жана башка эмгек укуктарына эсептөө боюнча чектөөлөргө алып келбейт (КР Эмгек кодексинин 93-беренеси).

- Күнүмдүк иштин (нөөмөттүн) узактыгы медициналык корутундуга ылайык аныкталат (КР Эмгек кодексинин 95-беренеси).
- Эгерде жумушка медициналык себептерден улам тыюу салынбаса, анда түнкүсүн жумуш менен алектенүү (КР Эмгек кодексинин 97-беренесинин 5-бөлүгү).
- Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар аялдарды түнкүсүн жумушка алардын макулдугу менен гана тартууга болот (КР Эмгек кодексинин 97-беренесинин 6-бөлүгү).
- Эгерде жумушка медициналык себептерден улам тыюу салынбаса, ашыкча жумуш менен алектенүүгө жол берилет (КР Эмгек кодексинин 100-беренесинин 5-бөлүгү).
- Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү тартууга медициналык себептерден улам мындай жумушка тыюу салынбаса гана уруксат берилет (КР Эмгек кодексинин 114-беренесинин 6-бөлүгү).
- Узартылган негизги өргүү 30 календардык күндүн узактыгы менен белгиленет (КР Эмгек кодексинин 118-беренесинин 1-бөлүгүнүн 2-пункту).
- Жумуш берүүчү кызматкердин арызынын негизинде жылына 60 календардык күнгө чейин акы төлөнбөгөн өргүүнү берүүгө милдеттүү (КР Эмгек кодексинин 133-беренесинин 2-бөлүгүнүн 3-пункту).
- Ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү кызматкерлер жана 18 жашка чейинки ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү баласы бар кызматкерлер ар жылдык эмгек өргүүсүн кызматкерге ыңгайлуу болгон убакта колдонууга укуктуу (КР Эмгек кодексинин 134-беренесинин 1, 4-пункттары).

- Орточо айлык эмгек акысы эсептелген айлардын санынан, (жарандын каалоосу боюнча) балдарды кароого байланыштуу берилген айлар (анын ичинде толук эмес), ошондой эле жаран иштеген же болгон убактысы майыптыгына же ал МСЭЖтин корутундусуна ылайык (I пунктудагы майыптыгы бар адамды, 18 жашка чейинки майып баланы же сыртынан камкордукка муктаж адамды багуу менен), эмгек жаракатынан улам келтирилген зыяндын ордун толтурган. 2, 1-бөлүк. КР Эмгек кодексинин 237-беренесинин 2-бөлүгү).
- I топтогу майыптарга аларды багуунун зарылдыгы жөнүндө корутундусунун кереги жок (атайын медициналык жардамга муктаж болгон учурларды кошпогондо, КР Эмгек кодексинин 244-беренесинин 3-бөлүгү).
- Жабырлануучу (багуучу) каза болгон учурда, каза болгон адамдын багуусунда болгон же өлгөн күнүнө чейин андан алимент алуу укугуна ээ болгон майыптар келтирилген зыяндын ордун толтуруп алууга укуктуу. Майыптар деп белгиленген тартипте майып деп таанылган адамдар эсептелет (КР Эмгек кодексинин 1-бөлүгүнүн 1-пункту жана 249-беренесинин 2-бөлүгү).
- Зыяндын ордун толтуруу дайындалган адам пансионатка (пансионатка, аймактык борборго) жиберилген учурда, келтирилген зыяндын ордун толтуруунун суммалары (багуудагы майыптарга байланыштуу суммаларды кошпогондо) пансионаттын (пансионаттын, аймактык борбордун) учурдагы эсебине иш берүүчү (КР Эмгек кодексинин 266-беренесинин 1-бөлүгү). Бул учурда, которулган сумма менен пансионаттагы (пансионаттагы, аймактык борбордогу) тейлөө чыгымдарынын ортосундагы айырма, пансионаттын (пансионаттын, аймактык борбордун) администрациясы тарабынан компенсация дайындалган адамга төлөнөт. келтирилген зыяндын ордун толтуруунун суммасынын кеминде 25 пайызы өлчөмүндө.

- 3 жашка чейинки балдары бар аялдардын иш сапарларына, ашыкча жумушка, түнкү жумушка, дем алышка жана жумуш эмес майрамдарга жиберүүгө алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен гана уруксат берилет жана медициналык сунуштар менен тыюу салынбаган шартта. Ошол эле учурда, 3 жашка чейинки балдары бар аялдарга командировкага жиберүүдөн баш тартуу, кошумча жумуш менен алектенүү, түнкүсүн, дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү иштөө укугу жөнүндө жазуу жүзүндө билдирилүүгө тийиш. Бул кепилдиктер ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдары бар кызматкерлерге же 18 жашка чыкканга чейин балалык кезинен майыптыгы бар адамга, ошондой эле медициналык корутундуга ылайык, алардын үй-бүлөлөрүнүн оорулуу мүчөлөрүн караган кызматкерлерге берилет (2-бөлүктөр). жана КР Эмгек кодексинин 304-беренесинин 3).
- Жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча 14 жашка чейинки балдары бар жалгыз бой энелер (ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген балдар - 18 жашка чейинки), ушул балдарды энесиз тарбиялап жаткан башка адамдар менен эмгек келишимин бузууга жол берилбейт (1-пунктка ылайык жумуштан бошотуудан тышкары) , 3-пункттун "а" пунктчасы, КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 5-8, 10, 11-пункттары),
- (Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 310-беренесинин 2-бөлүгү).
- Ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү балдарды жана 18 жашка чыкканга чейин майыптыгы бар адамды багуу үчүн ата-энелеринин бирине (камкорчусуна, камкорчусуна), анын жазуу жүзүндөгү арызы боюнча, ай сайын жумуштан 1 күн орточо күн менен берилет. эмгек акы (КР Эмгек кодексинин 311-беренесинин 1-бөлүгү).
- Ата-энесинин биринин (камкорчусунун) өтүнүчү боюнча кам көрүнүз.



МҮНКҮНЧҮЛҮГҮ ЧЕКТЕЛГЕН КЫЗМАТКЕРЛЕРДИ ЖУМУШКА АЛУУ

Ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү кызматкерлерди иштетүү жана жалдоо процесси кадимки жол-жоболордон айырмаланбайт, бирок Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарына ылайык ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү кызматкерге байланыштуу жеңилдиктер менен кепилдиктерди алуу үчүн майыштыгын тастыктаган төмөнкү документтерди талап кылуу керек:

- майыштыгы жөнүндө маалымкат
- реабилитациялоонун жекече программасы

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамды реабилитациялоонун жекече программасы:

- иш берүүчү үчүн милдеттүү (Майыштарды реабилитациялоонун жекече программасы жөнүндө ЖОБО, 3-пункт);
- эмгек шарттары боюнча сунуштарды камтыйт

МҮНКҮНЧҮЛҮГҮ ЧЕКТЕЛГЕН ЖУМШУЧУНУ ЖУМУШТАН АЛУУ

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 318-беренесинин 3-бөлүгүнө ылайык, жумуш берүүчүнүн демилгеси боюнча ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар менен эмгек келишимин бузууга төмөнкүлөрдөн тышкары жол берилбейт,:

- уюмдун (юридикалык жактын) жоюлушуна, жумуш берүүчүнүн (жеке жактын) ишинин токтотулушуна байланыштуу жумуштан кетирүү (КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 1-пункту);
- Медициналык корутундуга ылайык кызматкердин ден-соолугунун абалына байланыштуу ээлеген кызматына же аткарган жумушуна дал келбестиги (КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 3-пунктунун "а" пунктчасы);
- Эгерде эмгек дисциплинардык жазасы бар болсо, кызматкер эмгек милдеттерин жүйөлүү себептерсиз бир нече жолу аткарбаганда (КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 5-пункту);
- Кызматкердин эмгек милдеттерин бир жолку одоно бузушу (КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 6-пункту);
- Акчалай же товардык баалуулуктарды түздөн-түз тейлеген кызматкердин күнөөлүү аракеттерин жасоосу, эгерде бул аракеттер иш берүүчү тарабынан ага болгон ишенимдин жоголушуна алып келсе (КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 7-пункту);
- Билим берүү функцияларын аткарган кызматкер тарабынан ушул ишти улантууга туура келбеген адеп-ахлаксыз иш-аракет (КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 8-пункту);
- эмгек келишимин түзүүдө жалданма документтерди же атайылап жалган маалыматтарды жумуш берүүчүгө берүү, эгерде бул документтер же маалыматтар эмгек келишимин

түзүүдөн баш тартууга негиз боло алса (КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 10-пункту) Республика);

- Уюмдун (филиалдын, өкүлчүлүктүн) жетекчиси, анын орун басарлары тарабынан алардын эмгек милдеттерин бир жолку одоно бузуу (КР Эмгек кодексинин 83-беренесинин 11-пункту).

КЫЗМАТКЕРЛЕРГЕ САЛЫКТАР ЖАНА СОЦИАЛДЫК КАМСЫЗДАНДЫРУУ ТӨГҮМДӨРҮ БОЮНЧА ЖЕҢИЛДИКТЕР

Мамлекет тарабынан ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга каралган салык жеңилдиктери жана камсыздандыруу төгүмдөрү түрүндө өзгөчө шарттар түзүлгөндүгүнө көңүл буруу керек. Кыргыз Республикасынын Салык кодексинин (мындан ары – КР Салык кодекси) 167-беренесине ылайык, киреше салыгы салынбаган кирешелер:

- Майыптардын жана жарандык согуштун катышуучуларынын, Улуу Ата Мекендик согуштун, мамлекеттер аралык келишимдер боюнча Афганистанда жана башка өлкөлөрдө согушка катышкан аскер кызматкерлеринин, жан аябас эмгеги жана кынтыксыз аскердик кызматы үчүн СССРдин ордендери жана медалдары менен сыйланган адамдардын кирешелери, тылда Улуу Ата Мекендик согуш учурунда, Баткен окуясынын катышуучулары, Чернобыль АЭСиндеги аварияны жоюуга катышкан адамдар, Жарандык согушта, Улуу Ата Мекендик согушта курман болгон аскер кызматкерлеринин жесирлери же алардын үй-бүлөсүнө алынган ишкердик иш-аракеттерден алынган башка кирешелери КРнын Салык кодексинин 167-беренесинде башкача каралбаса;

- ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга кесиптик бирлик органдары тарабынан төлөнүүчү төлөм түрүндө алынган кирешелер (22-пункт, 1-бөлүк);
- техникалык каражаттар үчүн төлөм түрүндө алынган ар кандай топтогу майыптардын кирешелери ("а" пунктчасы, 25-пункт, 1-бөлүк);
- ден-соолугунун мүмкүнчүлүгүн чектеген адамдардын ден-соолугунун алдын алуу жана реабилитациялоо үчүн үчүнчү жактар тарабынан, ошондой эле ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн жетектөөчү иттерди багуу үчүн акы төлөө түрүндө алынган майыптардын кирешелери ("б" пунктчасы, 25-пункт, 1-бөлүк);
- ар кандай топтогу майыптардын үчүнчү жактардан жөлөкпул түрүндө алган кирешелери ("с" пунктчалары, 25-пункт, 1-бөлүк).

Демек, иш берүүчү жогоруда көрсөтүлгөн киреше салыгынан кармоо үчүн салык агенти катары иш алып барбайт жана бюджетке мындай салыкты төлөбөйт.

Салыктын ставкасы 10% түзөт. Салык базасы киреше алуучунун конкреттүү өзгөчөлүктөрүнө жана анын уюм менен болгон мамилесине жараша өзгөрүлүп турат.

Камсыздандыруу төгүмдөрү. "Мамлекеттик социалдык камсыздандыруу боюнча камсыздандыруу төгүмдөрүнүн тарифтери жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 2-беренесине ылайык, I жана II топтогу майып кызматкерлердин кирешесинен жумуш берүүчү тарабынан кармалган камсыздандыруу төгүмдөрүнүн суммасы 10%дан 2%га чейин төмөндөтүлдү. Камсыздандыруу төгүмдөрүн эсептөө үчүн салыкка чейинки кирешенин суммасы (мисалы, эмгек акы) эсептелет.

ЖУМУШЧУЛАРГА ЖЕҢИЛДИКТЕР

Мамлекет ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жумуш менен камсыз кылган иш берүүчүлөр үчүн атайын шарттарды камсыздайт. Маселен, кеп салык жана камсыздандыруу жеңилдиктеринин айрым түрлөрү жөнүндө болуп жатат.

Камсыздандыруу төгүмдөрү. "Мамлекеттик социалдык камсыздандыруу боюнча камсыздандыруу төгүмдөрүнүн тарифтери жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 2-беренесине ылайык, иш берүүчүлөрдүн камсыздандыруу төгүмдөрү, I жана II топтогу майып кызматкерлердин пайдасына чегерилген кирешелерди төлөөдө 17,25%дан 15,25%га чейин төмөндөтүлдү. Камсыздандыруу төгүмдөрүн эсептөө үчүн салыкка чейинки кирешенин суммасы (мисалы, эмгек акы) эсептелет.

Коммерциялык эмес кооперативдер, коомдук фонддор, коомдук бирикмелер, үй ээлеринин ассоциациясы, диний уюмдар үчүн камсыздандыруу төгүмдөрү, Кыргыз Республикасынын "Мамлекеттик социалдык камсыздандыруу боюнча камсыздандыруу төгүмдөрүнүн тарифтери жөнүндө" мыйзамынын 2-беренесине ылайык, иш берүүчүлөрдөн - жогоруда аталган уюштуруучулук-укуктук формасы бар юридикалык жактардан камсыздандыруу төгүмдөрү, I жана II топтогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү кызматкерлердин пайдасына чегерилген кирешелерди төлөгөндө, 17,25% дан 13,25% га чейин төмөндөгөн. Камсыздандыруу төгүмдөрүн эсептөө үчүн салыкка чейинки кирешенин суммасы (мисалы, эмгек акы) эсептелет.

Киреше салыгы. КРнын Салык кодексинин 212-беренесине ылайык, I жана II топтогу майыптардын коомдору, көрүү жана угуу мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдардын коомдору,

майыптардын ар кандай түрлөрү бар адамдарды иш менен камсыз кылган жана кеминде 50 пайызды түзгөн жеке ишкерлер кызматкерлердин жалпы санынын, жана алардын эмгек акысы жалпы эмгек фондунун кеминде 50 пайызын түзөт - киреше салыгынан бошотулат. Бул бошотууну алуу үчүн, уюм Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан бекитилген ушул сыяктуу компаниялардын тизмесине киргизилиши керек. Салыктын ставкасы 10% түзөт. Салык базасы - салыкты эсепке алуу эрежелери боюнча эсептелген пайда.

Сатуудан алынуучу салык. КРнын Салык кодексинин 315-беренесинде ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелген адамдардын жогоруда аталган коомдорунун товарларын сатуу жана сатуу, жумуштарды аткаруу жана кызмат көрсөтүүлөрдү салыктан бошотуу каралган. Салыктын ставкасы товарларды сатуу үчүн 2%, кызматтарды сатуу үчүн 3% түзөт. Салык базасы - алынган киреше.

Мүлк салыгы. КРнын Салык кодексинин 330-беренесинде жогоруда аталган майыптар коому үчүн мүлк салыгын төлөөдөн бошотуу каралган. Салыктын ставкасы ар бир мүлктүн түрүнө жана конкреттүү мүнөздөмөлөрүнө жараша өзгөрүлүп турат. Салыктык база ар бир мүлктүн түрүнө жана конкреттүү мүнөздөмөлөрүнө жараша болот.

Жер салыгы. КРнын Салык кодексинин 343-беренесинде жогоруда аталган майыптар коомдору үчүн жер салыгын төлөөдөн бошотуу каралган. Салыктын ставкасы ар бир мүлктүн түрүнө жана конкреттүү мүнөздөмөлөрүнө жараша өзгөрүлүп турат. Салыктык база ар бир мүлктүн түрүнө жана конкреттүү мүнөздөмөлөрүнө жараша болот.

МАЙЫШТУУЛУГУ БАР КЫЗМАТКЕРГЕ ИШ БЕРҮҮДӨГҮ ИШ БЕРҮҮЧҮНҮН ӨЗ АРА АРАКЕТТЕНҮҮСҮНДӨГҮ КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН МЫЙЗАМДАРЫН БУЗГАНДЫГЫ ҮЧҮН ЖООПКЕРЧИЛИК

Кыргыз Республикасынын "Бузуулар жөнүндө" кодексинин нормаларын бузгандыгы үчүн юридикалык жоопкерчилик

57-берене. Эмгекти коргоо мыйзамдарынын талаптарын бузуу

1. Сунуш кылынган иш медициналык корутундуга ылайык анын ден соолугу үчүн зыяндуу болуп саналган адам менен эмгек келишимин түзүү - 1-категориядагы айып пул салууга алып келет (жеке жактарга - 1000 сом, юридикалык жактарга - 5000 сом).
2. Өзүнчө категориядагы адамдарды түнкү, ченемден ашык иштерге, же дем алыш күндөрдө ишке тартуу эрежелерин бузуу - 2-категориядагы айып пул салууга алып келет (жеке жактарга - 3000 сом, юридикалык жактарга - 13000 сом).
3. Өзүнчө категориядагы адамдарды оор иштерге, зыяндуу же коркунучтуу эмгек шарттары бар иштерге тартуу эрежелерин бузуу - 3-категориядагы айып пул салууга алып келет (жеке жактарга - 55000 сом, юридикалык жактарга - 170000 сом).

88-берене. Паспорту жок же каттоосу жок жумушка алуу

Иш берүүчүнүн жарандарды жумушка паспортсуз же каттоосуз кабыл алуусу – 1-категориядагы айып пул салууга алып келет (жеке жактарга - 1000 сом, юридикалык жактарга - 5000 сом).

89-берене. Паспортту мыйзамсыз алып коюу

Жарандын паспортун күрөөгө алуу же башка мыйзамсыз алып коюу - 2-категориядагы айып пул салууга алып келет (жеке жактарга - 3000 сом, юридикалык жактарга - 13000 сом).

207-берене. Ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга жумушка орноштуруу талаптарын сактабоо

Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды жумушка орноштуруу үчүн белгиленген квотаны аткарбоо – 4-категориядагы айып пул салууга алып келет (жеке жактарга - 75000 сом, юридикалык жактарга - 230 000 сом).

208-берене. Жумушка алуудан негизсиз баш тартуу

Мыйзам боюнча белгилүү бир категорияга таандык болгон адамды белгиленген квотанын чегинде ишке кабыл алуудан негизсиз баш тартуу – 4-категориядагы айып пул салууга алып келет (жеке жактарга - 75000 сом, юридикалык жактарга - 230 000 сом).

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН «ТУУРА ЭМЕС
ЖУРУМ-ТУРУМ ЖӨНҮНДӨ» КОДЕКСИНИН
НОРМАЛАРЫН БУЗГАНДЫГЫ ҮЧҮН ЮРИДИКАЛЫК
ЖООПКЕРЧИЛИК**

85-берене. Эмгек акыларды, пенсияларды, жөлөкпулдарды төлөбөй коюу

Ишкананын, мекеменин же уюмдун кызмат адамы тарабынан менчигинин түрүнө карабастан, эмгек акыларды, пенсияларды, жөлөкпулдарды жана башка социалдык жөлөкпулдарды төлөө үчүн арналган каражаттарды кармоо, алардын өз убагында төлөнбөгөндүгү, алып келинген каражаттарды туура эмес пайдаланганы - айып түрүндө II категориядагы айып салууга алып келет (60 000 сомдон 80 000 сомго чейин) же белгилүү бир кызматтарды ээлөө же II категориядагы айрым иш-аракеттер менен алектенүү укугунан ажыратуу (1 жылдан 2 жылга чейин).

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН «КЫЛМЫШ-ЖАЗА» КОДЕКСИНИН ЧЕНЕМДЕРИН БУЗГАНДЫГЫ ҮЧҮН ЮРИДИКАЛЫК ЖООПКЕРЧИЛИК

185-берене. Адамдардын тең укуктуулугун бузуу

1. Адамдардын тең укуктуулугун бузуу, тактап айтканда, укуктарды түздөн-түз же кыйыр түрдө чектөө же жынысына, расасына, улутуна, тилине, майыптыгына, этносунга, динине, жашына, саясий же башка ишенимине, билимине, тегине, көз-карашына жараша түз же кыйыр артыкчылыктарды белгилөө, байкабастыктан олуттуу зыян келтирген мүлк же башка абал - IV категориядагы түзөтүү жумуштары менен жазаланат (2,5 жаштан 3 жашка чейин) же V категориядагы айып пул (жеке адамдар үчүн - 220 000 сомдон 260 000 сомго чейин) же эркиндигинен ажыратуу эки жылга чейин же ансыз айрым кызматтарды ээлөө же белгилүү бир иш менен алектенүү укугунан ажыратуу менен I-категория (2,5 жылга чейин).
2. Ошол эле жосун байкабастыктан ден-соолукка олуттуу зыян келтирсе - VI категориядагы айып пул (жеке жактар үчүн - 260 000 сомдон 300 000 сомго чейин) же II категориядагы эркиндигинен ажыратуу (2,5 жылдан 5 жылга чейин) менен жазаланат.) эки жылга чейинки мөөнөткө белгилүү бир кызматтарды ээлөө же белгилүү бир иш менен алектенүү укугунан ажыратуу менен.

198-берене. Эмгек акыларды, пенсияларды, жөлөкпулдарды төлөө

Ишкананын, мекеменин же уюмдун кызмат адамы тарабынан менчигинин түрүнө карабастан, эмгек акыларды, пенсияларды, жөлөкпулдарды жана башка социалдык жөлөкпулдарды төлөө үчүн арналган каражаттар үчүн эмес, алардын алтымыштан ашык күн убакытысынан өз убагында төлөнбөөсүнө алып келген каражаттарды пайдалануу күндөр - коомдук жумушка IV ка -

категориялар (жеке адамдар үчүн - 280 сааттан 360 саатка чейин) же белгилүү бир кызматтарды ээлөө же III категориядагы айрым иш-аракеттер менен алектенүү укугунан ажыратуу (3 жаштан 4 жылга чейин) менен жазаланат, же түзөтүүчү III категориядагы эмгек (3 жаштан 4 жашка чейин) же IV категориядагы айып (жеке адамдар үчүн - 180 000 сомдон 220 000 сомго чейин).



МАЙЫПТУУЛУГУ БАР АДАМДАРГА КАРАТА СҮЙЛӨШҮҮ ЭТИКАСЫ ЖАНА МАДАНИЯТЫ БОЮНЧА ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨЛӨР

Туура терминология жөнүндө бир нече сөз

Ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга кандайдыр бир өзгөчө мамилени талап кылат деп ойлоонун кажети жок, бирок майыптуулугу бар адамдар менен мамиле түзүүдө ыңгайсыздыктардан алыс болууга жардам берген сунуштар бар. Тилекке каршы, бизге белгилүү болгон көптөгөн сөздөр жана түшүнүктөр, анын ичинде майыптуулугу бар адамдарга карата

колдонулган сөздөр табиятынан кандайдыр бир "этикеткалар" жана стереотиптер. Коомдо "оорулуу", "төмөн", "ылдый", "майып", "сокур" ж.б. сыяктуу сөздөрдү көп угабыз. Бул фразалар туура эмес жана ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар үчүн адепсиз экендигин түшүнүү керек.

Биздин коом кырдаалды жана майыптуулугу бар адамдарга карата мамилени өзгөртүшү керек: инклюзия маданиятын өркүндөтүү, этикалык жактан ырааттуу терминологияны киргизүү керек. Туура сөз айкашы адам менен байланышты түзүүгө, ага болгон сый-урматыңызды көрсөтүүгө жардам берет.

Көбүнчө "бир нерсе туура эмес" деп айтуудан жана уятсыздыкты моюнга алуудан коркуу майыптуулугу бар адамдар менен жана эмгек жамааттарында баарлашууга тоскоолдук жаратат, кээде кимдир бирөө өз ара аракеттенүүнү толугу менен жок кылууну туура көрөт, бул майыптуулугу бар кызматкерлердин айланасында байланыш вакуумун пайда кылат жана бул иш агымына мыкты таасирин тийгизбейт.

Чындыгында, баарлашканда, берилген адамдын майыптыгы бар экендигин айтууга туура келген учурлар сейрек кездешет, бирок эгерде мындай муктаждык келип чыкса, анда төмөнкүлөрдү эстегенибиз оң: адам ар дайым биринчи орунда турат! “Майып”, “Майыптардын коляскасы бар адам”, “сокур” же “дүлөй” деп айтуунун кажети жок, андан көрө: майып адам; майыптардын коляскасында бараткан адам; көрүүсү начар, көрүүсү начар же начар көргөн адам; угуусу начар адамдар ж.б.

Баса, сиз сокур адам менен баарлашып жатсаңыз, күтүлбөгөн жерден “караңыз” деп айтыңыз же майыптар коляскасын колдонгон адам менен сүйлөшүп жатсаңыз, “өтүнүз” деген сөзгө жол бериңиз - майыптуулугу бар адамдар буга жетиштүү денгээлде реакция кылышат.

Тилекке каршы, биздин мыйзамдарда дагы деле майыптуулугу бар адамдарга туура кайрылуунун бирдиктүү аныктамасы жок

жана "майып адам" жана "майып" деген сөздөр колдонулуп келет. Бул терминдер эскирген деп эсептелет жана ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар менен мамиле түзүүдө оозеки кепте туура эмес. Эгерде бирдиктүү аныктама жок болсо жана мыйзам актыларына өзгөртүүлөр киргизилбесе, анда бул сөздөрдү юридикалык термин катары гана кабыл алуу керек.

МАЙЫПТУУЛУГУ БАР АДАМГА ЖУМУШ БОЛСО, ИШ БЕРҮҮЧҮ КАЯККА КАЙРЫЛУУСУ КЕРЕК?

Жогоруда белгиленгендей, көптөгөн жумуш берүүчүлөр бардык нюанстарын билбегендиктен жана майыптарды жумушка орноштуруу жана адаптациялоо боюнча керектүү маалыматтардан улам майыптарды жумушка алууга даяр эмес. Бул суроо абдан актуалдуу, эгерде бул китепти окугандан кийин сизде кошумча суроолор пайда болсо, анда төмөнкү уюмдарга кайрылсаңыз болот:

- Кыргыз Республикасынын Саламаттыкты сактоо жана социалдык өнүгүү министрлигинин алдындагы Иш менен камсыз кылууга көмөктөшүү департаменти;
- жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары;
- Кыргызстан Профсоюздар Федерациясы, тармактык профсоюз бирикмелери же баштапкы профсоюз уюмдары;
- Майыптуулугу бар адамдар менен иш алып барган өкмөттүк эмес уюмдар.

КОРУТУНДУ

Дагы бир жолу баса белгилей кетели иш берүүчүлөр үчүн майыптуулугу бар адамдарды жумушка орноштуруу маселеси актуалдуу болуп келген жана дагы да болсо ачык бойдон калууда. Бир жагынан, мамлекеттик жана социалдык милдеттенмелер бар, экинчи жагынан, иш берүүчү эң негизги маселе - майып адамды мыйзамды бузбай кантип жумушка алса болот деп ойлонот. Чындыгында иш берүүчүлөр үчүн көптөгөн мыйзамдык кыйынчылыктар бар. Эмгек кодекси ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын укуктарын баса белгилейт. Бир катар чектөөлөр бар, мисалы, ашыкча жумушка тартуу, дем алыш күндөрү жана түнкүсүн иштөөгө, алардын макулдугу менен гана уруксат берилип, ден-соолугуна байланыштуу мындай иштерге тыюу салынбаса. Айрыкча, майыптуулугу бар адамдарды жумуштун айрым түрлөрүнө тартуудагы чектөөлөргө көңүл буруу керек жана буларды жумуш берүүчү эске алышы керек болгон бир топ бардык нюанстардан алыс.

Мыйзам чыгаруудагы кыйынчылыктардан тышкары, көптөгөн уюмдар жана компаниялар ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарды адаптациялоо маселесине тынчсызданып жаткандыгын моюнга алышыбыз керек. Мүмкүнчүлүгү чектелген адамдарды кабыл алууда жана андан кийинки иштөөдөгү негизги ката - аларды кесипкөй адис катары эмес, мүмкүнчүлүгү чектелген адамдар катары көрүү. Ошондой эле, мындай кызматкерлерди өзүнчө категорияга бөлүп, менеджер алардын башка кесиптештерине караганда көзкаранды экендигин көрсөтүү менен ката кетирет. Ушунун бардыгын эске алганда, мүмкүнчүлүгү чектелген кызматкерлерди жалдаган жумуш берүүчүлөрдүн саны көбөйбөй жаткандыгы түшүнүктүү. Бирок, мындай өз ара аракеттенүү тажрыйбасына ээ болгондор муну көйгөй катары кабыл алышпайт жана тескерисинче, практика көрсөткөндөй, ден-соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү кызматкерлер жоопкерчиликтүү жана эмгекчил болушат жана алар эмгек жамаатына ийгиликтүү кошулушат.