

Карачалов Э.Р.

**ӨЗҮҢДҮН  
ЭМГЕКТЕНҮҮ  
БОЮНЧА  
УКУКТАРЫҢДЫ  
КАНТИП  
КОРГОО  
КЕРЕК**



Карачалов Э.Р.

# **Өзүңдүн эмгектенүү боюнча укуктарыңды кантип коргоо керек?**

Бишкек, 2020

«Эмгектик демилгелерди колдоо фонду» КФ

**Өзүңдүн эмгектенүү боюнча укуктарыңды кантип коргоо керек?**

Карачалов Э.Р.: «Эмгектик демилгелерди колдоо фонду» КФ, 2020.

Ушул окуу куралын Кыргыз Республикасынын колдонуудагы мыйзамдарынын 2020-жылдын 1-январындагы абалын негизге алып жана «Социалдык-эмгектик укуктар борбору» АКУнун «Эмгек укуктарын кантип коргоо керек?» аттуу жарыялоолорунун материалдарынын негизинде Кыргызстан Профсоюздар федерациясынын Жаштар кеңешинин төрагасы, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекциянын Коомдук кеңешинин төрагасы Карачалов Элдияр Разылбекович даярдады.

“Өзүңдүн эмгектенүү боюнча укуктарыңды кантип коргоо керек?” окуу куралы Тилектештик борборунун колдоосу менен жарыяланды жана бекер таратылат.

Китептин электрондук нускасын [www.emgek.kg](http://www.emgek.kg) сайтынан табууга болот.

## Мазмуну

|   |    |
|---|----|
| Кириш сөз .....   | 3  |
| 1. Эмгек талаштары: сотко чейин кандай аракет жасоо керек? .....  | 5  |
| 2. Өзүн коргоо – эмгек укуктарын коргоо ыкмаларынын бири .....  | 11 |
| 2.1. Эмгек келишиминде каралбаган, өмүргө жана ден соолукка ачык коркунуч жараткан жумушту аткаруудан баш тартуу .....                    | 11 |
| 2.2. График боюнча эмгек өргүүсүнө кетүү, ашыкча убакыт иштөөдөн, иш сапарга баруудан, эс алуу же майрам күндөрү иштөөдөн баш тартуу..... | 16 |
| 3. Соттогу эмгек талаштары .....  | 18 |
| 3.1. Биринчи инстанция .....  | 18 |
| 3.2. Экинчи инстанция (апелляция) .....   | 31 |
| Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу  |    |
| 4. Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекциянын эмгекти жана эмгек мамилелерин коргоо бөлүмү .....              | 42 |
| 4.1. Эмгекти жана эмгек мамилелерин коргоо бөлүмү жөнүндө .....   | 42 |
| 4.2. Инспекцияга кайрылууда эмнелерди эске алуу керек? .....  | 43 |
| 4.3. Инспекцияга кантип кайрылуу керек? .....   | 45 |
| 4.4. Кайрылууну кароо мөөнөтү .....   | 46 |
| 4.5. Эмгек инспекторунун аракети (аракетсиздиги) боюнча кайда арызданууга болот? .....  | 47 |
| 5. Кызматкер жардам сурап кайрыла турган башка мекемелер .....  | 50 |
| 5.1. Финансы полициясы .....  | 50 |
| 5.2. Кыргызстандын ички иштер органдары .....   | 52 |
| 5.3. Башка көзөмөл органдары .....  | 54 |
| 5.4. Текшерүү жана көзөмөл жүргүзбөөчү бийлик органдары .....   | 55 |
| 5.5. Профсоюздар (Кесиптик бирликтер) .....   | 56 |
| 5.6. Коомдук уюмдар, адвокатура, юридикалык клиникалар .....  | 58 |

## Кириш сөз

Адамдын эмгектенүү укугу эң маанилүү деп эсептелет. Конституцияга ылайык, Кыргызстандын жарандары бул укуктарын ар кандай өңүттө жүзөгө ашыра алышат. Эмгектенүү укугу өзүнө эмгектенүү эркиндиги, ар кимдин кесип жана ишмердиктин түрүн тандоо мүмкүнчүлүгү, өз жөндөмүн эркин колдонуу сыяктуу маанилүү принциптерди камтыйт. Ушулар менен катар эле мажбурлап иштетүүгө тыюу салынат.

Ар бир адам коопсуздук жана гигиена сакталган, кемсинтүүсүз жана улуттук мыйзамдарда бекитилген эмгек акынын минималдуу өлчөмүнөн аз эмес маяна төлөө талаптарына жооп берген шарттарда эмгектенүүгө, ошондой эле жумушсуз калуудан корголууга укуктуу.

Иш берүүчү менен ал жалдаган кызматкердин кызыкчылыктары дайыма эле дал келе бербейт жана бул жагдай жаңжалдарга жана эмгек талаштарына алып келет. Бул учурда кызматкердин эмгек укуктарын коргоонун ар кандай жолдору бар экендигин эске алуу маанилүү.

Тилекке каршы, Кыргызстанда азырынча нукка салынбаган экономикалык кырдаал эмгек чөйрөсүнө да өзүнүн тикелей таасирин тийгизүүдө. Өлкөдө жумушсуздуктун деңгээли жогору болгондуктан, эмгек миграциясынын агымы токтобой жатат. Дагы бир чоң көйгөй – бул бейформал эмгектенүү, көптөгөн жарандар эмгек келишимдери жок эле салык төлөөсүз, социалдык камсыздандырууларсыз иштеп жатышат. Тажрыйба көрсөткөндөй, мындай учурларда расмий иштегендерге салыштырмалуу эмгек укуктары алда канча көп бузулат. Мисалы, ар жылы акы төлөнүүчү эмгек өргүүсүн алуу, ашыкча убакыт, дем алыш же майрам күндөрү иштегендик үчүн эселентип акы төлөтүү сыяктуу базалык эмгектик стандарттар сакталбайт.

Иш берүүчү өз демилгеси менен кызматкерлердин эмгек укуктарын сактоого умтулат деп күтүп отура бергенге болбойт. Ар бир кызматкер жеке өз алдынча, ошондой эле жамааттык негизде да эмгек мыйзамдарынын эрежелерине таянуу менен бул зарыл маселенин жолго салынышын талап кыла алышат.

Эмгек мамилелери жаатында иш жүргүзүү боюнча көп жылдык тажрыйбасы бар эксперт Элдияр Карачалов иштеп чыккан бул көмөкчү китепчеде ар кандай мамлекеттик органдарда жана профсоюздарда эмгек укуктарын коргоонун ыкмалары менен механизмдеринин жандуу мисалдары келтирилген. Мында кызматкердин, ошондой эле жумуш берүүчүнүн укуктары менен милдеттери жана тараптардын өз милдеттерин аткарышунун кесепеттери жөнүндө маалыматтар келтирилген.

Китепчеде эмгек укуктарын коргоо үчүн кайрылууга боло турган жана убакытты жөн эле коротуп, кайрылууга болбой турган ар бир мамлекеттик жана коомдук органдар жөнүндө маалыматтар өзүнчө топтом менен берилген.

Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги эл аралык эмгек стандарттарына ылайык, укуктук актыларды иштеп чыгуу жана колдонууга киргизүү жолу менен жумуш берүүчүлөрдүн, кызматкерлердин жана профсоюздардын өз ара эриш-аркак аракеттенүүсү үчүн күч-аракетин жумшоодо. Ошону менен катар министрлик өлкөбүздүн социалдык активдүү жарандарынын өнөктөштүк демилгелери үчүн ар дайым ачык.

Бул көмөкчү курал эмгек мамилесинде тургандар үчүн кол алдындагы эң керектүү китепчеге жана эмгек укуктарын коргоодо ишенимдүү маалыматтык таянычка айланат деп ишенем.

***ТОКТОСАРТОВ Камалдин Акунович,  
КР Эмгек жана социалдык өнүктүрүү  
министринин орун басары***

## 1. Эмгек талаштары: сотко чейин кандай аракет жасоо керек?

*А балким сүйлөшүп көрүү керектир?*

Иш берүүчү менен чырлуу жагдайга кабылбайм деген кепилдик эч кимде жок. Ушундай жагдайда кызуу кандуулукка алдырган кызматкер талашты тынчтык жол менен чечүүгө болоорун эстен чыгарып, шыр эле текшерүүчү органдарга же сотко жөнөгөн учурлар көп. Кээде мындай радикалдуу чаралар түзүлгөн кырдаалды татаалдаштырып жиберши, кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы мамилени “кайтпас чекитке” алып барып такашы мүмкүн. Эгерде кызматкер өзүнүн чындыгын далилдей алган күндө да, ал үчүн эски ордунда эмгектенүүсүн улантуу кыйынга турат, анткени иш берүүчү менен мамилеси биротоло бузулган болот.

Эгерде маселе узак убакыт бою же иштен бошогондо эмгек акысын ала албаганы жөнүндө болсо, өз укугун калыбына келтирүүгө жетишүү үчүн көзөмөл органдарына же сотко кайрылуудан башка арга калбашы да мүмкүн. Арийне, эгерде сизди иш берүүчү тарабынан бөлүнгөн жабдуунун (мисалы, сиз эң эски компьютер менен иштеп жатсаңыз) абалы канааттандырбаса, бул көйгөйдү чечип алуунун башка жолдорун табууга болот. Ошентип, биринчи кезекте өзүңүздүн укуктарыңыздын канчалык даражада бузулуп жаткандыгын жана чырды чечүүнү көздөгөн чараларыңызды туура салыштырып көрүү зарыл.

**Баарынан мурда иш берүүчү менен сүйлөшүп көрүү керек,** эмне дегенде, балким ал сиздин нааразычылыгыңыз жөнүндө жетиштүү кабары жок, ага эч кандай кайрылуу болбосо, демек жагдай баарысын канааттандырат деп ойлошу мүмкүн. Көптөгөн кызматкерлер чырды чечүүнүн бул жолун негизсиз эле эске алгылары келбейт, албетте, өкүнүчтүү, кээде ар кандай инстанцияларга арызданууга караганда, иш берүүчү менен агынан жарыла сүйлөшүү менен алда канча көп нерсеге жетишүүгө болот, эң башкысы – иш берүүчү менен мамилеге доо кетпестен маселе оңуна чечилет.

Башкача кадамдарды жасаса да болот: **иш берүүчүгө кат жүзүндө дооматты билдирүү**. Эгерде дооматыңызды жеке өзүңүз тапшырып жатсаңыз, анын өзүңүздөгү көчүрмөсүнө кабыл алынды деген белги койдуруп алган дурус, дооматыңызды канча барактан турарын көрсөтүү менен тапшырылгандыгы жөнүндө жообу берилүүчү заказдуу кат түрүндө да жиберүүгө болот. Иш берүүчү милдеттүү болбосо дагы сизге кат жүзүндө жооп кайтаруусу мүмкүн, сиз ошондо ортодо жаралган пикир келишпестиктер боюнча анын позициясын билесиз, балким ал сиз менен териштирип олтурууну каалабайт, ошондуктан талаптарыңызды аткаруусу мүмкүн, андан сырткары, эгерде иш сотко чейин жетип калса, судья сиздин иш берүүчү менен тил табышууга аракет кылганыңызды билет.

Эгерде жекече сүйлөшүүлөрдөн майнап чыкпаса, бирок сиз баары бир өзүңүздүн жана иш берүүчүнүн жагдайды тынчтык жол менен чечүүгө даяр экендигин сезип турсаңыз, мындай учурда талашты ортомчунун катышуусунда чечүүгө аракет жасоо керек, маселен **медиация амалын колдонууга болот**.

2017-жылдын 28-июлунда кол коюлган №161 Кыргыз Республикасынын “Медиация жөнүндө” Мыйзамында ал талашып жаткан тараптардын кызыкчылыктарын медиатордун (медиаторлордун) кийлигишүүсүндө макулдашуу жолу менен жөнгө салуунун амалы катары аныкталган (2-берене).

Пикир келишпестиктерди жөнгө салууга үчүнчү тарапты аралаштыруунун артыкчылыгы бар, анткени ортомчу сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү ыкмаларын билет, тараптардын кызыкчылыктар боюнча тил табышуусун уюштура алат.

Мыйзам жарандык, үй-бүлөлүк жана эмгектик укуктук мамилелерден келип чыккан талаштарда медиацияны колдонуу менен байланышкан учурларды жөнгө салат. Эгерде талаш медиацияга катышпаган же сот тарабынан өз алдынча аракеттенүүгө жөндөмсүз деп табылган адамдардын кызыкчылыктары менен байланыштуу болсо, алар же өз алдынча аракеттенүүгө жөндөмсүз адамдардын мыйзамдуу өкүлдөрү



медиациянын тарабы катары процеске аралашкандан башка учурларда медиация колдонулбайт. Ошентип, эгерде кызыкчылыктардын талашы (чыр) сизге гана жана сиздин иш берүүчүңүзгө тиешелүү болсо, медиация процедурасын колдонуп көрүүгө болот. Эгерде талашты медиацияны колдонуу менен жөнгө салууга тараптар өз ара макул болгон учурда медиацияны колдонуу жөнүндө кагаз жүзүндө келишим түзүлөт. Арийне, медиативдик келишим, б.а. медиация амалын колдонуунун натыйжасында тараптар жетишкен макулдашуу шарттары мажбурлоо менен аткарылышы мүмкүн эместигин түшүнүүсү абдан маанилүү, жетишилген макулдашууларды тараптар өз ыктыярлары менен гана аткарышат (4-берене). Бул амалды колдонуу эмгек келишимдеринин шарттары, иштөө графигинин нөөмөттөрү ж.б. өзгөрүп жаткан учурларда алда канча натыйжалуу.

Ошондой эле Кыргыз Республикасынын Жарандык-процесстик кодексинин (мындан ары тексттерде – ЖПК) 153-беренесиндеги 13-пунктка ылайык, ишти соттук териштирүүгө даярдоо иретинде судья тараптарга талашты медиациянын жардамы менен жөнгө салуу боюнча алардын укуктарын жана тараптарды медиатор менен милдеттүү маалыматтык жолугушууга жөнөтүүгө өзүнүн укуктуу экендигин түшүндүрөт.

Кыргызстанда медиация менен профессионалдык деңгээлде

Улуттук медиация борбору

(<https://www.mediationkg.com/>) жана

Медиация жана сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү борбору

(<http://test.mediation-centre.kg/>) алектенишет.



## **Эмгек талаштарын жөнгө салуу боюнча медиативдик тажрыйбанын мисалы:**

### **«Кыскартылды, бирок бошотулган жок»**

Кызматкерлердин санын же штатты кыскартууга байланыштуу (КР ЭК 83-берене, 2-пункт) иштен бошотулган кызматкер иш берүүчү ага мекемедеги болгон бош орундардан сунуш кылбагандыгы үчүн өзүнүн иш ордун калыбына келтирүү жөнүндө доо арыз менен кайрылды. Медиацияны иш берүүчү демилгеледи. Доогер көз карандысыз бейтарап ортомчунун (медиатордун) катышуусунда иш берүүчүнүн өкүлү менен сүйлөшүү жүргүзүүгө макул болду.

Адистиги боюнча инженер экендигин белгилеген кызматкер жагдай боюнча өз көз карашын айтып берүү менен вахтердун жумушун жан дили менен аткара аларын билдирди. Анткени, штаттын кыскартылып жатканы тууралуу ага эскертилген учурда вахтерлук орун бош турган, ошондуктан анда жумушта калуусун талап кылууга бардык негиздер бар. Анын пикиринде, кадрлар бөлүмүнүн адиси вахтерлукка өзүнүн күйөөсүн орноштургусу келген, ошондуктан ал өзүнө сунушталуучу бош орундардын тизмесине вахтерлукту киргизүүдөн орой түрдө баш тарткан.

Иш берүүчүнүн өкүлү медиациянын жүрүшүндө штаттын кыскаруусуна байланыштуу жумуштан бошотуу процедурасы алардын көз карашында эмгек жөнүндө мыйзамдардын талаптарына толук ылайык келет (КР ЭК 85-берене). Анткени, кызматкерге жумуштан бошотулаары жөнүндө эки ай мурда эскертилген, ага жумасына бир жолу өз алдынча жумуш караштыруу үчүн иштен бош бир күн берилип, адистигине жана кесипкөйлүгүнө ылайыктуу бош орундардын тизмеси сунушталган, бирок ал сунушталган кызмат орундарына которулуу жөнүндө кагаз жүзүндө баш тарткан. Кызматкерге бош орундар сунушталган учурда иш берүүчүдөгү вахтерлук кызматка ылайыктуу адам алынып, келишим түзүлүп калган жана ал график боюнча эки күндөн кийин өз милдетин аткарууга киришмек.

**Тараптардын позициялары:**

*Иш берүүчүнүн позициясы:* КР ЭКнын 85-беренесинде белгиленген штаттын кыскаруусуна байланыштуу бошотуу тартиби иш берүүчү тарабынан сакталган, ошондуктан мурдагы кызматкердин талаптары негизсиз.

**Кызматкердин позициясы:** иш берүүчү КР ЭКнын 85-беренесинин 2-бөлүгүндө белгиленген иштен бошотуу тартибин бузду. Кызматкерге өзүнүн адистигин жана кесипкөйлүгүн эске алуу менен аткара ала турган иш берүүчүдөгү бош орун сунушталган жок. Буга байланыштуу мекеме аны жумушта калыбына келтирүүгө милдеттүү.

Медиацияда түзүлгөн кырдаалдан чыгуунун жолдорун талкуулоонун жүрүшүндө жогоруда көрсөтүлгөн позициялар тараптардын кийинкидей кызыкчылыктарына өзгөртүлдү.

**Тараптардын кызыкчылыгы:**

*Иш берүүчүнүн кызыкчылыгы:* эч кандай кадрдык орун которууларды жүргүзбөө жана бул талашты ыкчам чечүү.

*Кызматкердин кызыкчылыгы:* үч ай аралыгында туруктуу киреше булагын алып туруу (башка иш берүүчү менен алдын ала макулдашылган жумушка орношуу убактысы).

**Медиациянын жыйынтыгы:**

Доогер доосунан баш тартты. Мекеменин жетекчиси менен кеңешүүдөн кийин тараптар медиативдик келишимге кол коюшту, анын негизинде үч айлык мөөнөткө жарандык-укуктук келишим түзүлдү. Келишим боюнча мурдагы кызматкерге белгиленген өлчөмдөгү төлөм үчүн:

- мекеменин сайтына жана дубал гезитине жайгаштыруу үчүн бир катар макалаларды жана маалыматтык материалдарды жазуу;

- көрсөтүлгөн мөөнөттө бир нече социалдык тармактарда ишкананын баракчасын түзүү жана жүргүзүү тапшырылды.

Мекемеде **Эмгек талаштары боюнча комиссия** (мындан ары – ЭТК) түзүлүшү мүмкүн. ЭТК – иш берүүчү менен кызматкердин ортосундагы эмгек талаштарын

чечүүчү орган жана ал мекеменин ичинде (же анын түзүмдүк бөлүмдөрүндө) гана иш алып барат. ЭТК жаралган пикир келишпестиктерди ыкчам чечүү жана “ички чырды сыртка чыгарбоо” максатында түзүлөт. ЭТК 10дон кем эмес адам иштеген компанияларда кызматкерлердин же иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерлер менен иш берүүчүнүн өкүлдөрүнөн бирдей санда түзүлөт. ЭТКда иштен бошотуу, которуу, жумушка кабыл алуудан мыйзамсыз баш тартуу жөнүндөгү жана КР Эмгек кодексинин (мындан ары КР ЭК) 421-беренесинде көрсөтүлгөн айрым “чанда” орун алуучу талаштардан башка дээрлик бардык талаштарды чечүүгө болот.

Эмгек талаштары боюнча комиссиянын жардамы менен чыр-чатактарды чечүү медиацияга окшош, анткени ЭТК жана медиатор да кызматкерлердин жана (же) иш берүүчүнүн демилгеси менен жеке эмгек талаштарын чечүү үчүн көз карандысыз арбитр катары тартылат. Айырмасы – биринчиден, ЭТК кызматкерлердин жана иш берүүчүнүн өкүлдөрүнөн түзүлгөндүгүндө (КР ЭК 415-берене), тактап айтканда, ички орган болуп эсептелет, ал эми медиатор – көз карандысыз тарап. Экинчиден, ЭТКнын чечими сот аткаруучу тарабынан мажбурлоо тартибинде аткартылышы мүмкүн (КР ЭК 419-берене), ал эми жогоруда белгиленгендей медиативдик келишимди мажбурлоо менен аткарууга болбойт. Үчүнчүдөн, медиатордун алдында талашкан тараптарды жараштыруу, аларды тил табыштыруу милдети турат, ал эми ЭТКнын функциясы соттун функцияларына жакын: ЭТКнын максаты – эмгек талашын чечүү. Тактап айтканда, талашты көп учурда натыйжа бербеген ЭТКнын жардамы менен чечүүгө караганда, медиация амалы алда канча лоялдуу, анткени медиация кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы жылуу мамилелерди сактап калууга умтулат.

Ошентип, эки тарап эмгек мамилелерин улантууга ниеттенишет жана пикир келишпестиктерди жоюуга умтулушат, демек медиатордун жардамына таянуунун мааниси бар, эгерде медиация амалы тараптарды консенсуска алып келе албаса, талашты чечүү үчүн, (эгерде бар болсо), мекемедеги ЭТКга кайрылуу керек.

## 2. Өзүн коргоо – эмгек укуктарын коргоо ыкмаларынын бири

Өзүңдүн эмгек укуктарыңды коргоонун сотко же көзөмөлдөөчү органдарга кайрылуу каралбаган башка ыкмалары да бар. КР ЭКда бекитилген мындай механизмдердин бири – кызматкерлердин өз эмгек укуктарын өзүлөрү коргоосу болуп саналат. Кошумчаласак, кызматкерлердин эмгек укуктарын өзүлөрү коргоосу - КР ЭКнын 398-беренесиндеги эмгек укуктарын коргоо ыкмаларынын арасында көрсөтүлгөн.

### ***2.1 Эмгек келишиминде каралбаган, өмүргө жана ден соолукка ачык коркунуч жараткан жумушту аткаруудан баш тартуу.***

Өзүн коргоо боюнча аракеттердин алкагында, кызматкер иш берүүчүнү же өзүнүн негизги жетекчисин, же иш берүүчүнүн өкүлүн кагаз жүзүндө кабардар кылуу менен **эмгек келишиминде каралбаган, өмүргө жана ден соолукка ачык коркунуч жараткан жумушту аткаруудан баш тарта алат.** Мындай жумуштан баш тарткан учурда, эмгек мыйзамдарында жана эмгек укуктарынын эрежелеринин алкагындагы башка актыларда каралган бардык укуктары сакталат.

Ошентип, эмгек келишиминде каралбаган же кызматкердин өмүрүнө жана ден соолугуна ачык коркунуч жараткан жумушту аткаруудан баш тартуу кызматкерди жагымсыз жагдайларга кириптер кылбашы керек, тагыраак айтканда мындай баш тартуу ага карата иш берүүчү тарабынан тартип чарасын колдонууга негиз болбойт. Арийне, кызматкер өзүнө тапшырылган жумуш өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч жаратарына же эмгек келишиминде каралбагандыгына байланыштуу аны аткаруудан баш тартаары жөнүндө **кагаз жүзүндө иш берүүчүгө эскертүүнү** эстен чыгарбоосу керек.

**Эмгек келишиминде каралбаган жумуштан баш тарткан учурда** эскертүүгө сиздин эмгек келишимиңизде каралбаган гана жумуштан баш тартып жатканыңызды, бирок өзүңүзгө тиешелүү жумушту аткаруудан баш тартпай турганыңызды сөзсүз белгилеп жазуу керек. Мүмкүн

болушунча сиз баш тарткан тапшырманын мүнөзүн так баяндап, анын ким тарабынан берилгендигин көрсөтүү, ошондой эле ишке орношуу учурунда сиз милдеттенген бардык башка жумуштарды аткарууга даяр экендигиңизди (кагаз жүзүндө жана оозеки да) билдирүү зарыл.

Бул учурда өзүн коргоо укугун пайдалануу үчүн сиз менен иш берүүчүнүн ортосундагы эмгек келишиминин мазмуну жөнүндө талаш жок экендигине ынаныңыз. Мындай талаш, эгерде эмгек келишиминде сиздин милдеттериңиз так көрсөтүлбөсө, же кызматтык нускама жок болсо, же тааныштым деп кол койгон болсоңуз, бирок аны эч качан көрбөсөңүз жана башка учурда жаралышы мүмкүн.



**Эмгек келишиминде каралбаган жумуштан баш тартуу жөнүндө кабарламанын үлгүсү**

“БИЗ” ЖЧКсынын  
башкы директору  
Асанов Асан Асановичке  
Ашпозчу Эшматов Асан Ташматовичтен

**КР ЭКнын 398-беренесине ылайык өзүмдү коргоо жөнүндө**

**КАБАРЛАМА**

Мен, Эшматов Асан Ташматович, “БИЗ” ЖЧКсында 2017-жылдан бери ашпозчу болуп иштейм.

2019-жылдын 25-июнунда ашкананын башчысы И.А. Сироткин жакында ишке кабыл алынган С.С. Сидоров жана К.К. Кыялов үчүн эмгек келишимдерин түзүү боюнча жумуш тапшырды.

Бул билдирүү менен КР Эмгек кодексинин 398-беренесинин негизинде өзүмдү коргоо максатында И.А. Сироткин тапшырган, бирок менин эмгек келишимимде каралбаган тапшырманы аткаруудан баш тартаарымды Сизге кабарлайм.

Мен эмгек келишимимде каралган жумуштарды аткарууга киришүүгө даяр экенимди билдирем.

25 июнь 2019-ж.

А.Т. Эшматов

Колу

**Маанилүү!**

*Сиздин кабарламаңызды иш берүүчү алгандыгы жөнүндө колуңузда далил болсун. Ал үчүн өзүңүздө калган нускага кабарлама кабыл алынгандыгы жөнүндө белги койдурасыз, же заказ кат түрүндө же телеграмма менен жибересиз.*

**Ал эми кызматкердин өмүрүнө жана ден соолугуна тикелей коркунуч жаралган учурларда эмгек келишиминде каралбаган оор жана зыяндуу же иштөө**

**шарты кооптуу жумуштарды аткаруудан баш тартуу** кызматкер үчүн эч кандай залакаларды алып келбейт (КР ЭК 215-берене). Бул учурда иш берүүчү коркунуч жоюлганга чейин башка жумуш тапшырууга милдеттүү. Эгер андай жумуш жок болсо, КР.ЭКнын 275-беренесинин негизинде эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн ажыраган убакыт үчүн орточо эмгек акы компенсацияланышы керек.

Эгерде иш берүүчү жумушту аткаруу үчүн жеке жана жалпы колдонулуучу коргонуу каражаттары менен камсыз кылбаган учурларда кызматкер жумуштан баш тарта алат. Берилбеген коргонуу каражаттарын алдым деп кол койбогонуңуз анык экенин билип алыңыз.

Мындай жагдайда кызматкер жумуш убактысында иш ордун таштап кетүүгө укугу жок экендигин эске тутуусу маанилүү. Бул учурда өзүңүз аткаруудан баш тарткан жумуштун мүнөзүн жана баш тартуунун себебин так көрсөтүп берүү зарыл. Өмүрүңүзгө жана ден соолугуңузга зыян келтирүүчү ж.б. факторлордун таасирлеринен сактоочу жеке же жалпы коргонуу каражаттарынын кайсынысын сизге беришпегендигин так баяндап жазыңыз.





**Кызматкердин өмүрүнө жана ден соолугуна тикелей  
коркунуч жараткан жумуштан баш тартуу жөнүндө  
кабарламанын үлгүсү:**

“Энергетик” ЖЧКсынын  
Башкы директору  
Асанов Асан Асановичке  
электрик Эшматов Асан Ташматовичтен

**КР ЭКнын 398-беренесине ылайык, өзүмдү коргоо  
жөнүндө  
КАБАРЛАМА**

Мен электрик болуп иштейм. 2015-жылдын 25-июнунда бригадир С.С. Иванов жеке коргонуунун күчөтүлгөн тиешелүү каражаттарысыз эле жогорку чыңалуудагы линияда жумуш аткарууну тапшырды, бул менин өмүрүмө жана ден соолугума тикелей коркунуч түзөт.

Ошондуктан, КР.ЭКнын 398-беренесинин негизинде өзүмдү коргоо максатында С.С. Ивановдун айтылган тапшырмасын аткаруудан баш тартаарым жөнүндө Сизге кабарлайм.

Эгерде мага жеке коргонуунун күчөтүлгөн каражаттары берилсе, жогорку чыңалуудагы линияда жумуш аткарууга киришүүгө даяр экенимди билдирем.

Мен электрик болуп иштейм. 2015-жылдын 25-июнунда бригадир С.С. Иванов жеке коргонуунун күчөтүлгөн тиешелүү каражаттарысыз эле жогорку чыңалуудагы линияда жумуш аткарууну тапшырды, бул менин өмүрүмө жана ден соолугума тикелей коркунуч түзөт.

Ошондуктан, КР.ЭКнын 398-беренесинин негизинде өзүмдү коргоо максатында С.С. Ивановдун айтылган тапшырмасын аткаруудан баш тартаарым жөнүндө Сизге кабарлайм.

Эгерде мага жеке коргонуунун күчөтүлгөн каражаттары берилсе, жогорку чыңалуудагы линияда жумуш аткарууга киришүүгө даяр экенимди билдирем.

25-июнь 2019-ж.

А. Т. Эшматов

Колу

## **Маанилүү!**

*Сиздин кабарламаңызды иш берүүчү алгандыгы жөнүндө колуңузда далил болсун. Ал үчүн өзүңүздө калган нускага кабарлама кабыл алынгандыгы жөнүндө белги койдурасыз, же заказ кат түрүндө же телеграмма менен жибересиз.*

Айрым учурларда мыйзам кызматкерлердин өзүн коргоо укуктарын чектейт.

Маселен, табигый же техногендик катастрофалар, өндүрүштөгү авариялар, кокустук кырсыктар, өрт, суу каптоо, суук аба ырайы, жер титирөө, эпидемия же эпизоотиялык жана башка бүткүл калктын өмүрүнө же нормалдуу жашоо шартына коркунуч туудурган өзгөчө кырдаалдар жаралган учурларда кызматкер анын макулдугусуз эле бир айлык мөөнөткө чейин иш берүүчүнүн өзүндө эмгек келишиминде каралбаган, жогоруда көрсөтүлгөн кырсыктардын кесепеттерин жоюу жумуштарына которулуусу мүмкүн. Ошентип, кызматкер эмгек келишиминде каралбаган жумуштан баш тарта албайт. Арийне, эгерде өмүрүнө же ден соолугуна коркунуч туулса, кызматкердин жумуш аткаруудан баш тартуусуна (ага жүйөлүү негиз болгон учурда) эч ким жолтоо болбойт.

Өзүнүн кесиптик ишмердигине байланыштуу өмүр жана ден соолук үчүн тобокелдүү жумуштарды аткарган кызматкерлердин категориялары (маселен, кырсыктардын, катастрофалардын кесепеттерин жоюу ж.б. милдетине кирген куткаруучулар) бар. Аларда өмүргө жана ден соолукка коркунуч туудурган жумуштардан баш тартууга укуктары жок.

## ***2.2. График боюнча эмгек өргүүсүнө кетүү, ашыкча убакыт иштөөдөн, иш сапарга баруудан, эс алуу же майрам күндөрү иштөөдөн баш тартуу***

Өз укугуңду айрым учурларда өз алдынча коргоого болот.

Мисалы, КР ЭКнын 128-беренесине ылайык, эмгек өргүүлөрүнүн графикин сактоо иш берүүчү жана кызматкер үчүн да милдеттүү, ал эми КР ЭКнын 129-беренеси боюнча эмгек өргүүсүн башка мөөнөткө которуу кызматкердин макулдугу менен гана мүмкүн. Демек, эгер

иш берүүчү өндүрүштүк зарылчылыкка байланыштуу эс алууну башка мөөнөткө которууну талап кылгандыгына карабастан, сиз мекемеде бекитилген графикке ылайык эмгек өргүүсүнө кете аласыз. Бул үчүн сизди тартип жоопкерчилигине тарта алышпайт. Мындай учурда график боюнча аныкталган убакытта эмгек өргүүсүнө кетээриңизди тастыктаган кагаз жүзүндөгү далил (мисалы, иш берүүчүдөн эмгек өргүүлөрүнүн күбөлөндүрүлгөн көчүрмөсүн талап кылуу) болгону дурус. Эгерде мекемеде эмгек өргүүлөрүнүн графиги бекитилбесе, бул мыйзамды бузуу болуп эсептелет, мындай учурларда өз алдынча эмгек өргүүсүнө чыкпаган жакшы, ошол эле учурда эмгек өргүүсүн графиги жоктугу үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекцияга (мындан ары Мамэкотехинспекция) арызданууга болот (ушул окуу куралынын 4 бөлүгүн караңыз) . Мамэкотехинспекцияга арыз түшкөндөн кийин иш берүүчү айып пул салына электе график түзүүгө ашыгаары анык.

Айрым кызматкерлер иш сапарларга жөнөтүүдөн, ашыкча убакыт жана дем алыш күндөрү иштөөдөн (мисалы, үч жашка чейинки балдары бар аялдар, КР ЭКнын 97, 100, 114, 310, 312-беренелерин карагыла) баш тартууга укуктуу. Кызматкерлерди алардын макулдугусуз дем алыш (майрам) күндөрү жана ашыкча иштөөгө тартуу эмгек мыйзамдарында көрсөтүлгөн (КР ЭКнын 114 жана 100-беренелерин карагыла) негиздемелер болгон учурларда гана мүмкүн.

Мындан сырткары, кызматкер иш берүүчүгө өзү аткарган иш милдетине тиешеси жок жана аракеттеги мыйзамдарда каралбаган документтер менен маалыматтарды (мисалы, үй-бүлөлүк абалы, саясий ишенимдери жөнүндө ж.б.) көрсөтүүдөн баш тартууга укуктуу.

Ушундай бардык учурларда эмгек өргүүсүнө кетип жаткандыгы, ашыкча убакыт иштөөдөн баш тартуу ж.б. жөнүндө иш берүүчүнү кагаз жүзүндө кабарлоого жана анын кабыл алынгандыгы жөнүндө өз нускасына белги койдурууга же кабарламаны заказдык кат, телеграмма менен жиберүүгө кеңеш берилет.

### 3. Соттогу эмгек талаштары

#### 3.1. Биринчи инстанция

Ошентип, сиз сотко чейинки коргоо аракеттерин жасап көрдүңүз, а балким алар сиздин жагдайга жардам бере албайт, ошондуктан сиз сотко кайрылууну чечтиңиз. Муну кандайча туура ишке ашыруу керек?

Биринчи кезекте сотко кайрылуу мөөнөтүн өткөрүп жиберген жоксузбу – ошону билип алуу зарыл. Мыйзамда **кызматкердин сотко кайрылуусу үчүн төмөнкүдөй мөөнөттөр белгиленген:**

1) бошотуу жөнүндө талаштар боюнча – бошотуу жөнүндө буйрук менен тааныштырылган күндөн же эмгек китепчеси колго тапшырылган күндөн тарта 2 ай аралыгында;

2) башка эмгек талаштары боюнча – ал өз укугу бузулгандыгын билген күндөн тарта 3 ай аралыгында;

3) эгерде кызматкер адегенде ЭТКга кайрылса жана анын чечимине макул болбосо – сотко кайрылууга он күн убакыт берилет;

4) эмгек акыны өндүрүү үчүн доо арыз берүү мөөнөтүнө чектөө коюлбайт.

Арийне, эгерде мөөнөт жүйөлүү себептер боюнча өтүп кеткен болсо, ал эмгек талаштары боюнча комиссия жана сот тарабынан калыбына келтирилет (КР ЭК 414-берене, 5-бөлүм).

Доо арыз берүү мөөнөтү өтүп кетпегендигин же жүйөлүү себептер боюнча өтүп кеткендигин аныктаган соң, **доо арыз жазуу керек**, ал сотко кагазга терилген текст түрүндө берилет.

Анда төмөнкүдөй маалыматтар көрсөтүлүшү керек (КР ЖПК 134-берене):

1) арыз берилип жаткан соттун аталышы;

2) доогердин аты-жөнү, жашаган дареги, эгерде доогер юридикалык жак болсо, анын жайгашкан дареги, эгерде арыз өкүл тарабынан берилип жатса, анын аты-жөнү жана дареги;

3) жоопкердин аты-жөнү, анын жашаган дареги, эгерде жоопкер юридикалык жак болсо, анын жайгашкан дареги;

4) доогердин талабы;

5) доогер өз талаптарын негиздеген жагдайлар жана ал жагдайларды тастыктоочу далилдер;

6) эгерде доо баалана турган болсо, доонун баасы;

7) арызга тиркелүүчү документтердин тизмеси.

Арызда доогердин, анын өкүлүнүн жана жоопкердин телефондорунун, факстарынын номерлери, электрондук почталарынын даректери, ишти кароо жана чечүү үчүн маанилүү делген башка маалыматтар көрсөтүлүшү мүмкүн, ошондой эле доогердин өтүнүчү баяндалат.

Доо арыздын негизги элементтерин карап көрөлү.

### **1. Соттун аталышы**

Соттун аталышын аныктоо үчүн, арыз кайсыл сотко берилерин түшүнүү зарыл.

Азыркы учурда эмгекке байланыштуу укуктук мамилелерден келип чыккан талаштарды райондук соттор карайт (райондорго бөлүнүүсү жок шаарларда – шаардык соттор).

Иш берүүчүнүн үстүнөн доо арыз каалаган эле райондук сотко бериле бербейт. Бул үчүн мыйзамда аймакка тиешелүү сотторго кайрылуу эрежелери белгиленген. Эң жөнөкөй эреже: доо арыз жоопкердин жашаган району боюнча сотко берилет. Ошондой эле мекемеге карата доо арыз, мекеменин жайгашкан району боюнча сотко берилет. Мекеменин жайгашкан дареги анын мамлекеттик катталуусу боюнча, тагыраак айтканда “юридикалык дареги” же мекеменин уюштуруу документтеринде көрсөтүлгөн дарек боюнча аныкталат. Мекеменин юридикалык дарегин Кыргыз Республикасынын Юстиция министрлигинин <http://minjust.gov.kg> расмий сайтынан таба аласыз.

Дагы бир эреже: мекеменин филиалы же өкүлчүлүгүнүн ишмердиги себеп болгон мекемеге карата доо арызды анын филиалы же өкүлчүлүгү жайгашкан дарек боюнча да берсе болот.

Мисалы, эгерде иш боюнча жоопкер Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик каттоо кызматына караштуу “Кыргыз почтасы” мамлекеттик ишканасы болсо, сөзсүз эле Бишкектеги сотко кайрылуунун зарылдыгы жок: “Кыргыз почтасынын” филиалдары

Нарын, Баткен жана башка бардык облустарда бар, ошондуктан сиз филиалдардын жайгашкан жери боюнча тартынбастан сотко кайрыла берсеңиз болот.

**2. Доогердин аты-жөнү, анын жашаган дареги, эгер доогер юридикалык жак болсо, анын жайгашкан дареги, ошондой эле, эгерде арыз өкүл тарабынан берилип жатса, анын аты-жөнү жана жашаган дареги.**

Доо арызда өз фамилияңызды, атыңызды жана атаңыздын атын (акыркысы – эгер болсо) көрсөтүү керек. Аты-жөнүңүздөн сырткары, жашаган даректи көрсөтүү зарыл. Доо арызда паспорт боюнча катталган даректи эмес, учурда жашап жаткан даректи көрсөтүү (эгерде алар ар башка болсо) жетиштүү, ал боюнча сот сиз менен байланыш жүргүзүп, кабарламаларды жиберип турат.

Доо арызда сиз менен башка байланышуу жолдорун көрсөтүүгө болот (телефондун, факстын, мобилдүү телефондун номерин, электрондук почтанын дарегин).

Эгерде доо арызды сиздин өкүлүңүз берип жатса, ал дагы ушундай эле маалыматтарды көрсөтүүсү керек.

**3. Жоопкердин аты-жөнү, анын жашаган дареги, эгерде жоопкер юридикалык жак болсо, анын жайгашкан дареги.**

КР ЭКга ылайык, кызматкер жана иш берүүчү эмгек талаштарынын тараптары болуп саналат. Иш берүүчү – жеке адам же юридикалык жак (мекеме) кызматкер менен эмгек мамилесин түзгөн тарап (КР ЭК 18-берене). Демек, талаштын катышуучусу болгон адам мекемеде иштесе, анда мекеменин аталышы (жетекчинин аты-жөнү эмес), мисалы “Прима” ЖЧКсы деп көрсөтүлөт. Эгерде кызматкер жеке ишкерде же ишкерлик статусу жок жеке адамда иштеген болсо, анда ошол иш берүүчүнүн аты-жөнү көрсөтүлөт.

Аталыштан сырткары, мекеменин катталган дареги да көрсөтүлөт. Эгерде катталган дареги менен жайгашкан дареги дал келбесе, кабарлама жиберилүүчү же почталык дарегин көрсөтүү керек. Эгерде арыз филиалдын жайгашкан жери боюнча берилип жатса, анда филиалдын аталышы жана анын дареги көрсөтүлөт. Көңүл бура турган жагдай: мекеменин филиалы иш боюнча жоопкер боло

албайт, анткени ал өз алдынча юридикалык жак эмес, ошондуктан бардык учурларда жалпысынан мекеме жоопкер болот.

Бул маалыматтардан сырткары, жоопкердин телефонун, электрондук почтасын жана факс номерин көрсөтүүгө болот.

**4–5. Доогердин укуктарынын бузулушу же эркиндигине, мыйзамдуу кызыкчылыктарына жана талаптарына коркунуч жаралгандыгы кандай жагдайларга негизденет; доогер ал жагдайларды тастыктаган далилдер менен өз талаптарын негиздейт.**

Доо арызда өз укугуңузду бузулуусу менен байланышкан фактыларды баяндап жазуу зарыл. Бул фактылар тиешелүү далилдерге шилтеме катары коштолуусу керек. Андан соң сиз баяндалган окуяга эмгек мыйзамынын көз карашынан өз бааңызды берсеңиз болот. Мыйзам сизден укук ченемдерин көрсөтүүгө милдеттүү кылбаса дагы, эң жакшысы иш берүүчүнүн аракети КР ЭКнын кайсыл беренелерине же башка ченемдик актыларга карама-каршы келээрин көрсөтүп, жазып койгон туура.

Доо арыздын баяндама бөлүгүнүн соңунда “ӨТҮНӨМ” деген сөздөн кийин сиз өз талаптарыңызды тизмектесеңиз болот. Адатта талаптар кийинкидей сөздөр менен коштолот: “...өндүрүп берүүнү”, “...милдеттендирүүнү”, “... калыбына келтирүүнү” ж.б.

**6. Эгерде доо баалана турган болсо, доонун баасы, ошондой эле өндүрүлүүчү акчанын эсеби же талашып жаткан акчанын өлчөмү.**

Доонун баасы кызматкер өндүрүп ала турган акчалай суммаларды кошуу жолу менен аныкталат. Өндүрүлүүчү өлчөмдүн эсебин доо арызда же арызга тиркемеде көрсөтүү зарыл. Эгерде эсеп өзүнчө документ түрүндө даярдалса, ага кол коюлушу керек.

**7. Доо арызга тиркелүүчү документтердин тизмеси (КР ЖПК 135-берене):**

- жоопкерлердин жана үчүнчү тараптардын санына ылайык доо арыздын көчүрмөлөрү. Тагыраак айтканда, процесстин ар бир катышуучусунда доо

арыздын өздүк көчүрмөсү болушу керек. Эреже боюнча эмгек талашында жоопкер гана катышат, үчүнчү тарап тартылбайт;

- доо арызга кол коюуга жана доо арыз берүүгө өкүлдүн укугун күбөлөндүргөн ишеним кат же башка документ. Эгерде арызга доогердин атынан анын өкүлү кол коюп жаткан болсо, ишеним кат тиркелет;

- доогер өз талаптарын негиздеген жагдайларды тастыктоочу документтер, жоопкерлер жана үчүнчү тараптар үчүн ал документтердин көчүрмөлөрү. Доо арызга талашты чечүүгө тиешеси бар бардык документтерди тиркөө зарыл. КР ЖПКнын 80-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык, жазуу жүзүндөгү далилдер түп нускасында же талапка ылайык күбөлөндүрүлгөн көчүрмөсү берилет. Эгерде каралуучу ишке документтердин айрым бөлүгү гана тиешелүү болсо, күбөлөндүрүлгөн көчүрмө көрсөтүлөт. Түп нускадагы документтер мыйзамга жана башка ченемдик-укуктук актыларга ылайык, иштин жагдайын ушундай документтер менен далилдөө талап кылынган учурда көрсөтүлөт.

Доо арызга тиркелүүчү документтердин көчүрмөлөрү боюнча айтсак, арыз берүү учурунда сотко, ошондой эле иш берүүчү документтердин күбөлөндүрүлбөгөн көчүрмөлөрүн тиркесе болот, ал эми документтердин түп нускасын салыштыруу үчүн иш соттук териштирүүгө даярдалып жаткан учурда же кечирээк деле сотко көрсөтүүгө мүмкүн. Арийне, эгерде иш берүүчүдөн (башка мекемелерден) документтердин күбөлөндүрүлгөн көчүрмөлөрүн алуу же түп нускалардын көчүрмөлөрүн нотариуста күбөлөндүрүү кыйынчылык жаратпаса, анда албетте, сотко күбөлөндүрүлгөн көчүрмөлөрдү шыр эле тапшырган жакшы.

- Доогердин паспорту же анын өздүгүн күбөлөндүргөн башка документ.

- Доогер, анын өкүлү кол койгон доо арыздагы талаштуу (өндүрүлүүчү) сумманын эсеби. Ал жоопкерлердин жана үчүнчү тараптардын санына ылайык, көчүрмөлөрү менен болууга тийиш. Эсепти доо арызда жана анын тиркемесинде да көрсөтүүгө болот.



Арызда өтүнүч баяндалышы мүмкүн. Көп учурда кызматкердин колунда бардык эле зарыл документтер боло бербейт. Ошондуктан, доо арызда жоопкерден айрым документтерди суратып алууга, күбө катары тигил же бул адамдарды чакыртууга, башка мекемелерге өтүнүч жөнөтүүгө, демек доогерге далилдерди чогултууга көмөк зарылдыгын көрсөтүү максатка ылайык.

Доо арызга доогердин өзү же арызга кол коюуга жана аны сотко тапшырууга укугу бар доогердин өкүлү тараптарынан кол коюлат.

КР ЭК 422-беренесине ылайык, эмгектик-укуктук мамилелерден келип чыккан талаштар боюнча доо арыз менен сотко кайрылган учурда, кызматкер соттук чыгымдарды төлөөдөн бошотулат.



## **Доо арыз төмөнкүдөй үлгүдө жазылышы мүмкүн:**

### **1-мисал:**

**Бишкек шаарынын Ленин райондук сотуна**

**ДООГЕР:** Исакова Осипа Исмаиловна

Дареги: \_\_\_\_\_

**ЖООПКЕР:** «Продукт» ЖЧКсы

Дареги: \_\_\_\_\_

**Доонун баасы:** \_\_\_\_\_ сом \_\_\_\_\_ тыйын

*Алымсыз (КР ЭК 422-берене)*

### **ДОО АРЫЗ**

***(жумушка калыбына келтирүү, аргасыз бош жүргөн убакыт үчүн орточо эмгек акыны өндүрүү, моралдык зыян үчүн компенсация өндүрүү жөнүндө)***

Мен, О.И. Исакова, 2018-жылдын 26-декабрынан бери Соода борборунун имаратында жайгашкан “Продукт” ЖЧКсынын кафесинде кассир кызматында иштейм, башкы директору К.З.

Ишке орношуп жатканда мен иш берүүчүгө эмгек китепчемди жана пенсиялык фондунун камсыздандыруу күбөлүгүн тапшырган. Кагаз жүзүндө мени менен эмгек келишими түзүлгөн эмес.

2019-жылдын 13-апрелинде башкы директор К. З. аларга кассирдин кереги жоктугун, ошондуктан менин жумуштун бошотулгандыгымды айтып, иш ордумдан кетүүнү өтүндү.

2019-жылдын 15-апрели бардык кызматкерлер үчүн иш күнү деп жарыяланган. Мен ишке келдим. Бардык кызматкерлер сатуу үчүн товар кабыл алып жатышты. Мен эмне кылышым керектигин тактоо үчүн иш берүүчүгө телефон чалдым. Башкы директор К.З. менин мындан ары кафенин кызматкери эместигимди эскертип, тезинен кафеден чыгып кетүүмдү талап кылды, эгер каршылык көрсөтсөм Соода борборунун күзөтчүлөрү күч колдонуу менен кафеден чыгарат деп коркутту. 2019-жылдын 15-апрелинде саат 18.00дө жумуш аяктагандан кийин үйгө кеттим.

Күтүлбөгөн сарсанаага кабылуунун натыйжасында кечинде өзүмдү жаман сезип, тез жардам чакырууга мажбур болдум. 2019-жылдын 16-апрелинен тарта мага амбулаториялык дарылануу дайындалды, бул тууралуу мен иш берүүчүнү кат жүзүндө кабардар кылдым.

2019-жылдын 18-апрелинде башкы директордун көрсөтмөсүн шылтоо кылган Соода борбордун күзөтчүлөрү мени иш ордума киргизүүдөн баш тартышты. Мен иш берүүчүгө кайсыл негизде менин жумуштан четтетилгенимди жана кызматтык милдетимди аткарууга киргизбей жатышкандыгын түшүндүрүп берүү жана тиешелүү документтерди көрсөтүү өтүнүчү камтылган арыз жөнөттүм. Бүгүнкүгө чейин арызыма жооп алына элек.

2019-жылдын 20-апрелинде мага 2019-жылдын март айы үчүн 14 815 (он төрт миң сегиз жүз он беш) сом өлчөмүндө эмгек акы төлөндү.

КР ЭКнын 14-беренесине ылайык, кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы эмгек мамилелери иш берүүчүнүн же анын өкүлүнүн уруксаты же тапшыруусу боюнча жумушка коё берилген учурдан тарта, эмгек келишими талапка ылайык түзүлгөн же түзүлбөгөндүгүнө карабастан пайда болот.

КР ЭКнын 57-беренесине ылайык, эгерде кызматкер кагаз жүзүндөгү эмгек келишими жок болсо дагы иш берүүчүнүн же анын өкүлүнүн уруксаты же тапшыруусу боюнча кызматына киришкен учурдан тарта эмгек келишими түзүлдү деп эсептелет жана ага КР ЭКда каралган бардык укуктар тиешелүү болот. Кызматкердин жумуш аткарууга киришкен фактысы иш берүүчүнү кагаз жүзүндө аны менен эмгек келишимин түзүү милдетинен бошотпойт.

Менин жумушум мекеменин башкы директору К.З. менен макулдашылгандыктан, мен "Продукт" ЖЧК менен эмгек мамилесин түздүм деп эсептейм. Мени менен жоопкердин ортосунда эмгек мамилелери бар экендигин соттун таануусу менин бузулган укуктарымды коргоо үчүн зарыл.

КР ЭКнын 19-беренесине ылайык, кызматкер эмгек келишиминде көрсөтүлгөн жумуш менен камсыз болууга укуктуу. КР ЭКнын 20-беренесинде бекитилген кызматкердин укугу иш берүүчүгө аны жумуш менен камсыздоого милдеттендирет.

КР ЭКнын 79-беренесинде кызматкерди жумуштан четтетүүчү негиздердин толук тизмеси бекитилген.

Өзүмдүн жумуштан четтетилишимди мыйзамсыз деп эсептейм, анткени ал эч кандай мыйзамдуу негиздемеси жок жасалды.

КР ЭКнын 275-беренесине ылайык, иш берүүчү кызматкерге аны эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн мыйзамсыз ажыраткан бардык учурларда албай калган эмгек акысын кайтарып берүүгө милдеттүү. Тагыраак айтканда, эгерде кызматкер иштен мыйзамсыз четтетилүүнүн натыйжасында эмгек акысыз калса, мындай милдет күчүнө кирет.

Менин жумуштан четтетилишим мыйзамсыз жана негизсиз болуп саналат, мен 2019-жылдын 16-апрелинен тарта эмгектенүү мүмкүнчүлүгүмдөн ажыратылдым жана ошондон берки убакыт үчүн КР ЭКнын 275-беренесине ылайык ..... сом өлчөмүндө (эсебин тиркедим) эмгек акы алууга укуктуумун деп эсептейм.

КР ЭКнын 277-беренесинде көрсөтүлгөндөй, иш берүүчүнүн мыйзамсыз аракети же аракетсиздигинин натыйжасында кызматкерге келтирилген моралдык зыян эмгек келишиминде тараптардын макулдашуусу менен аныкталган өлчөмдө акчалай түрүндө төлөнүп берилет. Талаш жаралган учурда кызматкерге моралдык зыян келтирүү фактысын жана өндүрүлүүчү өлчөмүн сот аныктайт.

Мени иштен мыйзамсыз четтетүүнүн, мен сураган документтерди берүүдөн баш тартуунун натыйжасында мага моралдык зыян келтирилди. “Продукт” ЖЧКнын башкы директорунун негизсиз жана мыйзамсыз аракеттери менин адамдык жана жарандык ар-намысымды кемсинтти, экономикалык көз карандылыкта турган мени иш берүүчүнүн өзүм билемдиги жана өкүмзордугу анын алдында алсыз экенимди сезүүгө, жалпыга таандык эл аралык укук эрежелеринен, КР Конституциясынан жана мыйзамдарынан шек саноого мажбурлады. Мен төрт жаштагы кызымды жалгыз тарбиялап жатам. Жумушсуз калганым үчүн жан- дүйнөм жабыркап, санаа тартып, убайымга баттым. Мен ылаажысы жок туңгуюк абалга туш болдум.

Ошентип, “Продукт” ЖЧКнын башкы директору К.Знын мыйзамсыз аракети менен мага моралдык зыян

келтирилди, мен ал төлөөчү компенсацияны 5000 (беш миң) сомго бааладым.

Жогоруда баяндалгандардын негизинде, КР ЭКнын 414, 422-беренелерин, КР ЖКнын 4-беренесин жетекчиликке алуу менен

#### **ӨТҮНӨМ:**

1. 2018-жылдын 26-декабрынан тарта азыркыга чейин мени менен “Продукт” ЖКнын ортосунда эмгек мамилеси бар экендигин таанууну.

2. Менин жумуштан четтелишимди мыйзамсыз деп таанууну жана “Продукт” ЖКсына мени кассир кызматына иштөөгө коё берилишимди милдеттендирүүнү.

3. “Продукт” ЖКсынан эмгектенүү мүмкүнчүлүгүнөн ажыраган убакыт үчүн менин пайдама орточо эмгек акынын компенсациясын ..... сом өлчөмүндө өндүрүп берүүнү.

4. Жумуштан мыйзамсыз четтетилүүнүн натыйжасында келтирилген моралдык зыян үчүн “Продукт” ЖКсынан менин пайдама 5000 (беш миң) сом өлчөмүндө акчалай компенсация өндүрүп берүүнү.

#### **ТИРКЕМЕЛЕР:**

1. Жоопкер үчүн доо арыздын көчүрмөсү.

2. Доону камсыздоо жөнүндө өтүнүч.

3. Кагаз түрүндөгү далилдерди суратып алуу жөнүндө өтүнүч.

4. Аргасыз бош жүргөн убакыт үчүн компенсациянын эсеби, 2 нускада.

5. 2019-жылдын 18-апрелиндеги арыздын көчүрмөсү, 2 нускада.

*Датасы  
Колу*

*Баса, бул доо арызда баяндалган жагдайда соттон иш берүүчүнү эмгек мамилелерин талапка ылайык түзүүгө, мисалы кагаз жүзүндө эмгек келишимин түзүүгө, эмгек китепчесин толтурууга милдеттендирүүнү ж.б. өтүнүүгө болот.*

## **2-мисал:**

**Бишкек шаарынын Свердлов райондук сотуна**

**ДООГЕР:** Садыров Сыргак Сейитович

Дареги: \_\_\_\_\_

**ЖООПКЕР:** “Медь” гараждык-курулуш кооперативи

Дареги: \_\_\_\_\_

**Доонун баасы:** 24 479 сом 16 тыйын

*Алымсыз (КР ЭК 422-берене)*

### **ДОО АРЫЗ**

**(эмгек акыны өндүрүү жөнүндө)**

Мен, Садыров Сыргак Сейитович, 2017-жылдын 20-октябрынан бери “Медь” гараждык-курулуш кооперативинде электромонтёр кызматында иштеп келдим.

Мени менен түзүлгөн эмгек келишими 2019-жылдын 30-мартында бузулду жана 2019-жылдын 30-мартында эмгек китепчемди колума алдым.

КР ЭКнын 157-беренесине ылайык, эмгек келишими токтотулган учурда иш берүүчүдөн кызматкерге тиешелүү болгон бардык төлөмдөр кызматкер иштен бошотулган күнү жүргүзүлөт.

Арийне, азыркыга чейин кийинки мезгилдер үчүн мага эмгек акыларым төлөнө элек:

2019-жылдын февралы – 10 000 сом

2019-жылдын марты – 10 000 сом

Пайдаланылбаган эмгек өргүүсү үчүн компенсация – 20 000 сом (эсебин тиркедим).

КР ЭКнын 157-беренесине ылайык, иш берүүчү кызматкер менен эсептешүү мөөнөтүн бузган учурда, иш берүүчү акыркы эсептешүүгө чейинки ар бир кечиктирилген календардык күн үчүн төлөнбөгөн акчалай сумманын 0,5 пайызын кошумча төлөөгө милдеттүү.

Сотко доо арыз берген күнгө чейин жоопкер мага эмгек акымдын убагында төлөнбөгөндүгү үчүн 3000 сом өлчөмүндө компенсация төлөөгө милдеттүү (эсебин тиркедим).

Жоопкердин мыйзамсыз аракеттеринин натыйжасында мен физикалык жактан жана жан дүйнөм жабыркады: оорудум, коркунуч басты, башым айланып, ыза

болдум, кайгыга батып капаландым.

КР ЭКнын 277-беренесинде иш берүүчүнүн мыйзамсыз аракети же аракетсиздигинин натыйжасында кызматкерге келтирилген моралдык зыян эмгек келишиминде тарптардын макулдашуусу менен аныкталган өлчөмдө акчалай түрүндө төлөнүп берилет. Талаш жаралган учурда кызматкерге моралдык зыян келтирүү фактысын жана өндүрүлүүчү өлчөмүн сот аныктайт деп айтылган.

Жогоруда баяндалгандардын негизинде жана КР ЭКнын 414, 422 беренелеринин, КР ЖККнын 4-беренесине ылайык.

### **ӨТҮНӨМ:**

1. Жоопкерден мага төлөнбөгөн 20 000 (жыйырма миң) сом 00 тыйын өлчөмүндөгү эмгек акымды өндүрүп берүүнү.

2. Жоопкерден ар жылкы акы төлөнүүчү эмгек өргүүмдүн пайдаланылбай калган күндөрү үчүн 20 000 (жыйырма миң) сом 00 тыйын өлчөмүндө компенсация өндүрүп берүүнү.

3. Жоопкерден өз убагында төлөнбөгөн эмгек акы үчүн 3000 (үч миң) сом 16 тыйын өлчөмүндө акчалай компенсация өндүрүп берүүнү.

4. Жоопкерден 15 000 (он беш миң) сом 00 тыйын өлчөмүндө моралдык зыяндын компенсациясын өндүрүп берүүнү.

### **ТИРКЕМЕЛЕР:**

1. Жоопкер үчүн доо арыздын көчүрмөсү.

2. Өндүрүлүүчү суммалардын эсеби (жоопкер үчүн көчүрмөсү менен).

3. Эмгек китепчесинин көчүрмөсү (жоопкер үчүн көчүрмөсү менен).

4. Эмгек акы жөнүндө справканын көчүрмөсү № 72, 01.04.2019-жылы берилген (жоопкер үчүн көчүрмөсү менен).

29.04.2019-ж.

Колу

Бардык документтер тиркелген доо арызды сотко эки жол менен тапшырууга болот:

1) Почта аркылуу. Бардык кагаздарды сотко тизмесин көрсөтүү менен заказдык кат түрүндө, тапшырылгандыгы жөнүндө жообу алынгыдай кылып жөнөтүү керек. Доо арыз почта аркылуу күндүз жиберилсе, почталык штемпель менен аныкталуучу жөнөтүлгөн күн арыз берилген күн деп эсептелет.

2) Соттун өзүндө. Мында да бир нече варианттар бар: арызды биринчиден, судьянын өзү; экинчиден, судьянын жардамчысы; үчүнчүдөн, соттун канцеляриясы, соттун экспедиция бөлүмү же иш жүргүзүүчү кабыл алышы мүмкүн. Ар кайсы соттордо бул маселе ар башкача чечилет. Бирок, бардык учурда арыз берүүчү жаран арыздын өзүндөгү көчүрмөсүнө кабыл алынгандыгы жөнүндө белги (күнү, арызды кабыл алган кызматкердин аты-жөнү, колу) коюп берүүнү талап кылууга укуктуу.

Ошентип, эгерде сиз тараптан жогоруда көрсөтүлгөн талаптар сакталса, судья доо арыз сотко түшкөн беш күн аралыгында аны өндүрүшкө кабыл алуу маселесин кароого милдеттүү (КР ЖКК 136-берене). Судья доо арыз сот өндүрүшүнө кабыл алынгандыгы жөнүндө аныктама чыгарат, анын негизинде биринчи инстанциядагы сотто жарандык иш козголот.

Жарандык ишти териштирүү соттук жыйында ишке катышуучу тараптарга жыйындын убактысы жана дареги жөнүндө милдеттүү кабарлоо менен жүргүзүлөт.

Сиздин ишиңиз каралаар менен сот чечим кабыл алышы керек. Көп учурда соттук териштирүүдөн кийин чечимдин негизделген бөлүгүн түзүүнү (чечимдин акыркы үлгүсү) кечирээк убакытка жылдыруу менен судья чечимдин резолютивдик бөлүгүн гана жарыялайт.

Чечим акыркы үлгүдө чыгарылган күндөн бир айлык мөөнөт өткөндөн кийин күчүнө кирет (бир ай – соттун чечими боюнча апелляциялык инстанцияга арыздануу мөөнөтү). Ошол эле мезгилде, эгерде чечим боюнча жогору турган сотко арыз бериле турган болсо, ал ишти апелляциялык инстанция караган күндөн тарта күчүнө кирет.



Жумушка калыбына келтирүү жөнүндө иш арыз кабыл алынган күндөн бир айга чейинки мөөнөттө каралат жана чечилет (КР ЖПК 157-берене, 2-бөлүк), калган эмгек талаштарына үч айга чейинки мөөнөт белгиленген.

### **3.2. Экинчи инстанция (апелляция)**

Ошентип, чыгарылган чечимге сиз макул эмессиз деп боолголойлу. Бул учурда сиз соттун чечимине апелляциялык арыз бере аласыз, дагы бир жолу кайталайлы, ал мыйзамда башка мөөнөттөр каралбаса, арыз сот чечим чыгарган күндөн кийин отуз күн аралыгында берилет (КР ЖПК 324-берене, 2-бөлүм).

Райондук соттун чечимине каршы КР облустук сотуна арыз берилет (мисалы, Сокулук району – Чүй облустук сотуна, Баткен району – Баткен облустук сотуна ж.б.). Апелляциялык арыз (сунуштама) чечим чыгарган биринчи инстанциядагы сот аркылуу берилет (КР ЖПК 324-берене, 1-бөлүм).

Апелляциялык арыз кагазга терилген басма үлгүсүндө берилет жана КР ЖПКнын 325-беренесинде каралган талаптарга жооп бериши керек. Арыздын мазмуну төмөнкүлөрдү камтыйт:

1. апелляциялык арыз берилип жаткан соттун аталышы. Соттун ар кандай чечимдеринин резолютивдик бөлүгүндө соттун чечимине каршы арыз кайсыл сотко жана кандай мөөнөттө берилери сөзсүз көрсөтүлөт. Ошондуктан, арызды кайсыл соттун дарегине жөнөтүүнү аныктоодо кыйынчылыктар жаралбайт;

2. арыз берген адамдын аты-жөнү, анын жашаган дареги, телефон, факс номерлери, эгер болсо электрондук почтасынын дареги, ал эми юридикалык жактарга ошондой эле катталган номери, жайгашкан дареги жана башка реквизиттери;

3. арызданылуучу чечимге шилтеме. Соттун чечими соттун аталышы, иштин номери жана анын кабыл алынган датасы боюнча аныкталат;

4. арыз берген адамдын жүйөлөрү, б.а. талаптары, ошондой эле соттун чечими туура эместигине негиздемелер;

5. арыз берүүчү адамдын өтүнүчү;

6. арызга тиркелүүчү документтердин тизмеси.

Арыз жана ага тиркелүүчү документтерди ишке катышуучулардын санына ылайык көчүрмөлөрү менен берүү талап кылынат. Эмгек талаштары боюнча апелляциялык арыз үчүн, доо арыз сыяктуу эле мамлекеттик алым алынбайт.

Апелляциялык инстанциядагы сотто доонун предметин өзгөртүүгө, талап кылынган доонун өлчөмүн көбөйтүүгө, доонун негиздемесин өзгөртүүгө, ошондой эле тосмо арыз берүүгө жол берилбестигин (КР ЖПК 335-берене, 3-бөлүм) билүү маанилүү.

КР ЖПКнын 335-беренесинин 2-бөлүмүнө ылайык апелляциялык инстанциядагы сот жаңы фактыларды аныктоого жана жаңы далилдерди изилдөөгө, иштин материалдарындагы далилдерге жаңы баа берүүгө укуктуу.

Кандай бузуулар чечимди жокко чыгарат? Негизделбеген жана (же) мыйзамсыз чечимдер жокко чыгарылат. Чечимдин мыйзамсыз жана негизсиз экендигин төмөндө көрсөтүлгөн түшүнүктөргө ылайык, апелляциялык арызда көрсөтүү зарыл.

Чечим негизсиз деп табылат, эгерде:

1) иш үчүн мааниси бар жагдайлар туура эмес аныкталса;

2) иш үчүн мааниси бар биринчи инстанциядагы сот белгилеген жагдайлар далилденбесе;

3) биринчи инстанциядагы соттун чечиминде баяндалган тыянактар иштин жагдайына ылайыксыз болсо.

Чечим мыйзамсыз болуп саналат, эгерде материалдык (эмгек, жарандык ж.б.) укуктун же процессуалдык (КР ЖПК) укуктун ченемдери бузулса же туура эмес колдонулса.

Материалдык укук ченемдери бузулду же туура эмес колдонулду деп эсептелет, эгерде:

- сот колдонууга жатпаган мыйзамды колдонсо, мисалы, КР Граждандык кодексинин (КР ГК) ченемдери эмгек мамилелерине колдонулбастыгына карабастан, кызматкерден зыянды өндүрүү жөнүндө иш боюнча сот КР ГКнын 14-беренесин колдонуп, иш берүүчү текке кеткен пайда кызматкерден өндүрүлсүн деп чечсе. Ал эми

КР ЭКнын 279-беренесинде алынбай калган кирешелер (текке кеткен пайда) кызматкерден төлөтүлүүгө тийиш эмес деп айтылат.

Процессуалдык укуктун ченемдерин бузуу же туура эмес колдонуу биринчи инстанциядагы соттун чечимдерин жокко чыгарууга кийинкидей шартта негиз болот, эгерде бул бузуу же туура эмес колдонуу иштин туура эмес чечилишине алып келсе же алып келиши мүмкүн болсо. Арийне, процессуалдык ченемдер бузулган учурда соттун чечимин сөзсүз жокко чыгарууга негиз пайда болот. Тактап айтсак, эгерде иш соттун мыйзамсыз курамы менен каралса; соттун чечимине анда аты-жөнү көрсөтүлгөн судьянын колу коюлбаса же башка судьянын колу коюлса; соттук жыйындын убактысы жана орду жөнүндө кабарланбаган ишке катышуучулардын кимдир бирөөсү жоктугуна карабастан ишти сот караса; ишти кароо учурунда сот өндүрүшүндө жана башка ушундай учурларда колдонулуучу тил жөнүндө эрежелер бузулса (КР ЖПК 341-берене).



## **Апелляциялык арыздын мисалы**

**Бишкек шаардык сотунун жарандык иштер боюнча  
соттук коллегиясы**

**Доогер:** Кыялбек кызы Жанат

**Дареги:** Бишкек ш., “Ак-Ордо” ж/к, 196-уч.

**Жоопкер:** КР Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик каттоо  
Кызматы

**Дареги:** Бишкек ш., Орозбеков к., 44

### **АПЕЛЛЯЦИЯЛЫК АРЫЗ**

***Жумуштан бошотууну мыйзамсыз деп таануу  
жана жумушта калыбына келтирүү жөнүндө  
Мамлекеттик каттоо кызматына (МКК) карата  
доо арыз боюнча Бишкек шаарынын Биринчи май  
райондук сотунун 2018-жылдын 5-июнундагы  
чечимине***

Бишкек шаарынын Биринчи май райондук сотунун 2018-жылдын 5-июнундагы чечимин төмөнкү жүйөлөр боюнча негизсиз жана мыйзамсыз деп эсептейбиз:

1. МККнын макулдашуу комиссиясынын 2018-жылдын 10-январындагы №1 протоколуна шилтеме жасаган биринчи инстанциядагы сот өз чечиминде доогерди жумуштан бошотуу үчүн жоопкер профсоюздук комитеттин тиешелүү макулдугун алган деген бүтүмгө келген.

а) Жалпы кабыл алынгандай, документ – бул сакталуу түрүнө карабастан мамлекеттик, коомдук жана башка мекемелерден, уюмдардан же жеке жактардан чыгарылуучу уюштуруучу-буйрук кылуучу жана кандайдыр бир окуянын же фактынын орун алуусун тастыктаган же жокко чыгарган юридикалык мааниси бар, тиешелүү юридикалык милдеттерди тагуучу, укук берүүчү же алардан бошотуучу иш кагаздары.

МККда баштапкы профсоюздук уюм, ошондой эле профсоюздук комитет бар.

Баштапкы профсоюздук уюмдун профсоюздук комитетинин отурумдары боюнча профкомдун негизги документи болгон протокол түзүлөт.

Профсоюздук комитеттин отурумунун протоколу –

бул маселелерди талкуулоонун жана чечим кабыл алуулардын жүрүшүн каттаган, башка сөз менен айтканда “отурумда болгон окуялардын баарысын баяндаган” уюштуруучу-буйруктук документ.

Жогоруда баяндалгандарды көңүлгө алуу менен, **профкомдун отурумунун протоколу иш берүүчү же кызматкер үчүн юридикалык мааниси бар жана тиешелүү юридикалык милдеттерди тагуучу документ болгондуктан**, КР Эмгек кодексинин 84-беренесине ылайык (мындан ары 2004-жылдын 4-августунда КРнын №107 Мыйзамы менен аракетке киргизилген КР ЭК) тиешелүү профсоюздук уюмдун же ушул мекеменин башка өкүлчүлүктүү органынын кагаз жүзүндөгү алдынала макулдугусуз КР ЭКнын 83-беренесине ылайык, профсоюздук уюмдун же кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органынын мүчөсү болгон кызматкерлерди жумуштан бошотууга жол берилбейт.

КР ЭКнын 84-беренесинин мазмунуна таянсак, иш берүүчүнүн буйрук чыгарганга чейин **бошотууга негиз болуучу тиешелүү документтерди тиркөө менен макулдук берүү жөнүндө кат жүзүндө профкомго өтүнүч менен кайрылуусу далил болуп саналат**. Бул учурда **профком отурумдун болор күнү жөнүндө кат жүзүндө кызматкерге жана иш берүүчүгө кабарлоосу керек**. Каралып жаткан доогерди жумуштан бошотуу боюнча бул конкреттүү учурда **бошотууга негиз болуучу тиешелүү документтерди тиркөө менен макул болуу жөнүндө иш берүүчүнүн кат жүзүндөгү өтүнүчү профкомго берилген эмес, профкомдун отуруму таптакыр өткөрүлгөн да эмес, демек профкомдун отурумуна кызматкер да, иш берүүчү да жана алардын өкүлдөрү да чакырылышы мүмкүн эмес болгон**.

Ушундан улам, профсоюздук уюмдун алдын ала макулдугусуз доогерди жумуштан бошотуу процедурасы жоопкер тарабынан одоно бузулган деп боолголойм.

2. КР Жогорку сотунун Пленумунун 2013-жылдын 18-ноябрындагы “Жумушта калыбына келтирүү жөнүндө иштер боюнча соттук тажрыйба жөнүндө” токтомунун 14-пунктун бузуу менен биринчи инстанциядагы сот аныктаган эмес:

- кызматкерлердин саны же штаты аныгында эле кыскартылганбы же жокпу, ал штаттагы кызматкерлердин мурдагы жана азыркы эсебин салыштыруу менен аныкталат;

- эмгек өндүрүмдүүлүгү жана кесипкөйлүк даражасы жогору, ошондой эле жамааттык келишимде, макулдашууда же эмгек келишиминде белгиленген критерийлерге жооп берүүчү кызматкерлерди жумушта биринчи кезекте калтыруу боюнча КР ЭКнын 85-беренесинин 2-бөлүмүндө каралган артыкчылыктuu укуктар сакталганбы;

- иш берүүчү тарабынан кызматкерди башка ишке которуу мүмкүнчүлүгү каралган КР ЭКнын 85-беренесинин 2-бөлүмүндө аныкталган талаптар сакталганбы;

- КР Эмгек кодексинин 84-беренесине ылайык, тиешелүү профсоюздук уюмдун же кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органынын кагаз жүзүндөгү алдынала макулдугусуз ушул мекеменин профсоюздук уюмунун же кызматкерлердин башка өкүлчүлүктүү органынын мүчөсү болгон кызматкерлерди жумуштан бошотууга жол берилбейт деген талаптар сакталганбы.

а) Доогер талапка ылайык күбөлөндүрүлгөн он документти суратуу жөнүндө өтүнүч берди. Сот өтүнүчтү иштин материалдарына тиркеп, сотко жана доогерге ушул жана башка зарыл документтерди көрсөтүүнү жоопкерге милдеттендирди. Жоопкер документтерди көрсөтүүдөн караманча баш тартты.

б) Сот макул болгон жоопкердин жүйөлөрүнө ылайык, доогер кыскартууга байланыштуу жумуштан бошотулган болсо, **жоопкер (иш берүүчү)** КР ЭКнын 85-беренесинин 1-бөлүмүнө ылайык, **кызматкерлердин санын же штатты кыскартууда доогердин жумушта калтыруу боюнча артыкчылыктuu укуктарын карап көрүүгө милдеттүү болгон, ал эми сот бул маселенин жоопкер (иш берүүчү) тараптын кароосу негиздүү жана мыйзамдуу болгон-болбогондугун, бошотуу күнүнө карата кызматтар менен жумуш орундарынын эсебин текшерип көрүүсү керек эле.**

в) КР ЭКнын 85-беренесинин 3-бөлүмүнө ылайык, КР ЭКнын 83-беренесинин 1, 2 пункттары боюнча эмгек келишимин бузуу учурунда иш берүүчү бошотууга чейин

бир айдан кем эмес убакыт мурда кол койдуруу менен кызматкерди эскертүүгө милдеттүү.

КР ЭКнын 85-беренесинин 4-бөлүмүнө ылайык, бошотуу жөнүндө эскертилген кызматкерге орточо эмгек акысын сактоо менен жумуш издөө үчүн жумасына бир бош күн берилет.

Сот иштин №14, 15-барактарына шилтеме жасоо менен доогерге кол койдуруу менен бир айдан ашык убакыт мурда алдыдагы кайра уюштуруулар жана кыскартуулар жөнүндө эскертилген деп эсептейт. Бирок, **биринчиден**, КР Жогорку сотунун Пленумунун 2008-жылдын 12-июнундагы №16 токтомунун 4-пунктунун 2-абзацын бузууга барган сот өз чечиминде иш үчүн маанилүү деп эсептеген тигил же бул далилдерди саноо менен чектелбестен, ал далилдердин мазмунун чечмелеп, аларга баа берүүгө милдеттүү эле. Сот иштин №14, 15-барактарындагы далилдердин мазмунун баяндап, чечмелеп жана эч кандай баа берген эмес. **Экинчиден**, КР ЭКнын 85-беренесинин жоболорунда кеп **милдеттүү алдын-ала процедураларды сактоодон кийин эмгек келишими бузула турган конкреттүү кызматкер жөнүндө жүрүп жатат**. Алдыда болуучу кайра уюштуруулар жана кыскартуулар жөнүндө бардык кызматкерлерди жалпы эскертүү КР ЭКнын 85-беренесинин эрежелеринде каралган эмес. **Үчүнчүдөн**, доогер кызматкерге кодексте каралган орточо эмгек акысын сактоо менен жумуш издөө үчүн жумасына бир бош күн берген эмес.

г) КР ЭКнын 54-беренесинин 4-бөлүмүнө ылайык, эмгек келишиминин шарттары эки тарап үчүн да милдеттүү юридикалык күчкө ээ жана тараптардын кагаз жүзүндөгү макулдашуусу боюнча гана өзгөртүлүшү мүмкүн. Ошону менен бирге КР ЭК иш берүүчүгө эмгек келишиминде тараптар аныктаган шарттарды бир жактуу өзгөртүүгө укук бербейт жана КР ЭКнын 83-беренесинин 1-бөлүмүнүн 2-пункту боюнча бошоткон учурда **иш берүүчү өндүрүштүк процесске экономикалык, техникалык, уюштуруу иштери жана башка факторлордун тийгизген таасирине шилтеме жасалган далилдерди көрсөтүүгө милдеттүү, ал эми сот КР ЭКнын 83-беренесинин 1-бөлүмүнүн 2-пункту**

**боюнча бошотулган кызматкерлердин доосу боюнча ишти кароодо иш берүүчү алып келген далилдерди текшерүүгө милдеттүү**, анткени кызматкерлердин санын же штатты кыскартуу КР Конституциясынын 42-беренесинин 3-бөлүмүндө каралган кызматкердин эмгектенүүгө конституциялык укугун бузуу, эмгек келишиминин шарттарын бир жактуу одоно түрдө өзгөртүү болуп эсептелет, ошондуктан кызматкерлердин санын же штатты кыскартуунун себептерин иш берүүчү негиздеп бериши керек. Иш берүүчүнүн штатты кыскартуу жөнүндө өз алдынча кабыл алган чечими өндүрүштүн кызыкчылыгын эмес, жакпаган конкреттүү кызматкерден кутулуу максатын көздөйт деген күмөн саноо укуктук жактан олуттуу мааниси бар жүйө катары сотто текшерүүгө жатат.

д) КР Жогорку сотунун Пленумунун 2013-жылдын 28-ноябрындагы №11 Токтомунун 12-пунктуна ылайык, иш берүүчүнүн демилгеси менен эмгек келишими бузулган адамды жумушка калыбына келтирүү жөнүндө ишти кароодо бошотууга эмне негиз болгондугун жана **бошотуу тартиби сакталгандыгын далилдөө милдети иш берүүчүгө жүктөлөт**. Буга байланыштуу КР ЖККнын 64-беренесине таянуу менен **сот далилдерди талап кылышы, ал эми иш берүүчү жоопкер катары** тараптар аныктаган эмгек келишиминин шарттарын өзгөртүүгө өндүрүштү уюштуруудагы технологиялардын өзгөрүүсү, жумуш көлөмүнүн кыскарышы себеп болгондугун **тастыктаган далилдерди көрсөтүшү керек эле**.

Баяндалгандарды көңүлгө алуу менен,

#### **ӨТҮНӨБҮЗ:**

1. Биринчи инстанциядагы соттун чечимин жокко чыгарууну жана ишти башка курамдагы соттун кароосуна жөнөтүүнү.

#### **ТИРКЕМЕ:**

1. Жоопкер тарабынан катталган апелляциялык арыз (№Ш-485/ 04.07.2018 ж.) – 1 нускада.

*Доогердин өкүлү*

*Э. Ташматов*



*Көңүл бургула, апелляциялык арыз сиз жокко чыгарууну өтүнүп жаткан чечимди чыгарган сот аркылуу берилет, демек арызды жогору турган сотко даректөө үчүн аны чечим чыгарган сотко берүү керек (сиздин учурда райондук сот).*

### **Маанилүү!**

*Кээде соттук чечимди даярдоо узак мөөнөттү алат. Мындай учурлар аз эмес.*

Арийне, бул жагдай чечимдин текстине байланышы жок, эреже боюнча судьялар анда мыйзам жол берген даярдоо мөөнөтүн көрсөтүшөт. (ал сот чечим чыгарган учурдан тарта беш күн). Ошентип, негиздүү чечим кабыл алуунун реалдуу мөөнөтүнө ылайык, апелляциялык арыз берүүчүгө арызы КР ЖПКнын 329-беренесинин негизинде, демек, арыздануу мөөнөтү өтүп кетти, арызда аны калыбына келтирүү жөнүндө өтүнүч камтылбаган деген негизде кайтарылышы мүмкүн. Мындай жагдайлардын жаралышына жол бербеш үчүн, эгерде сот чечим чыгарган учурдан тарта бир ай өткөнгө чейин негиздүү чечим даяр болбосо, “кыскача апелляциялык арыз” берүү сунушталат. “Кыска” апелляциялык арыз кадимки эле апелляциялык арыздай эле жазылат (бардык реквизиттерди көрсөтүү, ишке катышкан адамдардын санына ылайык көчүрмөлөрү менен ж.б.). Арыздын текстинде арыз берүүчү соттун чечимине макул эмес экендиги, аны мыйзамсыз жана негизсиз деп эсептээри, чечимди жокко чыгарууну өтүнүп жаткандыгы көрсөтүлөт. Арызда ошондой эле соттун акыркы үлгүдөгү чечими даяр болбогондуктан, жүйөлөр кеңири баяндалган арызды жазууга мүмкүн эместиги да көрсөтүлөт. Мындай арызды алуу менен судья аны кыймылсыз калтырып арыздагы кемчиликтерди жоюуга жетиштүү мөөнөттү белгилеп берүүгө мажбур болот. “Жетиштүү мөөнөттү” белгилөөдө судьялар эреже боюнча негиздүү чечим түзүүнүн реалдуу датасын эске алышат. Судья белгилеген мөөнөт өткүчө сизге соттун чечимин колго алуу жана бардык процессуалдык талаптарга жооп берген апелляциялык арыз берүү зарыл, арызга оңдолгон апелляциялык арызды кабыл алуу өтүнүчүн тиркеп коюу ашыкчалык кылбайт.

## **“Кыскача” апелляциялык арыздын мисалы**

### **Чүй облустук сотуна**

**ДООГЕР:** Иванов Алексей Иванович

Дареги: \_\_\_\_\_

**ЖОПКЕР:** “ЭКО-ЮРИСТ” ЖЧК

Дареги: \_\_\_\_\_

*Алымсыз (КР ЭК 422-берене)*

### **АПЕЛЛЯЦИЯЛЫК АРЫЗ**

2019-жылдын 17-апрелинде Чүй облусунун Токмок шаардык соту доогер менен жоопкердин ортосунда эмгек мамилелери болгон фактыны таануу жана жоопкерден 2019-жылдын февраль, март, апрель айлары үчүн эмгек акы боюнча карызды өндүрүп берүү жөнүндө “ЭКО-Юрист” ЖЧКсына карата Иванов Алексей Ивановичтин доо арызындагы талаптарды канааттандыруудан баш тартуу жөнүндө чечим чыгарды.

Чүй облусунун Токмок шаардык соту тарабынан акыркы үлгүдөгү чечим бүгүнкүгө чейин даярдалбагандыктан, менде жүйөлөр кеңири баяндалган апелляциялык арыз берүүгө мүмкүнчүлүгүм жок. Ошону менен бирге эле чыгарылган чечимди мыйзамсыз, негизсиз жана жокко чыгарууга жатат деп эсептейм.

КР ЖПКнын 323, 338-беренелерин жетекчиликке алуу менен жогоруда баяндалгандардын негизинде

### **ӨТҮНӨМ:**

А.И. Ивановдун “ЭКО-ЮРИСТ” ЖЧКсына карата доосу боюнча Чүй облусунун Токмок шаардык сотунун 2019-жылдын 17-мартындагы чечимин жокко чыгарууну жана иш боюнча жаңы чечим кабыл алууну.

### **ТИРКЕМЕ:**

Жоопкер үчүн апелляциялык арыздын көчүрмөсү.

*Датасы  
Колу*

Апелляциялык инстанциядагы сот ишти кароонун жыйынтыгы боюнча кеңешме бөлмөдө судьялар тарабынан кабыл алынган апелляциялык чечим чыгарат. Соттук жыйындар залында аныктаманын резолютивдик бөлүгү жарыяланат.

Апелляциялык инстанциядагы сот апелляциялык арызды кароодо биринчи инстанциядагы соттун чечимин өзгөртүүсүз калтырышы мүмкүн, балким чечимди жокко чыгарышы же өзгөртүшү мүмкүн.

Апелляциялык инстанциядагы соттун аныктамасы токтоосуз күчүнө кирет. Андан ары чыгарылган соттук токтомго кассациялык тартипте арызданууга болот.

Кассациялык арызды апелляциялык инстанциянын соттук актысы чыгарылган күндөн тарта үч ай аралыгында, эгерде мыйзамда башкасы каралбаса берүүгө болот (КР ЖПКнын 353-беренеси, 1-бөлүм).

Кассациялык арыз Кыргыз Республикасынын Жогорку сотуна соттук актыны чыгарган биринчи инстанциядагы сот аркылуу берилет (КР ЖПК 355-берене).



## **4. Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекциянын эмгекти жана эмгек мамилелерин коргоо бөлүмү**

### **4.1. Эмгекти жана эмгек мамилелерин коргоо бөлүмү жөнүндө**

Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекциянын Эмгекти жана эмгек мамилелерин коргоо бөлүмү – текшерүүлөр, териштирүүлөр, бузууларды жоюу жөнүндө аткарууга милдеттүү көрсөтмөлөрдү берүү, мыйзамдарга ылайык күнөөлүүлөрдү жоопкерчиликке тартуу аркылуу мекемелерде эмгек мыйзамдарынын, эмгек укуктарынын ченемдеринде камтылган эмгекти коргоонун жана башка ченемдик актылардын талаптарынын сакталышына көзөмөл жүргүзөт.

“Мамлекеттик эмгек инспекциялары” (жөнөкөй тилде – МЭИ) Кыргыз Республикасынын ар бир аймагында иш жүргүзөт. Бардык аймактар аралык башкармалыктар Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекцияга (Мамэкотехинспекция) баш ийишет. Мамэкотехинспекция Бишкекте жайгашкан.

Инспекциянын эң маанилүү милдети – жарандардын эмгек укуктарын коргоо.

Эгерде сиз өзүңүздүн эмгек укуктарыңыз бузулду деп эсептеп, бирок иш берүүчү менен тил табыша албасаңыз, анда инспекцияга кайрыла аласыз. Кызматкердин кат жүзүндөгү кайрылуусунун негизинде инспекция иш берүүчү тарабынан КРнын эмгек мыйзамдарынын сакталышына текшерүү жүргүзөт жана бузулган эмгек укуктарын калыбына келтирүү боюнча чараларды көрөт. Мисалы, инспекция иш берүүчүгө аткарылышы милдеттүү болгон – бузууларды четтетүү жөнүндө, анын ичинде мыйзамсыз бошотулган кызматкерди жумушунда калыбына келтирүү жөнүндө (бошотуу жөнүндөгү

мыйзамсыз буйрукту жокко чыгаруу жөнүндө) көрсөтмө (буйрук) берет.

Кээ бир учурларда инспекция мекеменин же анын айрым бөлүмдөрүнүн ишин токтотуп, күнөөлүүлөрдү жоопкерчиликке тарта алат (айып салат, иштен четтетет ж.б.).

Эмгек боюнча инспекцияга жарандар, ошондой эле профсоюздук уюмдар да кайрыла алышат.

#### **4.2. Инспекцияга кайрылууда эмнелерди эске алуу керек?**

“Мамлекеттик эмгек инспекциясына” иш берүүчү тарабынан эмгек мыйзамдарын ачык эле бузуулары орун алган учурларда инспектор иш берүүчүнүн документтерин текшергенде жеңил ачыктала тургандай болсо гана арыз менен кайрылууга кеңеш берилет. Мисалы: эсептелген тиешелүү эмгек акыны төлөбөй койгон учурда; мекемеде эмгек өргүүлөрүнүн бекитилген графиги жок болгондо; жумушчу орундагы эмгек шартына иш берүүчү атайын баалоо жүргүзбөгөндө; жыл ичинде эмгектик өргүү берилбесе ж.б. Бул учурда эреже боюнча эмгек инспектору сиздин арызданууга ылайык, документтерди, б.а. сиздин иш берүүчү көрсөткөн документтерди текшерет.

Буга байланыштуу кайчы далилдерге баа берүүнү, күбөлөрдү сурамжылоону талап кылган талаштуу маселелер боюнча инспекцияга кайрылуу максатка ылайыксыз экендигин түшүнүү зарыл. Мисалы, сиз ашыкча убакыт иштегениңизди далилдегиңиз келет, бирок сиздин убакыттан ашыкча иштегениңизди иш берүүчү мыйзамдаштырган эмес. Мындай учурларды сот аркылуу чечкен жакшы, ал жерде сиз далилдерди көрсөтүүгө жана аларды териштирүүгө катышууга укугуңуз болот.

#### **Маанилүү!**

Тажрыйба көрсөткөндөй, иш берүүчү тарабынан кокустуктарды жашыруу менен байланышкан арыздануулар боюнча инспекция жакшы эле иш жүргүзөт, андан сырткары КР ЭКнын 211-беренесинде кокустуктарга иликтөө жүргүзүү боюнча эмгек инспекторунун мүмкүнчүлүктөрү каралган, иш берүүчү тиешелүү органдардын өкүлдөрүн өндүрүштөгү кокустуктар

менен ооруга кабылган учурларга иликтөө жүргүзүүгө, өндүрүштөгү жаракат алуулар менен кырсыктарды текшерүүгө тоскоолдуксуз кирүүсүн, мыйзамда белгиленген тартипте аларга эмгекти коргоо боюнча маалыматтардын берилишин камсыздоого милдеттүү.

Эгерде, мекеменин кызматкерлери менен иш жүзүндөгү эмгек мамилелерди жымсалдаган жана негизсиз жарандык-укуктук келишимдер түзүлгөн учур болсо (иш аткаруу, кызмат көрсөтүү ж.б.), Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекциянын Эмгекти жана эмгек мамилелерин коргоо бөлүмүнө кайрылуу зарыл, ал жерде текшерүүнүн жыйынтыгы боюнча мамлекеттик эмгек инспектору кызматкер менен жарандык-укуктук келишим негизсиз түзүлгөндүгү боюнча иш берүүчүгө эскертүү чыгарат жана аны сотто олуттуу аргумент катары пайдаланууга болот.

Айрым учурларда мүмкүн болуучу текшерүүлөр иш берүүчүнү сестентет жана ал чыр-чатакты чечүүгө инспектор аралашпаса дагы, кызматкер менен маселени “жылуу-жумшак” чечип алууну ылайык көрөт.

*Ошондой эле төмөнкүлөрдү белгилей кетүү оң:*

1) **Мөөнөттөргө көз салгыла!** Калыптанып калган соттук тажрыйба боюнча мамлекеттик эмгек комиссиясына кайрылуу сотко кайрылуу мөөнөтүнүн өтүшүн үзгүлтүккө учуратпайт жана узартпайт. КР ЭКнын 414-беренесинде сотко кайрылуунун кыска мөөнөттөрү бекитилген: жалпы маселелер боюнча 3 ай, бошотуу жөнүндө талаштар боюнча – 2 ай (мөөнөттөр жөнүндө кененирээк 3.1-бөлүкчөдөн карагыла). Эгерде сиз инспекцияга арыз берем деп жүрүп, сотко кайрылуунун мөөнөтүн өткөрүп жиберсеңиз, муну сот жүйөлүү себеп деп эсептебей тургандыгын эске тутуу керек. Мөөнөттүн өтүп кеткендигине байланыштуу сот сиздин доо арыздагы талаптарыңызды канааттандыруудан баш тартышы мүмкүн. Ошондой эле көптөгөн судьялар кызматкер арызды инспекцияга КР ЭКнын 414-беренесинде белгиленген мөөнөттөрдө бериши керек деп эсептешет. Эгерде мөөнөттөр сиз инспекцияга арыз бергенге чейин өтүп кеткен болсо, иш берүүчү өзүнө сотто берилген буйрукка

каршы чыгууга жана аны мыйзамсыз деп таанууну талап кылууга мүмкүндүк алат.

## **2) Бир эле учурда сотко жана Мамэкотехинспекцияга кайрылбаңыз!**

Эгерде кызматкер инспекцияга жазган арызында баяндалгандай эле талаптар менен сотко кайрылган болсо, же тиешелүү маселе сот тарабынан чечилип калса, мамлекеттик эмгек инспектору жагдайга аралаша албайт. Бирок, мамлекеттик эмгек инспектору кызматкер ушундай эле себептер боюнча сотко кайрылып койгондугун кантип билээри белгисиз. Арийне, эгерде бул маалыматты иш берүүчүнүн өкүлү билдирген болсо, анда инспектор текшерүү жүргүзө албайт.

Ошентип, эгерде кандайдыр бир жагдайларды жана фактыларды далилдөө керек болсо, инспекцияга эмес, сотко кайрылган жакшы. Ошондой эле инспекцияга кайрылам деп сотко кайрылуу мөөнөттөрүн өткөрүп жибербөө керек, эгерде убакыт абдан эле аз калып жатса – сотко баргыла, эгерде убакыт дагы мүмкүнчүлүк берсе (мисалы, сиз эмгек акы төлөбөй жаткандыгы жөнүндө арыз менен инспекцияга ыкчам кайрылсаңыз), анда жооп күтүңүз.

### ***4.3. Инспекцияга кантип кайрылуу керек?***

“Эмгек боюнча инспекцияга” кайрылуунун өзгөчө бир тартиби жана үлгүсү жок. Бирок, эгер сиздин кайрылууну инспекция шыр кароосун кааласаңыз, кийинкидей эрежелерди сактаңыз.

#### **БУЛ МААНИЛҮҮ!**

**Биринчиден,** кагаз жүзүндөгү арызга фамилияңызды, атыңызды, атаңыздын атын, ошондой эле жашаган жана иштеген жериңиздин дареги жөнүндө маалыматты толук көрсөтүү менен жеке өзүңүз кол коюшуңуз керек. Ансыз арыз анонимдүү деп таанылат, анонимдүү арыздарды инспекция карабайт.

Арызда жаран көрсөткөн бардык маалыматтар эч качан шардана кылынбашы керек. Инспекция арыз ээси жөнүндө иш берүүчүгө билдирүүдөн карманууга милдеттүү, эгерде текшерүү анын кайрылуусу боюнча жүргүзүлүп жатса жана арыз ээси иш берүүчүгө арыздын

булагы жөнүндө айтылуусун каалабаса (КР ЭК 403-берене). Б.а. эгер эмгек инспектору сиз тууралуу маалыматты сиздин иш берүүчүңүзгө билдирүүсүн каалабасаңыз, бул жөнүндө кайрылууда көрсөтүү жана КР ЭКнын 403-беренесинин 2-бөлүмүнө шилтеме жасоо керек

**Экинчиден**, арызда сиз эмгек укуктарынын бузулуусу боюнча конкреттүү фактыларды келтиришиңиз же болжолдуу бузуулар жөнүндө маалымдашыңыз керек. Иш берүүчүнүн аракети боюнча өзүңүздүн нааразылыгыңызды ийне-жибине чейин баяндоонун кереги жок, бул инспекторду чаташтырып коюшу мүмкүн, натыйжада ал сиздин арызды узакка териштирет. Болушунча өз укуктарыңыздын бузулган фактыларын так жана ырааты менен санап берүүгө умтулуңуз. Муну менен сиз инспектордун көйгөйдү ылдамыраак териштирүүсүнө жана ыкчам чечим кабыл алуусуна жардам бересиз.

**Үчүнчүдөн**, арызда сиздин иш берүүчүңүз жөнүндө толук маалыматтарды көрсөтүү зарыл: мекеменин аталышы же жеке ишкердин аты-жөнү, дареги жана байланышуу үчүн телефондору (директор же иш берүүчүнүн өкүлү).

#### **4.4. Кайрылууну кароо мөөнөтү**

Кызматкердин мамлекеттик инспекцияга арыздануусу кат жүзүндөгү (электрондук) кайрылуу каттоого алынган учурдан тарта 14 жумушчу күн аралыгында каралат. Эгерде жарандын кайрылуусун кароо үчүн атайын текшерүү (экспертиза), кошумча материалдарды суратуу же башка чараларды көрүү зарыл болсо, “Жарандардын кайрылууларын кароонун тартиби жөнүндө” КР мыйзамынын 8-беренесинин 3-бөлүмүнүн негизинде арызды кароо мөөнөтү 30 календардык күндөн ашпаган убакытка чейин узартылышы мүмкүн жана бул жөнүндө арыздануучуга кат (электрондук) түрүндө кабарланат.

Мамлекеттик эмгек инспекторлорунун иштери көбөйүп жаткандыгына жана кадрлардын тартыштыгына байланыштуу бул кызматта айрым учурларда, айрыкча ири шаарларда кайрылуулар узак убакытта каралышы мүмкүн экендигин көңүлгө алуу керек.



#### **4.5. Эмгек инспекторунун аракети (аракетсиздиги) боюнча кайда арызданууга болот?**

Эгерде инспектор сиздин арызды карабаса же сиз арыз боюнча текшерүү кылдат жүргүзүлгөн жок деп эсептесеңиз, инспектордун үстүнөн арыз менен сиздин регион боюнча башкы мамлекеттик эмгек инспекторуна (инспекциянын жетекчисине), Мамэкотехинспекцияга кайрылсаңыз, инспектордун чечимин сотто талашсаңыз болот. Мыйзамда белгиленген жарандардын кайрылууларын кароо тартибин бузгандыгы үчүн (мисалы, арызга кат жүзүндө жооп берүүдөн баш тарткан учурда) эмгек инспектору юридикалык жоопкерчиликке тартылышы мүмкүн.

*КР Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекция (Мамэкотехинспекция) менен байланышуу:*

**Мамэкотехинспекциянын дареги:** Кыргызстан, Бишкек ш., Ахунбаев көчөсү, 119,

**Коомдук кабылдама:** +996 (312) 56-30-27, жарандардын кайрылууларын, билдирүүлөрүн, арыздарын кабыл алуу үчүн электрондук почта:

geti.obshchest.priyem@gmail.com

Жалпы бөлүм: +996 (312) 56-28-31, мекемелер үчүн электрондук почта: otdel.doc.geti@mail.ru

**Сайт:** <http://www.geti.gov.kg/>

Эмгек инспекторунун чечимдерин, аракетин же аракетсиздигин соттук тартипте талашууга болот. Соттук тартипте чечимге инспектордун же арыздануучу адамдын жашаган жери боюнча райондук (шаардык) сотко арыз берилет. Жогору турган жетекчиликке арыз бербей туруп эле сотко кайрылууга болот. Арыздануу тартиби КР ЖПКда көрсөтүлгөн.

**“Мамлекеттик эмгек инспекциясына”  
арыздын үлгүсү:**

**КР Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана  
техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик  
инспекциясына**

**Исаков Азат Кыяловичтен**

**Дареги: 111394, Бишкек ш.,**

**Чортеков көч., 1-үй, 1-кв**

**Тел. \_\_\_\_\_**

**АРЫЗ**

Мен, Исаков Азат Кыялович, 2017-жылдын 13-январынан бери “У” ЖЧКсында (ИНН: \_\_\_\_\_) башкаруу пультаунун оператору кызматында иштейм. Мен белгиленген ченемдеги жумуш убактысын толук иштеп бергендигиме карабастан, мекемеде иштеген биринчи жылым үчүн акы төлөнүүчү эмгек өргүүсү берилген жок. Эмгек өргүүсүн кийинки жумушчу жылга которууга мен иш берүүчүгө макулдугумду берген эмесмин. “У” ЖЧКнын жетекчилиги КР ЭКнын 128-беренесинин жоболорун бузуу менен эмгек өргүүлөрүнүн графигин бекитпей жана мага, ошондой эле мекеменин башка кызматкерлерине акы төлөнүүчү эмгек өргүүлөрүн бербей жатат. Баяндалгандын негизинде

**ӨТҮНӨМ:**

1. Ушул арыз боюнча текшерүү жүргүзүүнү.
2. “У” ЖЧКсынын башкы директоруна жол берилген мыйзам бузууларды жоюуга буйрук берүүнү, ошондой эле менин акы төлөнүүчү ар жылдагы эмгек өргүүнү пайдалануу боюнча укуктарымды коргоо үчүн башка зарыл чараларды көрүүнү.
3. Арызды кароонун жыйынтыгы боюнча мага кат жүзүндө жооп жөнөтүүнү.

**КР ЭКнын 403-беренесинин 2-бөлүгүнө ылайык,  
мен тууралуу менин иш берүүчүмө эч кандай  
маалыматтарды билдирбөөнү өтүнөм, анткени менден  
мекеменин жетекчилиги өч алат деп кооптоном.**

**“У” ЖЧКсы жөнүндө МААЛЫМАТ:**

Юридикалык дареги: 111453, Бишкек ш., Эркиндик бул., 30-үй, 15-кв;

Башкы директор: Сыргаков Кыялбек Токтосунович

Телефон: \_\_\_\_\_

**ТИРКЕМЕ:**

1. Эмгек келишиминин көчүрмөсү.
2. Эмгек китепчесинин көчүрмөсү.

*Датасы  
Колу*



## 5. Кызматкер жардам сурап кайрыла турган башка мекемелер

### 5.1. Финансы полициясы

КР Жоруктар жөнүндө кодексинин 85-беренесине ылайык, менчик формасына карабастан ишкананын, мекеменин же уюмдун кызмат адамынын эмгек акыны, пенсияны, жөлөкпулду жана социалдык төлөмдөрдү төлөөгө багытталган акча каражаттарын максатсыз пайдалануусу, эгерде алардын өз убагында төлөнбөй калуусуна алып келсе – II категориядагы айып салуу түрүндөгү жаза берилет же айрым кызматтарды ээлөө жана II категориядагы айрым ишмердик менен алектенүү укуктарынан ажыратылат.

КР Жазык кодексинин 85-беренесинде каралган кылмыштар жөнүндө арызды иш берүүчүнүн жайгашкан жери боюнча административдик-аймактык бирдикке (район, шаар) ылайыктуу Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экономикалык кылмыштар менен күрөшүү боюнча мамлекеттик кызматтын органдарына берүү зарыл.

Бул берене боюнча жетекчи кылмыш жообуна тартылаарынан үмүт кыла берүүгө болбойт, анткени анын акча каражаттарын максатсыз пайдалангандыгын далилдөө кыйынгга турат, бирок стимулдоочу чара катары кармалып жаткан эмгек акынын төлөнүүсүн тездетүү үчүн мындай арызды пайдаланууга болот.

### **Кыргызстандын Финансы полициясынын органдарына арыздын үлгүсү:**

**КРӨ караштуу ЭККМКнын Бишкек шаары боюнча  
Башкармалыгынын начальниги полковник**

**А. С. Нурлановго**

Петров Юрий Владимировичтен

**Дареги:** Бишкек ш., Чехов к., 34-үй, 21-кв

**Тел.:** \_\_\_\_\_

**КЫЛМЫШ ЖӨНҮНДӨ АРЫЗ**  
**(КР Жоруктар жөнүндө кодексинин 85-беренесинде**  
**каралган)**

Мен, Петров Юрий Владимирович, 2011-жылдын 14-майынан бери "Х" ЖЧКсында электр монтаждоочу кызматында иштейм. Мекеменин директору Сыргаков Кыялбек Токтосунович ай сайын мага белгиленген жумушчу убакытты толук иштеп берип жаткандыгыма карабастан, 2019-жылдын 15-октябрынан бери эмгек акымды толук өлчөмдө төлөбөй жатат.

Учурда мага жана мекеменин башка кызматкерлерине 2019-жылдын 15-октябрынан 31-декабрына чейинки мезгил үчүн эмгек акы толук өлчөмдө төлөнгөн жок.

КР Жоруктар жөнүндө кодексинин 85-беренесинде менчик формасына карабастан ишкананын, мекеменин же уюмдун жетекчиси тарабынан эмгек акылар, пенсиялар, жөлөкпулдар жана башка социалдык төлөмдөр үчүн каралган акча каражаттарын максатсыз пайдалануу алардын өз убагында төлөнбөй калуусуна алып келгендиги үчүн жоопкерчилик каралган.

"Х." ЖЧКсынын директору Сыргаков Кыялбек Токтосуновичтин аракеттеринде КР Жоруктар жөнүндө кодексинин жогоруда аталган беренесинде каралган кылмыштын белгилери бар, К.Т.Сыргаковдун эмгек акыны төлөбөй жатышынын себеби тергөө жолу менен аныкталышы керек деп эсептейм.

Жогоруда баяндалгандардын негизинде

**ӨТҮНӨМ:**

1. Ушул арыз боюнча текшерүү жүргүзүүнү.
2. Сыргаков Кыялбек Токтосуновичти КР Жоруктар жөнүндө кодексинин 85-беренеси боюнча жоопко тартууну.
3. Ушул арызды кароонун жыйынтыктары жөнүндө кат жүзүндөгү жоопту мага жогоруда көрсөтүлгөн дарек боюнча жөнөтүүнү.

"Х." ЖЧКсы (ИНН: \_\_\_\_\_) Бишкек ш., Ленин к., 10-үй дарегиндеги №2 кеңседе жайгашкан, мекеме директору К. Т. Сыргаковдун телефону: \_\_\_\_\_.

Колу  
Датасы

## **5.2. Кыргызстандын ички иштер органдары:**

КР Жазык кодексинин 198-беренесине ылайык, менчик формасына карабастан ишканынын, мекеменин же уюмдун жетекчиси тарабынан эмгек акылар, пенсиялар, жөлөкпулдар жана башка социалдык төлөмдөр үчүн каралган акча каражаттарын максатсыз пайдалануу алардын алты күндөн ашык өз убагында төлөнбөй калуусуна алып келгендиги үчүн – IV категориядагы коомдук жумуштарга чегерүү же айрым кызматтарды ээлөө жана III категориядагы айрым ишмердик менен алектенүү укуктарынан ажыратуу, III категориядагы түзөтүү жумуштары же IV категориядагы айып менен жазаланат.

КР Жазык кодексинин 198-беренесинде каралган кылмыш жөнүндө арызды иш берүүчүнүн жайгашкан жери боюнча Кыргызстандын административдик-аймактык бирдигине тиешелүү (район, шаар) ички иштер органдарынын тергөөчүлөрүнө берүү керек.

Бул берене боюнча жетекчи кылмыш жообуна тартылаарынан үмүт кыла берүүгө болбойт, анткени анын акча каражаттарын максатсыз пайдалангандыгын далилдөө кыйынга турат, бирок стимулдоочу чара катары кармалып жаткан эмгек акынын төлөнүүсүн тездетүү үчүн мындай арызды пайдаланууга болот.

### **Кыргызстандын ички иштер органдарына арыздын үлгүсү:**

**Бишкек шаарынын Ленин райондук ИИБсынын  
начальниги**

**полковник А. С. Асановго**

Петров Юрий Владимировичтен

**Дареги:** Бишкек ш., Чехов к., 34-үй, 21-кв

**Тел.:** \_\_\_\_\_

### **КЫЛМЫШ ЖӨНҮНДӨ АРЫЗ**

**(КР Жазык кодексинин 198-беренесинде каралган)**

Мен, Петров Юрий Владимирович, 2011-жылдын 14-майынан бери "Х" ЖЧКсында электр монтаждоочу кызматында иштейм. Мекеменин директору Сыргаков Кыялбек Токтосунович ай сайын мага белгиленген жумушчу убакытты толук иштеп берип жаткандыгыма карабастан, 2019-жылдын январынан бери эмгек акымды толук өлчөмдө төлөбөй жатат.

Учурда мага жана мекеменин башка кызматкерлерине 2019-жылдын январынан 2019-жылдын майына чейинки мезгил үчүн эмгек акы толук өлчөмдө төлөнгөн жок.

КР Жазык кодексинин 198-беренесинде менчик формасына карабастан ишкананын, мекеменин же уюмдун жетекчиси тарабынан эмгек акылар, пенсиялар, жөлөкпулдар жана башка социалдык төлөмдөр үчүн каралган акча каражаттарын максатсыз пайдалануу алардын алтымыш күндөн ашык өз убагында төлөнбөй калуусуна алып келгендиги үчүн жоопкерчилик каралган.

"Х." ЖЧКсынын директору Сыргаков Кыялбек Токтосуновичтин аракеттеринде КР Жазык кодексинин жогоруда аталган беренесинде каралган кылмыштын белгилери бар, К.Т.Сыргаковдун эмгек акыны төлөбөй жатышынын себеби тергөө жолу менен аныкталышы керек деп эсептейм.

Жогоруда баяндалгандардын негизинде

### **ӨТҮНӨМ:**

1. Ушул арыз боюнча текшерүү жүргүзүүнү.
2. Сыргаков Кыялбек Токтосуновичти КР Жазык кодексинин 198-беренеси боюнча жоопко тартууну.
3. Ушул арызды кароонун жыйынтыктары жөнүндө кат жүзүндөгү жоопту мага жогоруда көрсөтүлгөн дарек боюнча жөнөтүүнү.

**Кылмыш жасалгандыгы жөнүндө атайылап жалган маалыматты билип туруп бергендик үчүн кылмыш жоопкерчилиги мага белгилүү, КР Кылмыш кодексинин мазмуну мага түшүнүктүү.**

"Х." ЖЧКсы (ИНН: \_\_\_\_\_) Бишкек ш., Ленин к., 10-үй дарегиндеги №2 кеңседе жайгашкан, мекеме директору К. Т. Сыргаковдун телефону: \_\_\_\_\_.

*Колу  
Датасы*

### **5.3. Башка көзөмөл органдары**

КР Эмгек кодексинде Оорулардын алдын алуу жана мамлекеттик санитардык-эпидемиологиялык көзөмөл департаменти, КР Саламаттыкты сактоо министрлиги жана Бишкек шаарынын Мамлекеттик санитардык-эпидемиологиялык көзөмөл борбору (МСЭКБ) сыяктуу органдар иш берүүчүлөрдүн ишмердигиндеги айрым аспектилерге көзөмөл жүргүзөөрү көрсөтүлгөн. Ошондуктан, мамлекеттик эмгек инспекциясына арыздануудан сырткары, иш берүүчү тарабынан санитардык-гигиеналык эрежелер бузулган учурда мекеменин жайгашкан орду боюнча МСЭКБнын аймактык органына кайрылуу натыйжалуу болушу мүмкүн. Кыргызстанда башкы мамлекеттик санитардык врач бекитүүчү көп сандаган санитардык-эпидемиологиялык эрежелер менен ченемдер (СанЭЧ) бар жана аларды кармануу иш берүүчүлөр үчүн милдеттүү. Мисалы, кызматкерлер үчүн компьютерлер менен иштөөнү уюштурууга талаптар белгиленген СанЭЧтин, аялдардын эмгектенүүсү, алардын ичинде кош бойлуулар үчүн ченемдер боюнча СанЭЧтин, иш ордундагы микроклимат жөнүндө СанЭЧтин жана башка көптөгөн санитардык эрежелердин (нурлануу булагы бар жумуштарды же жашы жетпегендердин эмгегин уюштуруу боюнча) олуттуу мааниси бар. Зарыл делген санитардык эрежелерди каалаган учурда Интернеттен таап, таанышууга болот. Ооба, эрежелер жөнөкөй эмес, көп учурда адис менен кеңешүү талап кылынат, бирок көптөгөн жоболору жетишерлик түшүнүктүү, эгерде сизге карата иш берүүчүнүн СанЭЧти бузуп жаткандыгын көрсөңүз, МСЭКБга арыз бериңиз.

Башка көзөмөлдөө жана текшерүү органдары менен деле ушундай иштешүүгө болот. Мисалы, эгерде сиз кооптуу өндүрүштүк объектиде иштесеңиз, ал эми иш берүүчү жумуштарды коопсуз жүргүзүү боюнча талаптарды одоно бузуп жатса, анда МСЭКБга кайрылууга болот.



#### **5.4. Текшерүү жана көзөмөл жүргүзбөй турган бийлик органдары**

Акыркы мезгилде көптөгөн кызматкерлер иш берүүчүнүн үстүнөн арыздарды жарандардын эмгек укуктарын коргоого анчейин деле тиешеси жок органдарга жиберешүүдө. Көп сандаган кайрылуулар КР Президентинин Администрациясына, КР Жогорку Кеңешине, КР Өкмөтүнө, КР Акыйкатчысына жана башка мекемелерге түшүп турат.

Бул бийлик органдары эмгек мыйзамынын сакталышын текшербейт жана көзөмөл жүргүзбөйт, иш берүүчүгө кандайдыр бир санкцияларды колдоно алышпайт жана эмгек мыйзамынын сакталышына текшерүү жүргүзүшпөйт, ошондуктан аларга кайрылуудан пайда жок, андан көрө тиешелүү инстанцияларга – сотко же Мамэкотехинспекцияга кайрылган дурус.

Эмгек укуктарынын бузулушу боюнча жогоруда саналган бийлик түзүмдөрүнө түшкөн арыздар ошол эле Мамэкотехинспекцияга кайра жөнөтүлөт, бул процесс кандайдыр бир убакытты алат. Чанда гана учурларда КР Президентинин Администрациясынан келген арыз инспекциянын өзгөчө көзөмөлүнө алынып, ал боюнча алда канча кылдат текшерилет, арийне бийликтин жогорку органынан кайра жиберилген кызматкердин арыздары кандайдыр бир өзгөчө деле майнап бербейт.

Бир сөз менен айтканда, өз убактыңарды коротпоону жана иш берүүчүгө карата арыздарды эмгек мыйзамдарынын сакталышын көзөмөлдөөгө эч кандай тиешеси жок бийлик органдарына (жетекчи адамдарга) жибербөөгө кеңеш беребиз. Эң башкысы, арызыңызга жооп күтө берип, мисалы депутаттан, сотко кайрылуу мөөнөтүн өткөрүп жиберүүгө болбойт. Эгерде сизде маанилүү идея бар болсо, мисалы кайсыл бир мыйзамга өзгөртүү киргизүү боюнча сунушуңузду Парламентке жиберсеңиз болот.

### **5.5. Профсоюздар (Кесиптик бирликтер)**

Профсоюз – бул өз укуктарын жана эмгектик укуктук мамилелердеги кызыкчылыктарды коргоо үчүн кызматкерлер тарабынан түзүлүүчү ыктыярдуу бирикме.

Кызматкер – эмгектик укуктук мамилелериндеги жеке тарап. Кызматкерлерге жалгыздап, ал турсун кээде иш берүүчү менен мамиледеги көйгөйлөрдү жана маселелерди чечүү, курчуган же жаңжалдуу жагдай түзүлсө, кысымга туруштук берүү кыйынга турат.

Кызматкерлер өз ара биригүү менен гана өз кызыкчылыктарын натыйжалуу коргой алышат.

Кыргызстанда, бүт дүйнө жүзүндөгүдөй эле кызматкерлердин профсоюздарды түзүү укугу, ал эми профсоюздардын эмгекчилердин кызыкчылыктарын коргоо боюнча укуктары таанылат.

Профсоюздардын ролу конкреттүү мекеме же ишкананын алкагы менен эле чектелбейт: Профсоюздардын бирикмелери республикалык, аймактык, тармактык жана жергиликтүү деңгээлдерде көптөгөн маселелерди чечүүгө катышууга укуктуу.

Иш берүүчү менен чыр-чатак жаралган учурда, эгерде сиз эмгектенген компанияда бар болсо, баштапкы профсоюз уюмуна жардам сурап кайрыла аласыз. Адатта баштапкы профсоюздук уюмдар кызматкерлердин бузулган укуктарын коргоо жана калыбына келтирүү үчүн зарыл болгон билимге жана тажрыйбаларга ээ, жалгыз кызматкерге караганда сүйлөшүү жүргүзүү боюнча профсоюздун күчү зор.

Эгерде сиздин компанияда профсоюз уюму жок болсо, сиздин шаардагы профсоюздук бирикмелерге кайрылууга аракет жасап көрүңүз. Профсоюздардын укуктук кызматтары алардын профсоюздарына мүчө болбогон кызматкерлерге жардамдашууга макул болгон учурлар арбын. Сиздин аймакта ишмердик жүргүзгөн профсоюздардын даректерин интернеттен, мисалы Кыргызстандын Профсоюздар Федерациясынын <http://www.fpk.kg> сайтынан оңой табууга болот.

Болбосо, өзүңүздүн эмгектик укуктарыңызды, ошондой эле кесиптештериңиздин укуктарын коргоо үчүн өз алдыңызча баштапкы профсоюздук уюм түзө аласыз.

“Баштапкы уюмду” бир мекемеде иштеген үч адам деле түзө алат. Баштапкы профсоюздук уюм түзүүнүн өзгөчө татаалдыгы жок.

### **Профсоюздар укуктуу:**

- Ички ченемдик актыларды кабыл алууда профсоюздардын пикирин эске алуу процедурасы аркылуу, эмгек акыны кошо алганда, иштөө шартын аныктоого таасир этүүгө.

- Жамааттык келишим жана макулдашуу түзүү үчүн жалпы сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө.

- Иш ордунда кызматкердин укуктарынын сакталышына байкоо салууга жана иш берүүчү тарабынан эмгек мыйзамдарынын аткарылышын көзөмөлдөөгө. Бул үчүн профсоюздук эмгек инспекторлору эмгек жөнүндө жана профсоюздар жөнүндө мыйзамдардын сакталышын, ошондой эле жамааттык макулдашуулардын, келишимдердин шарттарынын иш берүүчү тарабынан аткарылышын текшерүү үчүн профсоюздун мүчөсү иштеген мекемелерге тоскоолдуксуз кирүүгө.

- Иш берүүчүлөрдөн, алардын бирикмелеринен (союздар, ассоциациялар), мамлекеттик бийлик органдарынан жана социалдык-эмгектик маселелер боюнча жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу органдарынан маалымат алууга.

- Жеке жана жамааттык эмгек талаштарына катышуу менен кызматкерлердин укуктарын коргоого.

- Кызматкерлерге юридикалык жардам көрсөтүүгө, алардын эмгек укуктарын коргоо арызы менен Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекциянын Эмгекти жана эмгек мамилелерин коргоо бөлүмүнө, башка да мамлекеттик органдарга жана сотко кайрылууга.

- Иш орундарынын кыскаруусуна же эмгек шарттарынын начарлоосуна алып келиши мүмкүн болгон мекеме же анын бөлүмдөрү жоюлган, менчик түрү же уюштуруу-укуктук үлгүсү өзгөргөн, өндүрүш же иш токтотулган учурда профсоюз мүчөлөрүнүн кызыкчылыктарын коргоого.

- Профсоюз мүчөлөрүнүн укуктарына жана

кызыкчылыктарына тиешелүү маселелерге байланыштуу иш берүүчү менен сүйлөшүүлөргө катышууга.

- Жалпы бошотууларды убактылуу токтотуу же мөөнөтүн которуу жөнүндө жергиликтүү өзүн-өзү башкаруу органдарына сунуш киргизүү менен жумушчу орундарды коргоого.

- Социалдык-эмгектик чөйрөгө тиешелүү мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды кабыл алуу жөнүндө сунуштарды демилгелөө менен мамлекеттик органдарда эмгекчилердин кызыкчылыктарын жылдырууга; иш менен камсыздоо боюнча мамлекеттик программаларды даярдоого катышууга, мекемени кайра уюштуруу же жоюунун натыйжасында ишсиз калып жаткан профсоюз мүчөлөрүн социалдык коргоо чараларын сунуштоого ж.б.

### ***5.6. Коомдук уюмдар, адвокатура, юридикалык клиникалар***

Сапаттуу юридикалык жардамды, анын ичинде эмгек иштери боюнча, акысыз алууга аракет жасап көрүүгө болоорун ар ким эле биле бербейт.

Кеп кызматкерлери адамдарды “алгачкы акысыз юридикалык кеңеш алууга” азгырып, кандай иш болсо да утушка 100% кепилдикти жана алтын тоолорду, мисалы иш берүүчүдөн моралдык зыян үчүн эбегейсиз өлчөмдөгү компенсация өндүрүп берүүнү убада кылган шылуун компаниялардын ишмердиги жөнүндө жүрүп жаткан жок. Эмгек талаштарынын тажрыйбасынан алып караганда, судьялар моралдык зыяндар үчүн 10 миң сомдон ашык компенсацияларды чанда өндүрүшөт. Деген менен, төмөнкүлөрдү айта кетели.

**Биринчиден**, “Мамлекет кепилдеген юридикалык жардам жөнүндө” КРнын Мыйзамы бар. Бул мыйзамдын 7 жана 8-беренелерине ылайык, калктын айрым категориялары эмгек келишимин түзүүдөн иш берүүчү мыйзамсыз баш тарткандыгы жөнүндө, жумушун калыбына келтирүү жөнүндө, эмгек акыны өндүрүү жөнүндө, анын ичинде аргасыз бош жүргөн учур үчүн, иш берүүчүнүн мыйзамсыз аракеттери (аракетсиздиги) менен келтирилген моралдык зыяндын компенсациясы жөнүндө

иштер боюнча **кеңештер жана зарыл документтерди түзүү түрүндө акысыз юридикалык жардам алууга укуктуу.**

Акысыз юридикалык жардамды мамлекеттик юридикалык бюролор жана адвокаттар көрсөтүшөт, алардын кызмат акысын төлөөнү мамлекеттик бийлик өзүнө алат. Бишкекте акысыз юридикалык жардам алуу үчүн адам адегенде жашаган жери боюнча социалдык коргоо органына кайрылып, акысыз жардам алууга укугун тактап, андан соң социалдык коргоо органы жөнөткөн адвокатка кайрылат.

**Экинчиден,** жогорку окуу жайлардын алдында көп учурларда юридикалык клиникалар уюштурулуп, аларда акыркы курстардын студенттери окутуучулардын көзөмөлүндө практикадан өтүшөт. Мындай клиникалардын жоболорунда эмгек талаштары боюнча жардам көрсөтүү мүмкүнчүлүктөрү каралган. Ошондуктан, сиз кадыр-барктуу ЖОЖдун юридикалык факультетинин алдында иштеп жаткан юридикалык клиника болсо, кайрылып көрүүгө аракеттениңиз.

**Үчүнчүдөн,** кызматкерлерге тигил же бул шарттарда акысыз юридикалык жардам көрсөтүүчү коммерциялык эмес уюмдар да бар. Ири профсоюздардын укуктук кызматтары көп учурда аларда мүчөлүккө тура элек кызматкерлерге да жардамдашууга макул болушат. Эл аралык юридикалык фирмалардын тажрыйбасында кээде жарандардын айрым категорияларына акысыз юридикалык жардам көрсөтүүлөр кездешет

Андыктан, кызматкерлерге акысыз жардам берген уюмдар жөнүндө кызыгып көрүүгө болот. Бирок, бөлүмдүн башында сөз болгон алдамчылардын кайырмагына илинип калбагыла, эгерде уюм акысыз юридикалык жардам көрсөтүп жаткан болсо, демек ал үчүн башка кимдир бирөө тарабынан төлөнгөн (мамлекет, демөөрчүлөр, профсоюздун мүчөлөрү ж.б.). “Нормалдуу” компанияларда бул маалымат акысыз жардам алуунун шарттары жөнүндөгү маалыматтар сыяктуу эле эч качан жашырылбайт жана ачык эле айтылат.

***Кыргыз тилине которгондор:  
Атай Алтымышев, Назарбек Байжигитов***