

**Кыргыз Республикасынын Билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик  
бирлигинин Борбордук комитети**

**Кесиптик бирлик- билим берүү кызматкерлеринин эмгектик,  
кесиптик, социалдык укуктарын жана кызыкчылыктарын  
коргоонун кепили!**

**Турдубаев Бактыбек Абдилатович**

**ОшМУнун профсоюз комитетинин укук жана техникалык  
эмгек инспектору**

# Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын иерархиясы.

## 1. Кыргыз Республикасынын конституциясы – баш мыйзам.

12.03.2011-жылы №31 токтом менен бекитилген.

Ал: 116-беренеден жана 5 бөлүмдөн турат.

1. Кодекстер: (ЭК, НК, КЖК, ЖК)

2. Министрлер Кабинетинин токтомдору (Билим берүү мыйзамы 11.08.2023 №179, профсоюздар жөнүндө мыйзам, зыяндуулук боюнча мыйзам ж.б.

3. Билим берүү министрлигинин буйруктары

4. ОшМУнун уставы, жамааттык келишим, окумуштуулар кеңешинин чечимдери, буйруктар, жоболор ж.б.

5. Институт, факультеттердин токтомдору



1.Кыргызстан профсоюздар федерациясы.

2.Кыргыз Республикасынын Билим берүү  
жана илим кызматкерлеринин Борбордук  
комитети.

3.ОшМУнун бириккен кесиптик бирлиги.

4.Институт, факультеттердин проф бюролору.

# Кыргыз Республикасынын Конституциясы

КР Конституциясы 12.03.2021-жылы №31 мыйзамы менен бекитилген.  
КР Конституциясы 116-беренеден жана 5 болүмдөн турат.

## IV ГЛАВА. ЭКОНОМИКАЛЫК ЖАНА СОЦИАЛДЫК УКУКТАР

### 8-берене

**Кесиптик бирлик уюмдары түзүлүшү, сөзсүз болушу керек.**

### 42-берене

1. Ар бир адам эмгек эркиндигине, эмгекке жөндөмдүүлүгүн пайдаланууга, кесибин жана иштин түрүн тандоого, **коопсуздуктун жана гигиенанын талаптарына жооп берген эмгек шарттарына жана эмгекти коргоого укуктуу, ошондой эле мыйзам менен белгиленген жашоо минимумунан төмөн болбогон эмгек акы алууга укуктуу.**
2. Ар бир адам эс алууга укуктуу.
3. Жумуш убактысынын максималдуу узактыгы, жумасына эс алуунун минималдуу убактысы жана **акы төлөнүүчү жылдык өргүү, ошондой эле эс алуу укугун жүзөгө ашыруунун башка негизги шарттары мыйзам менен аныкталат.**

### 43-берене

3. Жарандар мамлекеттик саламаттык сактоо мекемелеринин тармагынан акысыз пайдаланууга укуктуу.  
Медициналык тейлөө, жеңилдетилген шарттарда тейлөөнү кошуп алганда мыйзамда каралган мамлекеттик кепилдиктердин чегинде мамлекеттин эсебинен жүзөгө ашырылат.
4. **Кызмат адамдарынын өмүрү жана ден соолугу үчүн коркунуч туудурган фактыларды жана жагдайларды жашыруусу мыйзамда белгиленген жоопкерчиликке алып келет.**

## **28-апрель Бүткүл дүйнөлүк эмгекти коргоо күнү**

Эл аралык эмгек уюмунун (ЭЭУ) (международная организация труда - МОТ) демилгеси менен **28-апрель - Бүткүл дүйнөлүк эмгекти коргоо күнү** катары жарыяланган. Ал эмгекчилердин коопсуздугун камсыздоого өзгөчө көңүл бурулган күн катары белгиленет, Бүткүл дүйнөлүк эмгекти коргоо күнүн кеңири белгилөөнү, эмгекчилердин ден-соолугун коргоого, коопсуз иш шарттарын камсыз кылууга көңүл бурууга чакырат.

Эл аралык уюмдардын чакырыгына тилектештигин билдирип, Кыргыз Республикасынын Билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин борбордук комитети бүткүл дүйнөлүк эмгекти коргоо күнүнүн алкагында Билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин райондук, шаардык жана баштапкы кесиптик бирлик уюмдарына **«Эмгекти коргоо күнү» белгиленет.**

КР Билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин аймактык райондук, шаардык жана баштапкы кесиптик бирлик уюмдарынын ишмердүүлүгүндө **кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо** жана **КР эмгек мыйзамдарынын аткарылышына контроль** жүргүзүлүп жаткан иштери тууралуу ошол күндөрү соц. тармактарга чагылдыруу керек.

## Кесиптик бирлик (профсоюз) уюмдарынын укуктары

- **Кесиптик бирлик**- бул өз алдынча, көз карандысыз, билим жана илим уюмдарындагы жана мекемелериндеги укуктук-уюштуруучулуктун бардык жана менчигинин түрлөрүндө, билим берүү тармагындагы башкаруу органдарында эмгектенгендерди, жогорку окуу жайларынын студенттерин, кесиптик орто окуу жайларынын окуучуларын, тармактын убактылуу иштебеген ардагерлерин, ошондой эле билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигине мүчө болуп киришкен башка тармактардын кызматкерлерин коомдук башталышта бириккен уюм.
- **Кесиптик бирлик**-өзүнүн мүчөлөрүнүн эмгек укуктарын коргоо үчүн түзүлгөн уюм.  
**Кесиптик бирлик**-эки тараптуу социалдык өнөктөштүк байланышты жана эмгек укуктардын сакталышын коомдук контроль жазап, анын аткарылышын талап кылуучу уюм.
- **Кесиптик бирлик**- иш берүүчүлөр жана мамлекеттик органдар менен тең укукта кызматташа турган, кесиптик бирликтин катардагы мүчөсүн коргой турган уюм.

### Профсоюз уюму жөнүндө терс түшүнүктөр бар

- Көпчүлүк учурларда коомчулукта эмне үчүн бизге курортко путевка бербейт деп эле башташат. Андан тышкары дагы төмөндөгүдөй суроолорду коюшат:

➤ Профсоюздар эмне иш кылышат?

➤ Профсоюздар эмне учун керек?

➤ Профсоюздун уюмунун кереги барбы?

➤ Профсоюздар биздин укугубузду коргой алабы?

➤ Профсоюздук уюмдар биз өз алдынча бөлүнүп кетебиз?

Деген көптөгөн суроолорду беришет. **Бирок, бул түшүнүк туура эмес, бул мыйзамдарды билбегендик!** Бул суроолорго профсоюздун райшаардык комитеттердин төрагалары туура так жооп береалбай жатабыз, ошондуктан профсоюздук уюмдар өзүнчө бөлүнүп кетип жатышат.

- **Профсоюздар**- бул жамааттык эмгек мамилелеринин активдүү субъектиси.
- **Профсоюз**-бул кызматкерлердин-жумушта иштеген профсоюздун мүчөлөрүнүн өкүлчүлүгү, коргоочусу!

Эл аралык Эмгек Уюмунун **№87** «Биригүү эркиндиги жана уюмдашуу укугун коргоо жөнүндө», **№135** Ишканалардагы эмгекчилердин өкүлдөрүнүн (профкомдордун) укуктарын жана алардын мүмкүнчүлүктөрүн коргоо» жана «Кесиптик бирлик кыймылдарынын көз карандысыздыгы жөнүндө» конвенциясы **Кыргыз Республикасында ратификацияланган**, биздин мыйзам катары анын талаптарын аткарууга милдеттүүбүз.

**Профсоюздардын** эркин биригүүсү, алардын укуктарын жана эмгек укуктарын коргоо жана көзөмөл жүргүзүү укугу **КР Эмгек кодекси, Кесиптик бирликтер жөнүндө, Жамааттык келишимдер жөнүндө, Эмгекти Коргоо жөнүндө жана Эмгек мамилелер жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө** мыйзамдар жана ченемдик-укуктук актылар менен жөнгө салынат.

Натыйжада бизге жетиштүү **ченемдик-укуктук** база бар, алар профсоюздук уюмдардын укук- милдеттерин аткаруусун аныктайт жана алардын иш-аракеттерин жөнгө салат.



**Эл Аралык Эмгек уюмунун №87 “Биригүү эркиндиги жана уюмдашуу укугун коргоо жөнүндө».** Профкомдор биригүү аркылуу эмгек мыйзамдарынын аткарылышын бардык деңгээлде айыл аймагы, район, область жана республика боюнча ар тараптан контролдойт.

**Экинчиден** баштапкы кесиптик бирлик уюмдары иш берүүчүлөр менен жамааттык келишимдерди, аймактык жергиликтүү органдар менен үч тараптуу макулдашууларды, ал эми жогорку уюмдар тармактык билим берүүнүн жогорку органы менен макулдашууларды, КПФ КР Министрлер Кабинети менен Башкы макулдашууларды түзүп, мамлекеттин бардык деңгээлдеги структуралары, тармактары менен макулдашууларды жана жамааттык келишимдерди түзүп, мыйзамдуу социалдык өнөктөш катары иш алып барат.

**КР Кесиптик бирликтер жөнүндө мыйзамдын 2-статьясы:** өз мүчөлөрүнүн укуктук социалдык-экономикалык кызыкчылыгын коргойт жана Кесиптик бирликтин түзүлүш түзүмү аймактык биригүү принцибин камтыйт.

**КР Кесиптик бирликтер жөнүндө мыйзамдын 4-статьясы:** Кесиптик бирликтер көз карандысыз жана КР мыйзамдарына гана баш иет. Алар мамлекеттик бийлик органдарына, жумуш берүүчүлөргө, саясий партияларга жана башка коомдук уюмдарга отчет бербейт жана алар тарабынан контролдонбойт. Эгерде мыйзам тарабынан башкача каралбаса, кесиптик бирликтердин укуктарын чектей же алардын уставдык ишин жүзөгө ашырууга тоскоолдук кыла турган ар кандай кийлигишүүлөргө тыюу салынат деп белгиленген, бул статьяны бузгандар мыйзам алдында жооп бериши керек.

**24-статьясы. Кесиптик бирликтин укуктарын бузгандык үчүн жоопкерчилик**

Кесиптик бирликтер жөнүндө мыйзамдарды жана алардын уставдарын бузгандык үчүн мамлекеттик бийлик органдарынын кызмат адамдары, иш берүүчүлөр Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген иретте тартиптик, администрациялык, **жазык** жоопкерчилигине тартылат.



## Профсоюздук уюмдар эмне иш кылышат?

**Профсоюздук уюмдардын негизги милдеттери: Өкүлчүлүк (представительская) милдети:** Профсоюздар иш-берүүчүлөрдүн алдында, муниципалдык жана мамлекеттик органдардын алдында кызматкерлердин-эмгекчилердин өкүлү катары алардын кызыкчылыгын көздөшөт;

➤ **КР Эмгек кодексинин 17-18-19-главасына** ылайык социалдык өнөктөштүк макулдашылган социалдык-экономикалык абалды, эмгек мамилелер жаатындагы укуктарды аныктоодо жана турмушка ашырууда, тараптардын өз ара чектерин аныктай турган уюм.

➤ **Эмгекти коргоо милдети-**Профсоюздар кызматкерлердин эмгектик укуктарын, социалдык-экономикалык кызыкчылыктарын коргошот; Мисалы, Кесиптик бирлик уюмдарына кайрылган арыз-даттануулардын талаптарын чечүүгө аракет жазалат. Жумуштан туура эмес бошогон, эмгек акысын туура эмес эсептөөлөр, эмгек өргүүлөрдүн туура эмес берилиши ж.б. укук бузууларды калыбына келтирүү боюнча иш берүүчүлөрдүн аткаруусун талап кылат. **Контролдоо (көзөмөлдөө) милдети-** Профсоюздар иш берүүчүлөр тарабынан эмгектенүүгө байланыштуу мыйзамдардын аткарылышына, социалдык-экономикалык, эмгек укуктарын коргоо, жамааттык жана башка тиешелүү келишимдердин аткарылышына, эмгектенүүнүн, өндүрүштүк нормаларынын сакталышына **коомдук көзөмөл жүргүзөт жана аткаруусун талап кылат;**

➤ **Уюштуруучулук милдети:** Мугалимдерди, кызматкерлерди укуктарын жана эмгек укуктарын коргоо, социалдык өнөктөштүк коопсуз эмгек шарттарын түзүү боюнча уюштуруу иштерин жүргүзүшөт.

■ **Кесиптик бирликтер** бул милдеттерди (функцияларды) мыйзам чегинде каралган укуктарды колдонуу менен турмушка ашырууну жүргүзүшөт. **Бул ыкмалар:**

✓ Жамааттык сүйлөшүүлөргө катышуу; Жамааттык келишимдерди түзүүгө (иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин мамилелерин, алардын укуктарын жана милдеттерин, аларга тиешелүү социалдык пакеттердин каралышын) катышат, кызматкерлердин атынан кол коет;

- ✓ **Профсоюздар өндүрүштө болгон кырсыктарды изилдөөлөр** профкомдун төрагасынын катышуусуз өткөрүлбөйт, өндүрүш менен байланышкан учурда бир мезгилдүү, жана ай сайын төлөнүүчү прособьенин төлөнүшүн контролдойт.
- ✓ **Профсоюздар зыяндуу шартта иштеген мугалимдерге 15-30%** чейин кошумча төлөмдүн берилишин контролдойт. Азыркы учурда профсоюздук уюмдардын катуу көзөмөлүнүн аркасында республиканын билим берүү тармагындагы бардык билим берүү уюмдарында төлөнөт.
- ✓ **Профсоюздар** билим берүү уюмдарындагы кызматкерлердин жумуш орундарында **коопсуз шарттардын түзүлүшүн, техникалык коопсуздугун алдын-ала сакталышын** иш берүүчүлөрдүн камсыз кылуусун талап кылат.
- ✓ **Профсоюздар билим берүү уюмдарында локалдык ченемдик укуктук актыларды түзүү** менен иш берүүчүлөр кызматкерлерге кошумча укуктардын берилиши жана кызматкерлерге ыңгайлуу коопсуз эмгек шарттарын түзүү милдетин талап кылат.
- ✓ **Профсоюздар Билим берүү уюмдарынын локалдык документтерин иштеп чыгууга жана аны макулдашууга катышуу: уюмдун ички эрежелерин иштеп чыгууда, эмгек акы жана сыйлоо боюнча жоболорду иштеп чыгууда профсоюздук уюмдар макулдугун берет,** жумуш орундарын атестациялоо боюнча жобонун аткарылышын, эмгекти коргоо багытындагы талаптардын аткаралашын профсоюздук уюмдарда түзүлгөн **укук жана эмгекти коргоо боюнча инспекторлору** контролдоп, активдүү катышат.
- ✓ **Профсоюздар** билим берүү уюмдарындагы жумалык сааттардын бөлүнүшү, тарификацияларды бекитүүгө макулдук берет.
- ✓ **Бардык түзүлгөн локалдык укуктук ченемдик акыларга профсоюздук уюмдардын макулдугу жок болсо, анда локалдык укуктук-ченемдик акты жараксыз болуп эсептелет.**

**Кесиптик бирлик комитеттери билим берүү уюмдарында эмгек мыйзамдарынын аткарылышы боюнча томондогудой коомдук көзөмөл жүргүзөт.**

1. Билим беруу жонундо мыйзамындагы мугалимдердин эмгек укуктарын, социалдык-экономикалык укуктарын коргоо жана анын аткарылышына коомдук контроль жүргүзөт.
2. Эмгек өргүүлөрдүн графигинин тузулушу, анын туура аткарылышын, убагында эмгек акылардын толонушуно контроль жүргүзөт.
3. Мектептерде локалдык ченемдик укуктук актылардын тузулушу, ага профсоюздук уюмдардын макулдук берүүсүнө контролдук кылуу;
4. Мугалимдер жана кызматкерлер жумушка кирип жатканда кирүү инструктажы менен тааныштыруу, жумуш орундарын инструктаждан өткөрүү.
5. Кызматкерлерге-мугалимдерге эмгекти коргоо укуктарын окуп үйрөтүү жана билимин текшерүү иштерин жүргүзүү боюнча эмгекти коргоо кызматынын аткарган иштерин контролдоо.
6. Пландуу жана кезексиз инструктаждан өткөрүп туруусун контролдоо, инструктаждарды иштеп чыгып бекитүү, профсоюздук уюмдун макулдугун алуусун контролдоо.
7. Мектептерде жаны окуу жылына карата саатарды болуштуруу тарификацияларды тузүүдө профсоюздук уюмдардын төрагаларынын макулдук берүү талабынын аткарылышына контроль.
8. Эмгекти коргоо боюнча КР укуктук ченемдик актыларын бузган, жамааттык келишимдерде жана макулдашууларда каралган эмгекти коргоо боюнча милдеттерди аткарбаган күнөлүү адамдардын кызматтан бошотууга болгон укугун колдонуусуна көзөмөлдүк кылуу
9. Баштапкы кесиптик бирлик уюмдарынын ыйгарым укуктары КР мыйзамдары, кесиптик бирликтердин уставдары, кесиптик бирликтер менен иш беруучулордун ортосунда түзүлгөн жамааттык келишимдер, макулдашуулар тарабынан аныкталат.
10. **Кесиптик бирлик комитеттери КР Кесиптик бийликтер жонундо мыйзамдын 9,14-статьясын жана КР Эмгек кодексинин ылайык коомдук көзөмөл жүргүзөт жана 1 айлык моонотто аткарылышын талап кылууга укуктуу.**

**92-берене. Эмгек келишимин түзбөстөн ишке тартуу**

**1. Иш берүүчүнүн адамдарды эмгек келишимин түзбөстөн жумушка тартуусу -**

-жеке жактарга 75 эсептик көрсөткүч, юридикалык жактарга 230 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып пул салууга болот.

**2. Иш берүүчүнүн жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдөн бир тараптуу баш тартуусу -**

-жеке жактарга 100 эсептик көрсөткүч, юридикалык жактарга 280 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып пул салууга алып келет.

**93-берене. Чет өлкөлүк жумушчу күчтү КР тартуу жана пайдалануу эрежелерин бузуу**

**Чет өлкөлүк жумушчу күчтү Кыргыз Республикасына тартуу жана пайдалануу эрежелерин бузуу** -жеке жактарга 200 эсептик көрсөткүч, юридикалык жактарга 650 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып пул салууга алып келет.

**87-берене. Эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдын талаптарын бузуу**

**Сунуш кылынган жумуш медициналык корутундуга ылайык анын ден соолугу үчүн зыяндуу болуп саналган адам менен эмгек келишимин түзүү**

-жеке жактарга 10 эсептик көрсөткүч, юридикалык жактарга 50 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып пул салууга алып келет.

**2. Өзүнчө категориядагы адамдарды түнкү, ченемден ашык иштерге же дем алыш күндөрдө ишке тартуу эрежелерин бузуу** -жеке жактарга 30 эсептик көрсөткүч, юридикалык жактарга 130 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып пул салынат.



## **КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН УКУК БУЗУУЛАР ЖӨНҮНДӨ КОДЕКСИ**

**3. Өзүнчө категориядагы адамдарды оор иштерге, зыяндуу же коркунучтуу эмгек шарттары бар иштерге тартуу эрежелерин бузуу -**

-жеке жактарга 55 эсептик көрсөткүч, юридикалык жактарга 170 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып пул салынат.

**4. Иш берүүчүнүн кызматкерлердин ден соолугу жана коопсуз эмгек шарттарын түзүү, санитардык-гигиеналык ченемдерди жана техникалык регламенттердин жана эмгекти коргоо боюнча башка ченемдик укуктук актылардын талаптарын сактоону камсыз кылуучу каражаттарды жана технологияларды киргизүү боюнча милдеттерин аткарбоосу же талаптагыдай аткарбоосу,**

-жеке жактарга 75 эсептик көрсөткүч, юридикалык жактарга 230 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып пул салынат.

**5. Жарандарды жумуштан негизсиз четтетүү**

-жеке жактарга 30 эсептик көрсөткүч, юридикалык жактарга - 130 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып пул салынат.

**102-берене. Педагогикалык кызматкерге карата сыйлабагандыкты көрсөтүү.**

**1. Өзүнүн кызматтык милдеттерин аткарып жаткан педагогикалык кызматкерге карата сөгүнүү, адепсиз жүрүм-турум, кордоп тийишүү, адепсиз жаңсоолорду (белгилерди) же предметтерди көрсөтүү түрүндө, анын ичинде жалпыга маалымдоо каражаттары же телекоммуникация тармактары аркылуу билдирилген сыйлабагандыкты көрсөтүү.**

-Жеке жактарга эскертүү берүүгө же 10 эсептик көрсөткүч өлчөмүндө айып салууга алып келет. **Айып пулдун өлчөмү өтө аз болгондугу боюнча мыйзамга өзгөртүү киргизүү зарыл.**

**2. Ушул берененин 1-бөлүгүндө каралган аракеттерди жасоосуна алып келген ата-энелердин же аларды алмаштыруучу адамдардын он алты жашка чейинки курактагы баланы тарбиялоо боюнча милдеттерин аткарбагандыгы- эскертүүгө алып келет. Бул пунктка дагы өзгөртүү киргизүү менен керек.**

## ➤ Профсоюздук уюмдардын мыйзамдуу укуктары жана милдеттери

### КР ЭК 196-берене. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары, принциптери жана формалары

1. Социалдык өнөктөштүктүн тараптары - кызматкерлер (алардын өкүлдөрү профсоюздук уюмдар болуп эсептелет), иш берүүчүлөр (алардын өкүлдөрү алар жиберген кызматкерлер) жана Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдары.

5. Жамааттык сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүдө, жамааттык келишимди түзүүдө жана өзгөртүүдө, анын аткарылышына контролду жүзөгө ашырууга жана кызматкерлердин иш берүүчү менен эмгек талаш-тартыштарын кароодо уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыктарын тиешелүү **кесиптик бирликтер коргойт.**

### 239-берене. Эмгек жөнүндө мыйзамдардын сакталышын коомдук контролдоо

1. Эмгек мыйзамдарынын, эмгек укуктарынын, жамааттык келишимдердин ченемдерин камтыган башка ченемдик укуктук актылардын сакталышын коомдук контролдоо алардын кызыкчылыктарын коргогон кесиптик бирликтер тарабынан жүзөгө ашырылат.

2. Кесиптик бирликтер эмгек мыйзамдарынын сакталышын контролдойт. Бул функцияларды жүзөгө ашыруу үчүн ыйгарым укуктары тиешелүү мыйзамдарда жана кесиптик бирликтер жөнүндө жоболордо аныкталган кесиптик бирликтердин укуктук жана техникалык эмгек инспекциялары түзүлөт.

### 236-берене. Эмгек укугунун ченемдерин камтуучу мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузгандыгы үчүн жоопкерчилик

Эмгек укугунун ченемдерин камтыган мыйзамдарды жана башка ченемдик укуктук актыларды бузууга күнөөлүү болгон уюмдардын жетекчилери жана башка кызмат адамдары Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте жана учурларда жоопкерчилик тартат.



## Локалдык ченемдик укуктук акты деген эмне?

### КР ЭК 5-статьясы;

Иш берүүчү мыйзамдарга ж.б. ченемдик-укуктук актыларга, жамааттык келишимдерге, макулдашууларга ылайык өз компетенциясынын чектеринде эмгектик укук ченемдерин камтыган локалдуу ченемдик актыларды кабыл алат.

Эмгек мыйзамдарында, жамааттык келишимдерге салыштырмалуу кызматкерлердин абалын начарлатуучу, болбосо профсоюздук уюмдар менен макулдашуунун ушул кодексте каралган тартибин сактабастан кабыл алынган локалдуу ченемдик актылар жараксыз болуп саналат.

### Эске алуу маанилүү:

Бардык локалдуу ченемдик укуктук актылар ошол уюмдун жалпы чогулушунда талкууланып, протокол менен жол-жоболоштурулат. Ошол протоколдун негизинде иш берүүчүлөр (РББББ, ЖОЖ ректору, илимий мекеменин директору, мектеп директору, б/б директору) өзүнүн буйругу менен бекитет, ошондон кийин локалдуу акты юридикалык күчкө ээ болот. КР Билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Борбордук жана аймактык райондук, шаардык жана баштапкы кесиптик бирлик уюмдарынын ишмердүүлүгүндө кызматкерлердин эмгек укуктарын коргоо жана КР эмгек мыйзамдарынын аткарылышына контроль жүргүзүү негизги милдеттеринин бири болуп саналат.

2024-жылдын 9-апрелинде КР Билим берүү жана илим министри **Д. Кендирбаева** жана Билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Борбордук комитетинин төрагасы **А.Султанбаев** 2024-2026-жылдарга түзүлгөн эки тараптуу тармактык макулдашууга кол коюшкан. Бул макулдашууда социалдык өнөктөштүктүн, кызматташуунун жаңы багыттары аныкталып, эң башкысы тараптар өзүлөрүнө алган милдеттерди аткаруу боюнча жоопкерчиликтерди алышкан. Бул 2024-2026-жылга түзүлгөн тармактык макулдашууда “Эмгек мамилелерди укуктук жактан камсыз кылуу”, “Социалдык өнөктөштүк”, “Дени сак коопсуз эмгек шарттарын камсыз кылууну жакшыртуу”, “Студент жаштардын укугун жана кызыкчылыгын коргоо” багытындагы милдеттер белгиленди.

## **Иш берүүчүлөр тарабынан билим берүү уюмдардын чегинде кабыл алынган локалдуу ченемдик актылар.**

- Билим берүү уюмунун Уставы. юридикалык жактардын жобосу.
- Жамааттык келишимдер жана макулдашуулар (эки, үч тараптуу).
- Билим берүү уюмунун ички эмгек тартип эрежеси.
- Буйруктар (буюрмалар).
- Кызматкерлер менен түзүлгөн эмгек келишимдер.
- Кезектеги эмгек өргүүлөрдүн графиги.
- Эмгек акыларды төлөөнүн жана сыйлык берүүлөрдүн жоболору.
- Кызматкерлердин функционалдык милдеттери.
- Жумуш орундарынын коопсуздук эрежелери.
- Жумушка кирүү (вводный) инструктажы ж.б.
- Жумуш орундарынын инструктажи.
- Эмгек акы төлөөнүн тарификациясы.
- Ар кандай коопсуздук эрежелер ж.б..

**Эскертуу:** билим беруу уюмдарынын локалдуу ченемдик актылары **профсоюздук комитеттин** макулдугу менен кабыл алынат, эгер макулдук алынбаса ал жараксыз болуп эсептелет. **(КР ЭК 5-статья).**

# **КР «Кесиптик бирликтер жөнүндө» мыйзамы**

## **4-статья. Кесиптик бирликтердин көз карандысыздыгы**

Кесиптик бирликтер өз ишинде көз карандысыз жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына гана баш иет. Алар мамлекеттик бийлик органдарына, жумуш берүүчүлөргө, саясий партияларга жана башка коомдук уюмдарга отчет бербейт жана алар тарабынан контролдонбойт. Эгерде мыйзам тарабынан башкача каралбаса, кесиптик бирликтердин укуктарын чектей же алардын уставдык ишин жүзөгө ашырууга тоскоолдук кыла турган мамлекеттик кызматтын иш берүүчүлөрү, жалпы эле иш берүүчүлөр административдик жана кылмыш жоопкерчилигине тартылышы мүмкүн.

## **11-статья. Профсоюздар сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү жана жамааттык келишим, макулдашуу түзүү укугу**

Кесиптик бирликтер мамлекеттик бийлик органдары, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жана жумуш берүүчүлөрдүн бирикмелери, жумуш берүүчүлөр (алардын өкүлдөрү) менен эмгектик жана социалдык-экономикалык мамилелерде социалдык өнөктөш катары чыгышат.

Кесиптик бирликтер жана алардын органдары жумуш берүүчүнүн администрациясы, менчиктин ээси же ал тарабынан ыйгарым укуктар берилген башкаруу органы менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүгө, кызматкердин эмгек укуктарын республикалык, тармактык жана аймактык деңгээлдерде жамааттык келишимдерди, макулдашууларды түзүүгө, алардын аткарылышын контролдоого укуктуу.

## **9-статья: Кызматкерлердин эмгектик укуктарын коргоо боюнча кесиптик бирликтердин укуктары**

Кесиптик бирликтер өз мучолорунун эмгекке болгон укуктарын коргойт, педагогдордун иш менен камсыз кылуу боюнча мамлекеттик саясатты иштеп чыгууга катышат, жарандардын иш менен камсыз кылуу жөнүндө мыйзамдарынын сакталышына коомдук контролду жүзөгө ашырат.

**10-статья:** Эгерде ал эмгек жөнүндөгү мыйзамдарды бузса же жамааттык келишим боюнча милдеттерди аткарбаса, иш берүүчү кесиптик бирлик органынын талабы боюнча кызмат адамы менен эмгек келишимин бузууга кызматынан бошотууга милдеттүү.

**14-статья:** Кесиптик бирликтер КР эмгек жана иш менен камсыз кылуу жөнүндө мыйзамдарын жумуш берүүчүнүн сакташына, жамааттык келишимдердин, макулдашуулардын аткарылышын көзөмөлдөөгө жана табылган укук бузууларды четтетүүнү талап кылууга кесиптик бирлик уюмдары укуктуу. Иш берүүчүлөрдүн мыйзам бузууларын четтетүү жөнүндө кесиптик бирликтердин көрсөтмөлөрүн кароого же мыйзамсыз чечимди жокко чыгаруу менен аны карап чыгуунун натыйжалары жөнүндө кесиптик бирлик органына бир айлык мөөнөттө билдирүүгө милдеттүү.

# КР Эмгек кодексиндеги айырмачылыктар

КР Эмгек кодекси 23.01.2025 №24 кабыл алынды

- КР эски Эмгек кодексине салыштырмалуу 7-10% жаңылануу болду. Жаңы Эмгек кодекс мурунку кодекстин версиясында өзүнүн көлөмүнүн жана мазмунунун **90% дан ашыгын сактап калган.** Бирок, кодекстин структурасы бир кыйла өзгөртүлгөн, статьялардын жана бөлүмдөрдүн саны эки эсеге кыскарган. Мурунку кодексте 446 берене жана 44 бөлүм бар болчу. Жаңы **Эмгек кодекси 265 беренеден жана 23 бөлүмдөн турат.**
- Статьялардын кыскартуулары көбүнчө окшош статьялардын кошулуп, главалардын көлөмү чоңойду.
- Жаңы кодекстин кээ бир статьялары башка профилдик мыйзамдарга которулуп, социалдык-эмгек мамилелери жөнгө салынды.
- **Эмгекти коргоо жөнүндө КР мыйзамы**
- **Эмгек мамилелер жаатындагы социалдык өнөктөштүк жөнүндө КР мыйзамы.**
- **Жамааттык келишимдер жөнүндө КР мыйзамы.**

**Жаңы кодекстеги айырмачылыктар:** Жаңы: концептуалдык берене **(1-берене)** киргизилди, Эмгек кодексинде колдонулуучу түшүнүктөрдүн тизмеси. **Мурунку кодексте бул түшүнүктөр тиешелүү бөлүмдөрдө жайгашкан.** Окурманга түшүнүк менен норманын ортосундагы айырманы аныктоо кыйыныраак эле. Азыр бардык түшүнүктөр бир беренедө топтолгон. Бул окурманга эмгек мыйзамдары жана эмгек мамилелерин жөнгө салуунун ар түрдүүлүгү жөнүндө жалпы түшүнүккө ээ болууга жана кодексен керектүү эмгек укугунун ченемин оңой табууга мүмкүндүк берет.

■ **Мындан тышкары, эмгек рыногундагы кыйынчылыктардан улам жаңы концепциялар киргизилген.** Дистанттык окутуу, стажировка, Эмгек стаж, иш тажрыйбасы, дуалдык окутуу, улуттук квалификациялык база, кооптуу өндүрүш факторлору, үй жумушчулары жана башка көптөгөн түшүнүктөр киргизилди.

■ Тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек китепчесин жүргүзүү жана эмгек келишимин кагаз жүзүндө да, электрондук түрдө да түзүү каралган. Бул ар бир кызматкердин иши жөнүндө маалыматтын сакталышын күчөтөт. Тараптар китепти эки форматта тең сактоого макулдаша алышат.

■ Эгерде сот же эмгек мыйзамдарын контролдоо боюнча мамлекеттик инспекция эмгек мамилелери иш жүзүндө жарандык-укуктук келишим менен жөнгө салынат деп аныктаса, кызматкердин эмгек укуктарын коргоого мүмкүндүк берген эмгек мыйзамдарынын жоболору колдонулат. **(6-статья).**



## Жаңы кодекстеги айырмачылыктар:

Эмгек чөйрөсүндө зомбулукка, куугунтукка, куугунтукка дуушар болгон адамдар бузулган укуктарын калыбына келтирүү, моралдык зыяндын ордун толтуруу жана моралдык зыяндын ордун толтуруу үчүн сотко кайрылууга укуктуу **(9-статья)**. Бул норма жумушчуларды физикалык зомбулуктан, моралдык азаптан, куугунтуктан ж.б. коргоону кыйла күчөтөт.

Мыйзам иш берүүчүлөрдү ишканалардагы бош жумуш орундары жөнүндө маалыматты калкты иш менен камсыз кылуу боюнча мамлекеттик органдын сайтына жайгаштырууга милдеттендирет, бул жарандардын жумуш табуусун жеңилдетет **(16-берене)**.

Мурунку Кодексте кызматкерди жумуштан **четтетүү жөнүндө буйрук чыккан күндөн тартып эмгек акыны эсептөө жана төлөө токтотулган**. Эми убактылуу иштен четтетүү болгондо, кызматкердин айыбы сот тарабынан аныкталганга чейин бүтүндөй мөөнөткө эмгек акысы сакталып калат.

Кызмат адамдарын кызматтан четтетүү мамлекеттик органдардын расмий, жүйөлүү өтүнүчү боюнча гана жүргүзүлүшү мүмкүн. Кызматкерди жумуштан негизсиз четтетүүдөн коргоону күчөтөт **(37-берене)**.

Кызматкер кызматтык иликтөөнүн корутундусунун негизинде иштен четтетилиши мүмкүн.

## Жаңы кодекстеги айырмачылыктар:

- Жумушчуларды массалык түрдө кыскартууга жол бербөө боюнча иш берүүчүнүн милдеттери жөнүндөгү берене жаңы жобо менен толукталды. Анын маңызы, эгерде түзүмдүк бөлүмдөрдүн жетекчилери массалык түрдө кыскартууга жол бербөө боюнча зарыл чараларды көрбөсө, анда алар **дисциплинардык жоопкерчиликке тартылышат (39-статья).**
- Эмгек кодексинде жумуштан бошотулган күн акыркы жумуш күнү деп так жазылган. Көбүнчө катачылыктар иш жүзүндө иштен бошотулган күндөн кийинки күнү буйрук чыгарылган учурлар көп кездешет.
- Ушуга байланыштуу «**Кызматтан бошотуунун датасы кызматтан бошотуу жөнүндөгү буйрук менен белгиленет**» деген мазмундагы жаңы норма киргизилди. Бул жумуштан бошотуу жөнүндө буйрук эмгек мамилелери иш жүзүндө токтотулгандан күндөн кеч чыгарылбаш керек дегенди билдирет **(40-статья, 3-бөлүк).**

## Жаңы кодекстеги айырмачылыктар:

- Эгерде мурунку Кодексте кызматкер өз каалоосу боюнча иштен бошогондо иш берүүчүгө **14 күн мурда билдирүүгө милдеттүү болсо**, эми ал жаңы кодексте **30 күн мурда билдирүүгө милдеттүү (43-берене)**.
- Жаңы кодексте мурункудай эле күнөөлүү иш-аракеттери үчүн материалдык жоопкерчиликтеги адамдарга ишенимди жоготуу сыяктуу жумуштан бошотуу үчүн негиздер каралган. Эреже катары, иш берүүчү кызматкердин күнөөсүн аныктоо үчүн субъективдүү мамиле болгон. **Жаңы редакцияда күнөө сот тарабынан гана аныкталат (44-берененин 7-пункту)**.
- Ушул эле статьянын **11-пунктунун** редакциясы жакшыртылган, анда жетекчи менен эмгек келишими ушул уюмдун **Уставында же Жобосунда** көрсөтүлгөн эмгек тартибин бир жолу бузгандыгы үчүн токтотулушу мүмкүн. Бул редакция жетекчи жана анын орун басарлары менен эмгек мамилелерин токтотуу жөнүндө чечимди жөнөкөйлөштүрдү.

## Жаңы кодекстеги айырмачылыктар:

- Толук эмес иштеген жумушчулардын айрым категориялары боюнча беренеге өзгөртүү киргизилди. Кыскартылган иш жумасын же кыскартылган жумуш күнүн берүүнүн тартиби Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат, ал эми мурунку мыйзамдарда аны кызматкердин арызынын негизинде иш берүүчү аныктайт деп белгиленген **(52-статья)**.
- Бардык мамлекеттик майрамдар сакталат. Жумуш эмес майрамдар 1-январдан 6-январга чейин (каникул), 8-март, 21-март, 1-майдан 8-майга чейин (каникул), 5-май, 9-май, 31-август жана диний майрамдар **(66-берене)** болуп саналат.
- Өргүүлөрдү бөлүктөргө бөлүүдө бир бөлүгү 14 календардык күндөн кем эмес болууга тийиш. Мурунку Кодексте биринчи бөлүк гана көрсөтүлгөн **(75-берене)**.
- Тартиптик жазалар **“катуу сөгүш”** менен толукталды **(88-берене)**.
- Эмгек акыны төлөө өзгөчө абал же өзгөчө кырдаал жарыялангандан башка учурларда накталай эмес түрдө жүргүзүлөт **(91-статья)**.

## Жаңы

## кодекстеги

## айырмачылыктар:

Эмгек акыны төлөө шарттарын бузгандыгы үчүн мөөнөтү өтүп кеткен ар бир календарлык күн үчүн **0,25% өлчөмүндө бир жолку айып салынат**. Мурда дифференцияланган тартип бар болчу. Иштеген мезгилде эмгек акысын кечиктиргендиги үчүн төлөнбөгөн суммадан 0,15%, иштен бошотулганда кечиктирилген төлөм үчүн 0,5% айып салынган **(94-статья)**.

Статьянын 3-бөлүгүнө оңдоо киргизилип, анда күнөөлүү болгон учурларда, кызматкерге токтоп калган убактысы үчүн эмгек акы төлөбөй коюу каралган. “Кызматкердин күнөөсү моюнга алынган же сот тарабынан белгиленген учурда анын күнөөсү боюнча токтоп турган убакытка төлөнбөйт” **(106-берене)**. Бийик тоолуу, алыскы жана барууга кыйын аймактарда иштеген жумушчулардын эмгек акысы 1800 метр бийиктикте жүргүзүлөт. Мурунку Кодексте 2000 метр бийиктикте болгон **(120-берене)**.

Кызматкерлердин жаңы категориясы киргизилди – үй кызматчылары, жаш балдарды багуучулар, медайымдар, кароолчулар жана башкалар. Алар менен жалпы негизде эмгек келишими түзүлөт **(176-статья)**.

Өндүрүштүк мертинүүнүн же кесиптик оорунун кесепетинен майып болгон учурда бир жолку жөлөкпулдун өлчөмү Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинети тарабынан аныкталат. Буга чейин суммалар Эмгек кодексинде белгиленген **(219-берене)**.



## Жаңы кодекстеги айырмачылыкта:

Эмгек акы боюнча карызды өндүрүүнүн эскирүү мөөнөтү 3 жыл деп белгиленет. Мурунку Кодексте эскирүү мөөнөтү белгиленген эмес **(243-берене)**.

- “Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексин ишке киргизүү жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамы менен “Эмгек мамилелери чөйрөсүндөгү социалдык өнөктөштүк жөнүндө” жана “Жамааттык келишимдер жөнүндө” Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына жамааттык сүйлөшүүлөрдө жана жамааттык келишимдерди жана макулдашууларды түзүүдө кызматкерлердин жана жумушчулардын социалдык, экономикалык көйгөйлөрүн чечүү, эмгекти коргоо, турмуш деңгээлин жогорулатуу маселелери боюнча өкүлчүлүк кылуу бөлүгүндө толуктоолор жана өзгөртүүлөр киргизилген.
- “Ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдардын укуктары жана кепилдиктери жөнүндө” КР мыйзамына ишканаларда жана уюмдарда алар үчүн жумуш орундарына квота белгилөө бөлүгүндө өзгөртүүлөр киргизилди.
- Ишканада иштегендердин санына жараша майыптар үчүн жумуш орундарына квоталардын нормативдери белгиленген.

# Кыргыз Республикасынын Билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Уставы

(КР Билим жана илим кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин Борбордук комитетинин 28.02.25-жылдагы VIII съездинин токтому менен өзгөртүүлөр жана толуктоолор киргизилди).

**41-пунктуна кошумча пункт:** Кесиптик бирликтин Борбордук комитетинин төрагасы анын орун басары жана кесиптик бирликтин райондук, шаардык комитеттин төрагалары болуп, Кыргыз Республикасынын жараны болгон, **жаш курагы 65 жашка чейинки** кесиптик бирликтин мүчөлөрү шайлана алышат. Бир эле адам кесиптик бирликтин Борбордук комитеттин төрагасы анын орун басары жана кесиптик бирликтин райондук, шаардык комитеттин төрагалары болуп **эки мөөнөттөн ашык шайлана албайт.**

**59-пунктуна кошумча:** Съездди (конференцияны) чакыруу, жөнүндө чечимдер кесиптик бирликтин тиешелүү комитеттердин жыйыны жана пленумдары тарабынан гана кабыл алынат. Ал эми өткөрүү тартиби, съездге (конференцияга) өкүлчүлүк ченемдерин бекитүү тиешелүү комитеттердин президиумдары тарабынан кабыл алынат. Кесиптик бирликтин съездине делегаттарды (өкүлчүлүктөрдү) конференцияларда гана шайлайт.

**кошумча пункт:** Райшаардык комитеттин төрагасынын демилгеси (өз каалоосу менен) же башка себептер менен мөөнөтүнөн мурда эмгек келишимин бузуу боюнча арызы пленум кабыл алынганга чейин Борбордук комитет тарабынан төраганы бошотуу боюнча өзүнүн буйругу менен арызын канаатандырат. Андан кийин райшаардык комитеттердин Пленумунда Уставдын жана типтүү жобонун талаптарына ылайык шайланат.

## **68. Кесиптик бирликтин Борбордук Комитетинин президиуму:**

Борбордук комитеттин түз тейлөөсүндөгү кесиптик бирликтин райондук жана шаардык комитеттери жана жогорку окуу жайлары, кесиптик орто окуу жайларынын кесиптик бирлик комитеттери менен түздөн-түз иш алып барууга **областтарда өкүлчүлүктөр түзүлөт**. Алар Борбордук комитеттин төрагасынын сунушу менен Борбордук комитеттин президиуму тарабынан бекитилет жана алар милдеттерин өкүлчүлүк жөнүндө жобого ылайык аткарышат.

## **Эмгек кодексинин 45-беренеси; Профсоюздук уюмдун макулдугу**

Бул 44-беренесинин 1-бөлүгүнүн 2-пунктуна, 3-пунктунун "б" пунктчасына, 5-пунктуна, 6-пунктунун "г" пунктчасына профсоюздук уюмдардын алдынала макулдугусуз иштен бошотууга жол берилбейт, макулдук баштапкы профсоюздук уюмдар тарабынан берилиши керек жана атайын билдирүү алган күндөн кийин жети күндүн ичинде макулдук берилиши керек. Ошол эле статьянын 2-бөлүгүндө талап кылынбаган учурлар бар: Алар профкому жок уюмдар, уюмдун жетекчилери, мам.башкаруу бийлик органдары, шайлануучу, дайындалуучу, бекитилүүчү кызматтар.

## ***Арыздар, кайрылуулар, даттануулар менен иш алып баруу***

- Кесиптик бирликтин мүчөлөрүнүн кат жүзүндөгү же оозеки бардык арыздары, кайрылуулары жана даттануулары каттоо журналына түшүрүлүшү керек.
- Мындай бардык кайрылуулар өз мөөнөтүндө аткарылууга тийиш, каттарды үстүртөдөн, алардын маңызын талдабастан кароого жол берилбеши керек, арыздарды ордунан же жеринен барып териштирүү зарыл.

### **Бул багыттагы иштерди жакшыртуу максатында төмөнкүлөр зарыл:**

- Маселелерди президиумдун кароосуна коюу, баштапкы уюмдардын каттар менен иштөө боюнча отчетторун дайыма талкуулап туруу, төрагалардын кайрылууларын өз убагында кароосу үчүн жоопкерчиликке чакыруу;
- Каттарды жана кайрылуулардын маңызын талдоо.
- ❖ **КР “Жарандардын кайрылуулардын кароо тартиби жонундо” 04.05.07-жылдагы №67 мыйзамы.**
- ❖ 8-статья “Жазуу жузундо кайрылган арыз катталган кундон тартып 14 жумушчу кундун ичинде каралат, Кошумча текшеруулор болсо мөөнөтү узартылышы мумкун, бирок 30 календарлык күндөн ашпайт.





**Көңүл бургандарыңыздарга  
чоң рахмат!**

