



# ТРУДОВОЙ КОДЕКС

КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
Кыргыз Республикасынын



ТРУДОВОЙ КОДЕКС КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ



## РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

### 56

#### Статья 61. Недействительность отдельных условий трудового договора

Отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

- 1) ухудшают положение работника по сравнению с условиями, установленными Кодексом, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными актами, соглашениями или локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) дискриминационны.

Недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом.

#### Статья 62. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются нормы, содержащиеся в Кодексе, законах и иных нормативных правовых актах, действующих на территории Республики, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соглашений.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - 6 месяцев, если иное не установлено законом.

В испытательный срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, достигших возраста 18 лет, избранных на выборную должность или назначенных на работу по конкурсу на замещение равнозначной должности, избранных по конкурсу на замещение равнозначной должности, проведенному в порядке, установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, заключивших трудовой договор на срок

месяцев, в других случаях, предусмотренных иными нормативными правовыми актами.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его письменно не позднее чем за 3 дня. При этом работодатель обязан в письменной форме указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания.

Если до истечения испытательного срока работодатель не принял решения о расторжении трудового договора, то работник считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня.

(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 г. N 103)

#### Статья 63. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора

Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

#### Статья 64. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; удостоверение социальной направленности документов воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу), а на работу, требующую специальных знаний (подготовки), работник предъявляет документ об образовании (специальности, квалификации).

Лица, поступающие на работу впервые, трудовая книжка и удостоверение социальной защиты оформляются работодателем.

В отдельных случаях с учетом специфики выполняемой работы в соответствии с Кодексом, иными законами могут предусматриваться

**Статья 66. Выдача документов о работе и размере оплаты труда**

Работодатель обязан выдать не позднее чем в пятидневный срок по письменному заявлению работника, в том числе бывшего, надлежаче заверенные копии документов, связанные с работой (приказы о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и переезде работы в данной организации и другие).

Отказ работодателя в выдаче указанных в части первой настоящей статьи документов или задержка сверх установленного срока влечет на собой административную ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

(В редакции Закона КР от 20 ноября 2012 г. N 185)

**Статья 67. Порядок занятия должности на государственной службе**

Занятие должностей на государственной службе осуществляется путем назначения, избрания или утверждения.

Порядок занятия должностей на государственной службе - заключение, изменение и расторжение трудового договора осуществляется в соответствии с настоящим Кодексом и законодательством Кыргызской Республики.

**Статья 68. Ограничение совместной работы родственников в государственных организациях**

Запрещается совместная работа в одной и той же государственной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или в родстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также деды, внуки, родители, супруги, родители и дети супругов), если их работа связана с государственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за исключениями, определяемыми Правительством Кыргызской Республики.

**Глава 8. Изменение трудового договора**

**Перевод на другую работу**

Перевод на другую постоянную или временную работу в той же организации или в филиале работодателя, то есть изменение трудовых условий существующих трудовых договоров

**Статья 65. Трудовая книжка**

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики. Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Работодатель обязан вести трудовые книжки на всех работников организации в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 г. N 103)