

*Тажиббаев Д.У., Ибраимов Б.З., Утанов К.К.*

**ЭМГЕК МЫЙЗАМДУУЛУГУНУН МАСЕЛЕЛЕРИ ЖАНА ЭМГЕК  
МАМИЛЕЛЕРИНИН УКУКТУК ЖӨНГӨ САЛЫНЫШЫ**

*Тажиббаев Д.У., Ибраимов Б.З., Утанов К.К.*

**ЗАДАЧИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАВОВОЕ  
РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

*D.U. Tazhibayev, B.Z. Ibraimov, K.K. Utanov*

**LABOUR LAWS PROBLEMS AND PULLING THE LABOUR RELATIONS  
IN RIGHTFUL MANNER**

УДК: 331.1/349.2

*Макалада авторлор тарабынан Кыргыз Республикасында эмгекти коргоо, жумушчуларды социалдык жактан коргоо, шиканаларда эмгекти уюштуруу жана башка эмгек мыйзамдуулугундагы актуалдуу суроолор каралган. Ошондой эле, коментарийлер, түшүндүрмөлөр жана сунуштар берилген.*

**Негизги сөздөр:** мамлекет, республика, Конституция, жалдоочу, жумушчу, эмгек, мыйзам, келишим.

*В статье авторами рассматриваются актуальные вопросы трудового законодательства Кыргызской Республики, такие, как охрана труда, социальная защита работников, организация труда на предприятии и т.д. Даются комментарии, рекомендации и разъяснения.*

**Ключевые слова:** государство, республика, Конституция, работник, работодатель, труд, закон, договор.

*In this article the authors deal with the labor defacing in Kyrgyz Republic, social defacing of workers, organizing labor at industries and other labor laws which actual in now days.*

**Key words:** state, republic, Constitution, workman, employer, labor, law, contract.

Смена общественно-экономической формации в Кыргызской Республике, переход к обществу свободного предпринимательства привели к существенному изменению содержания понятия труда и мотивов ее укрепления. В настоящее время устранено идеологическое воздействие на участников производства (пропаганда преимуществ социалистического образа жизни, приоритет защиты социалистической собственности и т. п.).

Вмешательство государства в сферу трудовых прав и обязанностей граждан приобрело принципиально иной характер. Право на труд больше не связывается с абсолютной обязанностью государства обеспечить реализацию этого права. Государство обязуется лишь организовывать различные формы социальной защиты безработных (учреждение органов по занятости, выплата пособий по безработице) и освобождает гражданина от ответственности за неучастие в труде. В соответствии Конституции Кыргызской Республики и Трудовому Кодексу Кыргызской Республики **"каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на**

**защиту от безработицы"**[1]. Мотивы деятельности и работодателя, и работника в трудовых правоотношениях приобретают экономический характер. Если работодатель не добьется необходимой дисциплины труда, то его ждет имущественное разорение, так как он действует на свой страх и риск. Основным мотивом работника теперь становится страх потерять работу, а вместе с ней лишиться и заработка, то есть средств к существованию. Это обстоятельство отнюдь не исключает других мотивов соблюдения трудовой дисциплины, присущих любому цивилизованному обществу: нравственные критерии порядочности и добросовестности, представления о профессиональном отношении к делу, соблюдение сложившихся традиций, следование религиозным убеждениям и т. п.

В настоящее время государство в определенном объеме активно вмешивается в организацию труда, устанавливая требования по охране труда, предусматривая уровень социальной защиты работников, предоставляя нанимателю определенную власть в управлении производством, организации труда на предприятии, в установлении содержания трудовых функций, должностных инструкций и т. д. В пределах установленного государством трудового законодательства работодатель имеет право требовать, а работник обязан выполнять действия, соответствующие трудовой функции, обусловленной трудовым договором. В настоящее время вопросы, связанные с соблюдением дисциплины труда и исполнением сторонами трудового договора своих обязанностей, приобрели некоторые особенности. Кроме того есть определенные пробелы в законодательстве по этому вопросу. В этой дипломной работе нам необходимо исследовать их. Как показывает практика последних лет, из всех увольнений по инициативе администрации наибольший процент составляют увольнения за нарушения трудовой дисциплины. На некоторых предприятиях основной причиной увольнения по инициативе администрации являются систематическое неисполнение работником своих трудовых обязанностей, а на других - прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии, на третьих - основанием увольнения по инициативе администрации становится факт хищения или дополнительные основания для некоторых категорий работников. Законом предусмотрено, что на эти

увольнения не запрашивается согласие профкома. В данном случае прекращение действия трудового договора происходит по инициативе администрации в связи с виновным поведением работника, но если работник не согласен с основанием такого увольнения, то подобные юридические факты должны быть доказаны администрацией. И не исключены различные нарушения, в том числе и порядка увольнения в соответствии с действующим законодательством.

Соблюдение всех норм трудового права - задача работодателя, а одна из обязанностей работника:

- это добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу предприятия (учреждения, организации);
- выполнять установленные нормы труда.

Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Трудовое законодательство направлено на создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства.

Основными задачами трудового законодательства являются правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений:

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству между работодателями, работниками и органами государственного управления, местного самоуправления, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию представительных органов работников и работодателей в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
- по разрешению трудовых споров.

Основными принципами правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений признаются:

- право на труд, который каждый гражданин свободно выбирает или на который свободно соглашается, включая право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий;
- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых правоотношений;

- запрещение детского труда в наихудших формах;
- защита от необоснованного увольнения;
- обеспечение права на содействие занятости и на социальную защиту от безработицы;
- обеспечение права на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;
- обеспечение права на вознаграждение за труд в соответствии с трудовым договором, но не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение права на отдых;
- обеспечение права на возмещение вреда здоровью, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- содействие профессиональному развитию работника на производстве, подготовке кадров;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными законодательными актами;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;
- обеспечение права каждого гражданина на защиту государством его прав и свобод, в том числе в судебном порядке;
- обеспечение права на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и иные представительные органы работников для защиты своих прав, свобод и интересов в области трудовых правоотношений и осуществления общественного контроля за их соблюдением;
- обеспечение права работодателей на объединение для защиты своих прав, свобод и интересов в области трудовых правоотношений;
- участие объединений работников и работодателей в регулировании трудовых правоотношений [2].

Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в соответствии с Конституцией Кыргызской Республики осуществляется трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: настоящим Кодексом, иными законами, указами Президента Кыргызской Республики, постановлениями Правительства Кыргызской Республики, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Межгосударственные договоры и иные нормы международного права, ратифицированные Кыргызской Республикой, являются составной и непосредственно действующей частью законодательства Кыргызской Республики.

Если международными договорами, ратифицированными Кыргызской Республикой, установлены более благоприятные для работника правила, чем предусмотренные законами и иными нормативными

правовыми актами Кыргызской Республики, соглашениями, коллективными договорами, то применяются правила международных договоров.

Органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции по согласованию с представительными органами работников.

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, работодателем при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводит согласование с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка согласования с представительным органом работников, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Трудовой Кодекс Кыргызской Республики, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

Трудовой Кодекс КР, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, обязательны для применения на всей территории Кыргызской Республики для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работодателем и работником, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства.

Особенности применения ТК КР к иностранным гражданам и лицам без гражданства определяются статьей 7 Трудового Кодекса и иными законами, содержащими нормы трудового права.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организаций, государственных служащих, лиц, работающих по совместительству, женщин, молодежи и других) устанавливаются настоящим трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами.

Трудовой кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц: военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы; лиц из числа рядового и начальствующего состава органов внутренних дел; лиц из числа

рядового и начальствующего состава органов и учреждений уголовно-исполнительной системы; членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор); лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера (подряда, поручения и других); других лиц в установленных законом случаях (если в установленном настоящим Кодексом порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей).

Трудовой Кодекс, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на иностранных граждан, лиц без гражданства, работающих в организациях, расположенных на территории Кыргызской Республики, если иное не установлено законом Кыргызской Республики или международным договором.

На работников организаций, расположенных на территории Кыргызской Республики, учредителями или собственниками (полностью или частично) которых являются иностранные юридические или физические лица (в том числе дочерние организации транснациональных корпораций), распространяются законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, если иное не предусмотрено законом или международным договором Кыргызской Республики.

Граждане Кыргызской Республики, являющиеся работниками организаций, указанных в части второй настоящей статьи, при равном труде имеют право на равную оплату наряду с иностранными работниками таких организаций.

Трудовой Кодекс КР регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные:

- с профессиональной подготовкой работников и повышением квалификации;
- с деятельностью профсоюзов или иных представительных органов по защите прав работников;
- с деятельностью объединений работодателей по регулированию социально-трудовых отношений;
- с ведением коллективных переговоров, с заключением коллективных договоров и соглашений;
- с взаимоотношениями между работниками (их представителями) и работодателями на уровне организаций;
- с обеспечением занятости;
- с контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде, об охране труда;
- с рассмотрением индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

Трудовые и связанные с ними отношения, осно-

ванные на членстве в кооперативах, предприятиях и товариществах, регулируются Трудовым Кодексом с особенностями, указанными в их уставах, но не противоречащими законодательству о труде.

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда [3].

Не допускается неравная оплата за равный труд.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений и ограничений, которые определяются свойственными конкретному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

Принудительный труд, то есть принуждение к выполнению работы под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, запрещается, кроме случаев:

- выполнения работы, которая обусловлена законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной службе;
- выполнения работы в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- выполнения работы вследствие вступившего в

законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Использование детского труда в наихудших формах запрещается.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, вступает в силу с момента, указанного в нем или в ином акте, определяющем порядок введения в действие данного акта.

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие в связи:

- с истечением срока его действия;
- с вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы по тому же вопросу;
- с отменой (признанием утратившим силу) данного акта актом равной или высшей юридической силы [4].

Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

В отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие.

#### Литература:

1. Конституция Кыргызской Республики. (В редакции Закона от 27.07.10), [Электронный ресурс], [www.cbd.minjust.gov.kg](http://www.cbd.minjust.gov.kg)
2. Трудовой кодекс Кыргызской Республики. 04-август 2004-г. [Электронный ресурс], [www.cbd.minjust.gov.kg](http://www.cbd.minjust.gov.kg)
3. Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости. - М.: Дело, 2005. - С. 200.
4. Гражданский процессуальный кодекс Кыргызской Республики, (В редакции Закона [14 марта 2014 года № 48](#)), [Электронный ресурс], [www.cbd.minjust.gov.kg](http://www.cbd.minjust.gov.kg)

Рецензент: кандидат юридических наук, и.о. доцента Мазитов Р.Я.