



720053, Кыргыз Республикасы, Бишкек ш., Чүй пр. 205
Факс: (0312) 63-90-59, www.kenesh.kg

720053, Кыргызская Республика, г. Бишкек, пр. Чуй 205
Факс: (0312) 63-90-59, www.kenesh.kg

« _____ » _____ 202 _____ ж.г.

№ _____

**Комитет Жогорку Кенеша
Кыргызской Республики по
социальной политике**

*Отдел Аппарата Жогорку
Кенеша Кыргызской Республики
по проведению экспертиз*

В целях реализации права на труд лицами с ограниченными возможностями здоровья, настоящим вношу свои предложения к проекту Закона Кыргызской Республики «О введении в действие Трудового кодекса Кыргызской Республики и внесении изменений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики в сфере труда» (вх. № 6-4259/24 от 07.05.2024) и к проекту Трудового кодекса Кыргызской Республики (вх. №6-4259/24 от 07.05.2024), инициированных Кабинетом Министров Кыргызской Республики и рассматриваемых в Жогорку Кенеше Кыргызской Республики.

Предложения к законопроекту «О введении в действие Трудового кодекса Кыргызской Республики и внесении изменений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики в сфере труда»:

Дополнить законопроект статьями 4, 5 и 6 следующего содержания, а статьи 4 и 5 перенумеровать в 7 и 8 соответственно:

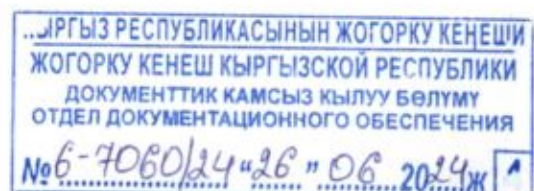
«Статья 4.

Внести в Закон Кыргызской Республики «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» (Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, 2008 г., № 4, ст.320) следующие изменения:

Статьи 27-31 признать утратившими силу.

Жооп кайтарыууда биздин чыгым № таануу керек.
При ответе ссылка на наш иск. № обязательна.

001932



Статья. 5.

Внести в Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» (газета "Эркин-Тоо" от 2 ноября 2021 года № 113-114) следующие изменения:

1) В статье 3:

А) в пункте 4 слова «наличия инвалидности,» исключить;

Б) дополнить статью последним абзацем следующего содержания:

«Квотирование рабочих мест является одной из специальных мер, направленных на обеспечение равных возможностей для лиц с ограниченными возможностями здоровья при поступлении на государственную гражданскую службу или муниципальную службу.»;

2) Статью 17 дополнить частью 4 следующего содержания:

«4. В особом (внеконкурсном) порядке на государственную гражданскую службу или муниципальную службу могут быть назначены лица с ограниченными возможностями здоровья в порядке, определяемом Президентом Кыргызской Республики.».

Статья 6.

Внести в Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения» (газета «Эркин Тоо» от 21 августа 2015 года № 80) следующие изменения:

В статье 17:

В пункте 5 части 1 слова «совместно с органами местного самоуправления» исключить;

Пункт 2 части 2 изложить в следующей редакции:

«2) сведения о количестве работающих людей, а также о возможности трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья на квотируемые рабочие места.».

Предложения к проекту Трудового кодекса Кыргызской Республики:

1) Часть 2 статьи 28 дополнить предложением вторым следующего содержания:

«В государственных и муниципальных органах должны исполняться нормы квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в порядке, определяемом настоящим Кодексом.»;

2) Статьи 154-157 законопроекта изложить в следующей редакции:

«Статья 154. Реализация лицами с ограниченными возможностями здоровья права на труд

Никто не вправе ограничивать лица с ограниченными возможностями здоровья в трудовой деятельности. Никакие документы, в том числе

документы об установлении группы инвалидности и степени трудоспособности не могут служить основанием для отказа в приёме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у работодателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также заниматься индивидуальной или иной трудовой деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской Республики.

Статья 155. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. В целях вовлечения лиц с ограниченными возможностями здоровья в экономическую деятельность и обеспечения их правом на труд, государство обязывает работодателей предусматривать рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом квоты, устанавливаемой настоящим Кодексом.
2. Квота для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья составляет:
 - 1 рабочее место для работника с ограниченными возможностями здоровья вне зависимости от группы инвалидности, если у работодателя работают от 25 до 49 работников;
 - 2 рабочих места для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 1 рабочее место должно быть закреплено за работником I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 50 до 74 работника;
 - 3 рабочих места для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 1 рабочее место должно быть закреплено за работником I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 75 до 99 работника;
 - 4 рабочих места для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 2 рабочих места должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 100 до 124 работника;
 - 5 рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 3 рабочих места должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 125 до 149 работника;

- 6 рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 3 рабочих места должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 150 до 174 работника;
- 7 рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 4 рабочих места должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 175 до 199 работника;
- 8 рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 5 рабочих мест должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 175 до 199 работника.

Если у работодателя работают 200 и более работников, правила квотирования рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья и работников, имеющих инвалидность I или II группы, применяются по аналогии, указанной в настоящей статье.

3. При определении количества работающих на предприятии, организаци или учреждении, считаются работники, выполняющие работу по трудовому договору, гражданско-правовому договору, работники, выполняющие сезонные работы, а также работодатель и административный персонал.
4. Работодатель обязан адаптировать (приспособить) рабочее место для работника с ограниченными возможностями здоровья. Адаптация рабочего места производится за счет работодателя или за счет государства, в случаях, предусмотренных законодательством.

Адаптация рабочего места для работников с ограниченными возможностями здоровья осуществляется путём:

- обучения работников соответствующим навыкам;
- создания условий доступности здания, в котором работает работник с ограниченными возможностями здоровья;
- приобретения технических средств, компьютерных программ или оборудования, способствующих работнику с ограниченными возможностями здоровья выполнять работу;
- иных мер, предпринимаемых в целях выполнения работником трудовых функций.

5. Квотирование рабочих мест не применяется:

- в органах национальной безопасности, прокуратуры, милиции, уголовно-исполнительной системы, воинских частях, за исключением рабочих мест, предназначенных для младшего и обслуживающего персонала;
- в иных организациях, определяемых Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

6. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья на государственной и муниципальной службе осуществляется путем проведения конкурса из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья на вакантную должность либо назначения лиц с ограниченными возможностями здоровья, подпадающих под требования, предъявляемые государственным или муниципальным служащим в порядке, предусмотренном статьей 17 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе».

Статья 156. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Государственная служба занятости по просьбе работодателя оказывает содействие в подборе на квотируемое рабочее место лица с ограниченными возможностями здоровья путем формирования электронной базы данных лиц с ограниченными возможностями здоровья, ищущих работу, поиска работников с помощью размещения объявлений о вакантных местах, иными способами, не запрещенными законодательством.
2. Лицо с ограниченными возможностями здоровья, достигшее совершеннолетия, желающее трудоустроиться может подать заявление в государственную службу занятости о поиске работы с приложением копий документов, подтверждающих наличие образования и опыта работы, если они имеются. При необходимости, сотрудники государственной службы занятости вправе проводить собеседования и запрашивать иные документы у лица с ограниченными возможностями здоровья.
3. Государственная служба занятости ведёт электронную базу данных лиц с ограниченными возможностями здоровья, подавших заявление о поиске работы, которая должна включать следующую информацию:
 - фамилия, имя и отчество;
 - дата и год рождения;
 - о наличии среднего, высшего или среднего профессионального образования;
 - об опыте работы;
 - о физических ограничениях или интеллектуальных расстройствах;
 - об установленной группе инвалидности;
 - о наличии различных навыков и знании языков;
 - указание желаемой работы и размера заработной платы;
 - контактные данные.
4. Работодатель вправе пользоваться электронной базой данных с целью поиска работника, имеющего ограничения по здоровью.»

5. Порядок ведения, актуализации, использования электронной базы данных работников с ограниченными возможностями здоровья определяется органом государственной службы занятости.

Статья 157. Взаимодействие государственных органов в целях трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Государственная служба занятости посредством электронного межведомственного взаимодействия получает от органов налоговой службы, Социального фонда Кыргызской Республики, Национального статистического комитета информацию о работодателях, в которых работают 25 и более работников.
2. Порядок обмена информацией между государственными органами, указанными в части 1, определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.»

3) Статью 158 дополнить частью 7 следующего содержания:

«7. Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов здравоохранения или медико-социальной экспертной комиссии (далее – МСЭК) о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья обязательно для исполнения работодателем.»

4) Дополнить статьей 158 следующего содержания, а статью 158 переименовать в статью 159 соответственно:

«Статья 158. Фонд трудоустройства инвалидов

1. Работодатель, который не смог найти на вакантную должность работника с ограниченными возможностями здоровья в счет установленной квоты, обязан ежемесячно перечислять за каждое квотируемое и незаполненное рабочее место 20% от среднемесячной заработной платы, устанавливаемой Национальным статистическим комитетом по городам и районам, в фонд трудоустройства инвалидов.
2. Средства, перечисленные в Фонд трудоустройства инвалидов используются:
 - на адаптацию рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья в порядке и на условиях, определяемых Кабинетом Министров;

- на создание рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья;

- на поощрение работодателей, трудоустраивающих работников с ограниченными возможностями здоровья.

3. Порядок использования средств Фонда трудоустройства инвалидов определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.

4. Уклонение от перечисления денежных средств в Фонд трудоустройства инвалидов приравнивается к уклонению от выполнения установленной квоты.».

Обоснование:

Проектом Трудового кодекса и законопроектом о введении в действие Трудового кодекса предлагается сократить квоту для лиц с ограниченными возможностями здоровья с 5% до 4% и привязать эту квоту к организациям, у которых работает 50 и более работников. Однако, предложенный механизм в будущем также не будет соблюдаться, поскольку нет четких критериев как выполнять эту квоту.

В связи с чем, предлагается совершенно новый подход к квотированию рабочих мест, который распространяется и на малые и средние субъекты предпринимательства, у которых работает 25 и более работников. Механизм квотирования должен быть понятен работодателю и целесообразно уйти от высчитывания процента к рабочему месту в сторону конкретных цифр. Так, предлагается привязать одно квотируемое рабочее место к 25 рабочим местам: если у работодателя 25 и более рабочих мест, то 1 рабочее место должно быть закреплено за лицом, имеющим ограничения, 50 рабочих мест – 2 квотируемых рабочих места, 75 рабочих мест – 3 квотируемых рабочих места и так далее, то есть, количество квотируемых мест увеличивается с увеличением рабочих мест на 25 человек.

Кроме того, предлагается изменить функции государственной службы занятости в части направления лица с инвалидностью на рабочее место. Этот механизм направления не работал и не будет работать, так как у работодателя нет заинтересованности брать на рабочее место неизвестного лица, не отвечающего элементарным требованиям, не имеющего какой-либо компетенции. Государственная служба занятости должна будет помогать работодателю в поиске работника из числа лиц с инвалидностью путём формирования электронной базы данных лиц с ограниченными возможностями здоровья, желающих работать, проведения ярмарок вакансий и другими способами.

Те работодатели, которые не смогли по каким-либо объективным причинам найти на квотируемое рабочее место работника с инвалидностью, обязаны будут перечислять 20% от среднемесячной заработной платы в Фонд

трудоустройства. Средства Фонда будут использоваться на трудоустройство лиц с инвалидностью, адаптацию существующих рабочих мест и поощрение работодателей, принимающих на работу лиц с инвалидностью. Таким образом, предусматривается механизм поощрения предпринимателей, выполняющих установленную квоту.

Следует отметить, что для мотивации работодателей принимать на работу лиц с инвалидностью были внесены изменения в Налоговый кодекс и законы по государственному социальному страхованию, которыми снижены подоходный налог для инвалидов с 10% до 5% и отчисления в Социальный фонд с 10% до 4%.

С уважением,
депутат Жогорку Кенеша
Кыргызской Республики

Д. Бекешев

Дастан Бекешев

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА
 к проекту Закона Кыргызской Республики
 «О введении в действие Трудового кодекса
 Кыргызской Республики и внесении изменений в
 некоторые законодательные акты Кыргызской Республики в сфере труда»
 и к проекту Кодекса «Трудовой Кодекс Кыргызской Республики»

Действующая редакция	Предлагаемая редакция законопроекта	Предлагаемая депутатом Д.Д. Бекешевым редакция
Нет	<p style="text-align: center;">Статья 4</p> <p>Со дня вступления в силу Трудового кодекса Кыргызской Республики признать утратившими силу:</p> <p>1) Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, 2006 г., № 4, ст. 392);</p> <p>2) Закон Кыргызской Республики «О введении в действие Трудового кодекса Кыргызской Республики» от 4 августа 2004 года № 107 (Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, 2004 г., № 11, ст. 513);</p> <p style="text-align: center;">.....</p> <p style="text-align: center;">Статья 5</p> <p>1. Настоящий Закон вступает в силу по истечении десяти дней со дня официального опубликования.</p>	<p>Статья 4.</p> <p>Внести в Закон Кыргызской Республики «О правах и гарантиях лиц с ограниченными возможностями здоровья» (Ведомости Жогорку Кенеша Кыргызской Республики, 2008 г., № 4, ст.320) следующие изменения:</p> <p>Статьи 27-31 признать утратившими силу.</p> <p>Статья. 5.</p> <p>Внести в Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» (Ведомости...) следующие изменения:</p> <p>1) В статье 3:</p>

2. Кабинету Министров Кыргызской Республики в шестимесячный срок привести свои решения в соответствие с Трудовым кодексом Кыргызской Республики и настоящим Законом.

А) в пункте 4 слова «наличия инвалидности,» исключить;

Б) дополнить статью последним абзацем следующего содержания:

«Квотирование рабочих мест является одной из специальных мер, направленных на обеспечение равных возможностей для лиц с ограниченными возможностями здоровья при поступлении на государственную гражданскую службу или муниципальную службу.»;

2) Статью 17 дополнить частью 4 следующего содержания:

«4. В особом (внеконкурсном) порядке на государственную гражданскую службу или муниципальную службу могут быть назначены лица с ограниченными возможностями здоровья в порядке, определяемом Президентом Кыргызской Республики.».

Статья 6.

Внести в Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения» (газета

		<p>«Эркин Тоо» от 21 августа 2015 года № 80) следующие изменения:</p> <p>В статье 17:</p> <p>В пункте 5 части 1 слова «совместно с органами местного самоуправления» исключить;</p> <p>Пункт 2 части 2 изложить в следующей редакции:</p> <p>«2) сведения о количестве работающих людей, а также о возможности трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья на котируемые рабочие места.».</p>
--	--	--

Проект Кодекса «Трудовой Кодекс Кыргызской Республики»

<p align="center">Действующая редакция</p>	<p align="center">Предлагаемая редакция законопроекта</p>	<p align="center">Предлагаемая депутатом Д.Д. Бекешевым редакция</p>
<p>Статья 28. Представители работодателей</p> <p>Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководители</p>	<p>Статья 28. Порядок назначения на должности, прохождения службы и освобождения от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы</p> <p>1. Занятие должностей на</p>	<p>Статья 28. Порядок назначения на должности, прохождения службы и освобождения от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы</p>

организации или уполномоченные работодателем лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

.....

государственной гражданской службе и муниципальной службе осуществляется путем назначения или избрания в порядке, установленном Конституцией, законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы.

2. Назначение на должности, прохождение службы и освобождение от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы осуществляются в порядке, установленном нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы.

1. Занятие должностей на государственной гражданской службе и муниципальной службе осуществляется путем назначения или избрания в порядке, установленном Конституцией, законами и иными нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы.

2. Назначение на должности, прохождение службы и освобождение от должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы осуществляются в порядке, установленном нормативными правовыми актами Кыргызской Республики в сфере государственной гражданской и муниципальной службы. В государственных и муниципальных органах должны исполняться нормы квотирования рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в порядке, определяемом настоящим Кодексом.

<p>Статья 154. Установление минимальной заработной платы</p> <p>Минимальный размер оплаты труда устанавливается за неквалифицированный труд одновременно на всей территории Кыргызской Республики законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.</p> <p>Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.</p> <p>При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (оклада) первого разряда тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда.</p> <p>В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, иные компенсационные и социальные выплаты.</p> <p>Порядок расчета прожиточного минимума и его величина устанавливаются</p>	<p>Статья 154. Реализация лицами с ограниченными возможностями здоровья права на труд</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у работодателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, также заниматься индивидуальной или иной трудовой деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской Республики.</p> <p>Статья 155. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Для организаций, где число работающих составляет не менее 50 человек устанавливаются нормативы по квотированию рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере не менее 4 процентов от численности работающих. При этом в счет данного норматива допускается предоставление работы на</p>	<p>Статья 154. Реализация лицами с ограниченными возможностями здоровья права на труд</p> <p>Никто не вправе ограничивать лица с ограниченными возможностями здоровья в трудовой деятельности. Никакие документы, в том числе документы об установлении группы инвалидности и степени трудоспособности не могут служить основанием для отказа в приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>Лицам с ограниченными возможностями здоровья с учетом индивидуальных программ реабилитации обеспечивается право работать у работодателей с обычными условиями труда, в специализированных организациях, в цехах и на участках, применяющих труд лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также заниматься индивидуальной или иной трудовой деятельностью, не запрещенной законодательством Кыргызской Республики.</p>
--	--	--

<p>законом.</p> <p>Статья 155. Установление заработной платы</p> <p>Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, соотношение в их размерах между отдельными категориями работников, системы премирования, порядок и условия выплаты, вознаграждения по итогам работы за год, за выслугу лет, другие формы материального поощрения определяются соглашениями, коллективным договором (если коллективный договор не заключен - работодателем после консультаций с профсоюзом или иным представительным органом), локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.</p> <p>Системы и размеры заработной платы работников государственных бюджетных организаций устанавливаются в порядке, определяемом законодательством Кыргызской Республики и иными нормативными правовыми актами.</p> <p>Условия оплаты труда по трудовому договору не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законами,</p>	<p>условиях неполного рабочего времени. Работодатели обязаны создавать в счет установленной квоты рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.</p> <p>Статья 156. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>1. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается органами государственной службы занятости. Их направление о приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья на специально созданное или квотируемое рабочее место обязательно для исполнения работодателем.</p> <p>2. В случае необоснованного отказа в приеме на работу лица с ограниченными возможностями здоровья по направлению органа государственной службы занятости работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.</p> <p>Статья 157. Дополнительные гарантии при приеме на работу лиц с</p>	<p>Статья 155. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>1. В целях вовлечения лиц с ограниченными возможностями здоровья в экономическую деятельность и обеспечения их правом на труд, государство обязывает работодателей предусматривать рабочие места для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом квоты, устанавливаемой настоящим Кодексом.</p> <p>2. Квота для трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья составляет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 рабочее место для работника с ограниченными возможностями здоровья вне зависимости от группы инвалидности, если у работодателя работают от 25 до 49 работников; - 2 рабочих места для работников с ограниченными возможностями здоровья, из
---	---	---

<p>иными нормативными правовыми актами, соглашениями и коллективным договором.</p> <p>Условия оплаты труда, определенные соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами организаций, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законами.</p> <p>Статья 156. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы</p> <p>Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, а в других организациях - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом организации.</p> <p>Статья 157. Сроки выплаты заработной платы</p> <p>Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются</p>	<p>ограниченными возможностями здоровья</p> <p>1. Работодатель обязан принимать лиц с ограниченными возможностями здоровья, направленных государственной службой занятости в порядке трудоустройства, на рабочие места в счет установленной квоты.</p> <p>2. Лицам с ограниченными возможностями здоровья при приеме на работу не устанавливается испытание.</p> <p>3. Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов здравоохранения или медико-социальной экспертной комиссии (далее - МСЭК) о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья обязательно для исполнения работодателем.</p>	<p>которых как минимум 1 рабочее место должно быть закреплено за работником I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 50 до 74 работника;</p> <p>- 3 рабочих места для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 1 рабочее место должно быть закреплено за работником I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 75 до 99 работника;</p> <p>- 4 рабочих места для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 2 рабочих места должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 100 до 124 работника;</p> <p>- 5 рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 3 рабочих места должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 125 до 149 работника;</p>
--	--	--

коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем оплата производится накануне этого дня.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится не позднее последнего дня работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником письменного требования о расчете.

При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,15 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета.

При нарушении работодателем срока выплаты расчета при увольнении работодатель обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,5 процента от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчета.

- 6 рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 3 рабочих места должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 150 до 174 работника;

- 7 рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 4 рабочих места должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 175 до 199 работника;

- 8 рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья, из которых как минимум 5 рабочих мест должны быть закреплены за работниками I или II группы инвалидности, если у работодателя работают от 175 до 199 работника.

Если у работодателя работают 200 и более работников, правила квотирования рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья и работников, имеющих

<p>Общая сумма процентов, указанных в частях четвертой и пятой настоящей статьи, не может превышать 200 процентов от основной суммы задолженности. Данное ограничение максимальной суммы процентов применяется только в отношении периода с момента просрочки работодателем в выплате заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, связанных с трудовыми правоотношениями, и до предъявления работником письменного требования к работодателю об оплате просроченной суммы задолженности. После предъявления работником письменного требования к работодателю об оплате просроченной суммы задолженности ограничение максимальной суммы процентов не применяется и проценты, указанные в частях четвертой и пятой настоящей статьи, начисляются до дня фактического расчета.</p>		<p>инвалидность I или II группы, применяются по аналогии, указанной в настоящей статье.</p> <p>3. При определении количества работающих на предприятии, организаци или учреждении, считаются работники, выполняющие работу по трудовому договору, гражданско-правовому договору, работники, выполняющие сезонные работы, а также работодатель и административный персонал.</p> <p>4. Работодатель обязан адаптировать (приспособить) рабочее место для работника с ограниченными возможностями здоровья. Адаптация рабочего места производится за счет работодателя или за счет государства, в случаях, предусмотренных законодательством.</p> <p>Адаптация рабочего места для работников с ограниченными возможностями здоровья осуществляется путём:</p> <ul style="list-style-type: none">- обучения работников соответствующим навыкам;
---	--	---

		<ul style="list-style-type: none">- создания условий доступности здания, в котором работает работник с ограниченными возможностями здоровья;- приобретения технических средств, компьютерных программ или оборудования, способствующих работнику с ограниченными возможностями здоровья выполнять работу;- иных мер, предпринимаемых в целях выполнения работником трудовых функций. <p>5. Квотирование рабочих мест не применяется:</p> <ul style="list-style-type: none">- в органах национальной безопасности, прокуратуры, милиции, уголовно-исполнительной системы, воинских частях, за исключением рабочих мест, предназначенных для младшего и обслуживающего персонала;- в иных организациях, определяемых Кабинетом Министров Кыргызской Республики. <p>6. Квотирование рабочих мест для лиц с ограниченными</p>
--	--	--

возможностями здоровья на государственной и муниципальной службе осуществляется путем проведения конкурса из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья на вакантную должность либо назначения лиц с ограниченными возможностями здоровья, подпадающих под требования, предъявляемые государственным или муниципальным служащим в порядке, предусмотренном статьей 17 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе».

Статья 156. Трудоустройство лиц с ограниченными возможностями здоровья

1. Государственная служба занятости по просьбе работодателя оказывает содействие в подборе на квотируемое рабочее место лица с ограниченными возможностями здоровья путем формирования электронной базы данных лиц с ограниченными возможностями здоровья, ищущих работу, поиска

работников с помощью размещения объявлений о вакантных местах, иными способами, не запрещенными законодательством.

2. Лицо с ограниченными возможностями здоровья, достигшее совершеннолетия, желающее трудоустроиться может подать заявление в государственную службу занятости о поиске работы с приложением копий документов, подтверждающих наличие образования и опыта работы, если они имеются. При необходимости, сотрудники государственной службы занятости вправе проводить собеседования и запрашивать иные документы у лица с ограниченными возможностями здоровья.

3. Государственная служба занятости ведёт электронную базу данных лиц с ограниченными возможностями здоровья, подавших заявление о поиске работы, которая должна включать следующую информацию:

- фамилия, имя и отчество;
- дата и год рождения;

- о наличии среднего, высшего или среднего профессионального образования;

- об опыте работы;

- о физических ограничениях или интеллектуальных расстройствах;

- об установленной группе инвалидности;

- о наличии различных навыков и знании языков;

- указание желаемой работы и размера заработной платы;

- контактные данные.

4. Работодатель вправе пользоваться электронной базой данных с целью поиска работника, имеющего ограничения по здоровью.»

5. Порядок ведения, актуализации, использования электронной базы данных работников с ограниченными возможностями здоровья определяется органом государственной службы занятости.

Статья 157. Взаимодействие государственных органов в целях трудоустройства лиц с

		<p>ограниченными возможностями здоровья</p> <p>1. Государственная служба занятости посредством электронного межведомственного взаимодействия получает от органов налоговой службы, Социального фонда Кыргызской Республики, Национального статистического комитета информацию о работодателях, в которых работают 25 и более работников.</p> <p>2. Порядок обмена информацией между государственными органами, указанными в части 1, определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.</p>
	<p>Статья 158. Гарантии, условия труда и отдыха лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>1. Работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной МСЭК, в том числе путем организации их</p>	<p>Статья 158. Гарантии, условия труда и отдыха лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>1. Работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, выданной</p>

	<p>профессионального обучения на производстве и надомного труда.</p> <p>.....</p> <p>6. Работодатель вправе уменьшать лицам с ограниченными возможностями здоровья нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.</p>	<p>МСЭК, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и надомного труда.</p> <p>.....</p> <p>6. Работодатель вправе уменьшать лицам с ограниченными возможностями здоровья нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.</p> <p>7. Заключение соответствующих уполномоченных государственных органов здравоохранения или медико-социальной экспертной комиссии (далее – МСЭК) о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих лиц с ограниченными возможностями здоровья обязательно для исполнения работодателем.</p>
<p>Статья 158. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника</p> <p>Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.</p>	<p>Статья 158. Гарантии, условия труда и отдыха лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>1. Работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья работодатель обязан создавать условия труда в соответствии с</p>	<p>Статья 158. Фонд трудоустройства инвалидов</p> <p>1. Работодатель, который не смог найти на вакантную должность работника с ограниченными возможностями</p>

<p>Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.</p>	<p>индивидуальной программой реабилитации, выданной МСЭК, в том числе путем организации их профессионального обучения на производстве и надомного труда.</p> <p>2. Условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного отпуска, устанавливаемые соглашениями, в коллективном договоре, соглашениях и трудовом договоре не могут ухудшать положения или ограничивать права лиц с ограниченными возможностями здоровья по сравнению с другими работниками.</p> <p>3. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. При этом продолжительность ежедневной работы лиц с ограниченными возможностями здоровья I и II групп не может превышать 7 часов. Применение суммированного учета рабочего времени не допускается.</p> <p>4. Привлечение лиц с ограниченными возможностями здоровья к сверхурочной работе, работе</p>	<p>здоровья в счет установленной квоты, обязан ежемесячно перечислять за каждое котируемое и незаполненное рабочее место 20% от среднемесячной заработной платы, устанавливаемой Национальным статистическим комитетом по городам и районам, в фонд трудоустройства инвалидов.</p> <p>2. Средства, перечисленные в Фонд трудоустройства инвалидов используются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на адаптацию рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья в порядке и на условиях, определяемых Кабинетом Министров; - на создание рабочих мест для работников с ограниченными возможностями здоровья; - на поощрение работодателей, трудоустраивающих работников с ограниченными возможностями здоровья. <p>3. Порядок использования средств Фонда трудоустройства инвалидов определяется Кабинетом Министров Кыргызской Республики.</p>
--	---	---

в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинским заключением.

5. Направление лиц с ограниченными возможностями здоровья в командировку допускается только с их согласия.

6. Работодатель вправе уменьшать лицам с ограниченными возможностями здоровья нормы выработки в зависимости от состояния их здоровья.

4. Уклонение от перечисления денежных средств в Фонд трудоустройства инвалидов приравнивается к уклонению от выполнения установленной квоты.