

Карачалов Э.Р.

# КАК ЗАЩИТИТЬ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА



Карачалов Э.Р.

# **Как защитить свои трудовые права**

Бишкек, 2020

ОФ «Фонд поддержки трудовых инициатив»

**Как защитить свои трудовые права.**

Карачалов Э.Р.: ОФ «Фонд поддержки трудовых инициатив», 2020.

Настоящее пособие подготовил Карачалов Элдияр Разылбекович, председатель Молодежного совета Федерации профсоюзов Кыргызстана, председатель Общественного совета Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики, на основе действующего законодательства Кыргызской Республики по состоянию на 1 января 2020 года и материалов публикации «Как защитить трудовые права» АНО «Центр социально-трудовых прав».

Пособие «Как защитить свои трудовые права» опубликовано при поддержке Центра Солидарности и распространяется бесплатно.

## Оглавление

Предисловие .....	3
1. Трудовые споры: что можно предпринять до суда? .....	5
2. Самозащита - один из способов защиты трудовых прав.....	11
2.1. Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью .....	11
2.2. Уход в отпуск по графику, отказ от сверхурочной работы, от поездки в командировку, от работы в выходной или праздничный день .....	16
3. Трудовые споры в суде.....	18
3.1. Первая инстанция .....	18
3.2. Вторая инстанция (апелляция) .....	31
4. Отдел охраны труда и трудовых отношений Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики .....	42
4.1. Об отделе охраны труда и трудовых отношений...	42
4.2. Что нужно учитывать при обращении в инспекцию? .....	43
4.3. Как обратиться в инспекцию? .....	45
4.4. Сроки рассмотрения обращения .....	46
4.5. Куда можно пожаловаться на действия (бездействие) инспектора труда? .....	47
5. Иные организации, куда работник может обратиться за помощью .....	50
5.1. Финансовая полиция .....	50
5.2. Органы внутренних дел Кыргызстана .....	52
5.3. Другие контролирующие органы .....	54
5.4. Органы власти, не осуществляющие контроль и надзор.....	55
5.5. Профсоюзы .....	56
5.6. Общественные организации, адвокатура, юридические клиники .....	58

## Предисловие

Право человека на труд является одним из основополагающих. Согласно Конституции граждане Кыргызстана могут реализовать это право в разнообразных формах. Право на труд включает в себя основополагающие принципы, как свобода труда, возможность каждого выбирать род деятельности и профессию, свободно распоряжаться своими способностями к труду. Наряду с этим запрещается принудительный труд.

Каждый человек имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на оплату труда без дискриминации и не ниже установленного национальным законодательством минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Следует отметить и о том, что не всегда совпадают интересы работодателя и нанимаемого им работника, что порой приводит к возникновению конфликтов и трудовым спорам. И здесь важно знать, что существуют различные методы в защите трудовых прав работника.

К сожалению, в Кыргызстане достаточна непростая экономическая ситуация, что непосредственно влияет и на сферу труда. В стране высокий уровень безработицы, отсюда и бесконечный поток трудовой миграции. Еще одна большая проблема – неформальная занятость, когда в обход налогообложения и расходов на социальное страхование большинство людей работают без заключения трудовых договоров. Как показывает практика, в таких случаях, трудовые права нарушаются гораздо чаще, чем права официально работающих людей. К примеру, это такие базовые трудовые стандарты, как ежегодно оплачиваемый отпуск, повышенная оплата сверхурочных, работа в выходные или праздничные дни.

Не следует ожидать, что работодатель будет и сможет самостоятельно стремиться к соблюдению трудовых прав работников. Каждый трудящийся как индивидуально, так и коллективно должен заявлять о такой необходимости, опираясь на нормы трудового законодательства.

В данном пособии, разработанном Карачаловым Элдияром – опытным практиком и экспертом, с многолетним стажем деятельности в области трудовых отношений, приведены живые примеры способов и механизмов защиты трудовых прав в различных государственных органах и профсоюзах. Также здесь приводится информация о правах и обязанностях как работника, так и работодателя и о последствиях неисполнения своих обязательств сторонами.

Отдельными блоками выделена информация о каждом государственном и общественном органе, куда вы можете обратиться для защиты своих трудовых прав или, напротив, куда не стоит обращаться и тратить свое время.

Министерство труда и социального развития КР прилагает свои усилия для гармоничного взаимодействия работодателей, работников и профсоюзов, путем разработки и реализации нормативных правовых актов, соответствующих международным трудовым стандартам. Наряду с этим, министерство открыто к социальному партнерству и инициативам социально активных граждан страны.

Уверен, что настоящее пособие станет настольной книгой для тех, кто состоит в трудовых отношениях и будет надежной информационной опорой для защиты своих трудовых прав.

***Заместитель министра труда  
и социального развития КР,  
Токтосартов Камалдин Акунович***

## 1. Трудовые споры: что можно предпринять до суда?

*А может, стоит поговорить?*

Никто не застрахован от возникновения конфликтных ситуаций с работодателем. И нередко работник сразу направляется в контрольно-надзорные органы или в суд, забывая о том, что мирное урегулирование споров никто не отменял. Порой такие радикальные меры могут только усугубить сложившуюся ситуацию, привести отношения между работником и работодателем к «точке невозврата». И тогда, даже если работник добьется признания своей правоты, он может быть не в силах продолжать трудиться на старом месте, потому что отношения с работодателем будут необратимо испорчены.

Если речь идет о невыплате заработной платы в течение длительного срока или при увольнении, то иных способов добиться восстановления своих прав, кроме обращения в контролирующие органы или суд, может и не быть. Однако если вас не устраивает состояние выделенного работодателем оборудования (например, вы работаете за очень старым компьютером), то можно найти и иные пути решения проблемы. Таким образом, в первую очередь нужно правильно соотносить степень нарушения ваших прав и те меры, к которым вы прибегаете для разрешения конфликта.

**Прежде всего, с работодателем следует поговорить**, ведь вполне может быть, что он не в курсе о вашем недовольстве чем-либо, предполагая, что раз к нему нет обращений, значит всех все устраивает. Многие работники безосновательно игнорируют данный способ разрешения конфликта, а зря, порой «задушевым» разговором с работодателем можно добиться гораздо большего, чем обращением в различные инстанции, а главное – в более короткий срок, не портя при этом отношения с работодателем.

Можно поступить иначе: **направить работодателю письменную претензию**. Чтобы как-то зафиксировать ее направление, можно либо попросить поставить на вашей копии претензии отметку о ее принятии, если вы подаете

претензию лично, либо направить претензию заказным письмом с описью вложения и с уведомлением о вручении. Работодатель не обязан, но вполне может дать вам письменный ответ, тогда вы узнаете его позицию по поводу возникших разногласий, возможно он не захочет «разборок» и удовлетворит ваши требования, а кроме того, если дело попадет в суд, судья будет видеть, что вы пытались договориться с работодателем.

Если личными переговорами ничего уладить не удалось, но вы все же чувствуете и в себе, и в работодателе готовность разрешить ситуацию «полюбовно», то в таком случае можно попытаться разрешить спор с участием посредника, например, **прибегнуть к процедуре медиации.**

В Законе Кыргызской Республики от 28 июля 2017 года № 161 «О медиации» она определена как процедура урегулирования спора при содействии медиатора (медиаторов) путем согласования интересов спорящих сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого соглашения (ст. 2).

Привлечение третьей стороны к урегулированию разногласий имеет преимущество в том, что посредник обладает навыками налаживания переговоров, умеет организовать между сторонами взаимодействие и достигать согласования их интересов.

Закон регулирует отношения, связанные с применением медиации к спорам, возникающим из гражданских, семейных и трудовых правоотношений. Медиация не применяется, если спор затрагивает интересы лиц, не участвующих в медиации, или лиц, признанных судом недееспособными, за исключением случаев, когда эти лица или законные представители недееспособных лиц вступают в процесс в качестве стороны медиации. Таким образом, если конфликт интересов касается только вас и вашего работодателя, то можно прибегнуть к процедуре медиации. В случае взаимного согласия сторон на урегулирование спора посредством медиации заключается договор о применении медиации в письменной форме. Однако важно понимать, что медиативное соглашение, т.е. соглашение, достигнутое

сторонами в результате применения процедуры медиации, не может быть принудительно исполнено и достигнутые сторонами медиации договоренности исполняются добровольно (ст. 4). Наиболее эффективно прибегать к этой процедуре в ситуациях изменения условий трудового договора, смены графика работ и т.п.

Также необходимо отметить, что согласно пункта 13 части статьи 153 Гражданского процессуального кодекса Кыргызской Республики (далее по тексту - ГПК) в порядке подготовки дела к судебному разбирательству судья разъясняет сторонам их право урегулировать спор посредством медиации и вправе направить стороны на обязательную информационную встречу с медиатором.

В Кыргызстане медиацией профессионально занимаются

Национальный центр медиации  
(<https://www.mediationkg.com/>) и  
Центр медиации и переговоров  
(<http://test.mediation-centre.kg/>).



## **Пример медиативной практики по урегулированию трудового спора**

### **«Сокращен, но не уволен»**

Работник обратился с иском о восстановлении его на работе, в связи с тем, что при его увольнении по сокращению численности или штата работников (пункт 2 статьи 83 ТК КР) наниматель не предложил ему все имеющиеся в организации вакансии. Инициатором медиации выступил наниматель. Истец согласился провести переговоры с представителем нанимателя при участии нейтрального независимого посредника (медиатора).

Работник, рассказывая свое видение ситуации, отметил, что по специальности он инженер, при этом может добросовестно выполнять работу вахтера. Поскольку должность вахтера была свободной на момент его предупреждения о сокращении штата и не была ему предложена, у него есть все основания требовать восстановления на работе. По его мнению, работник отдела кадров хотела устроить вахтером своего мужа, поэтому в грубой форме отказала ему во внесении этой должности в список предлагаемых ему свободных должностей.

Представитель нанимателя в ходе медиации пояснил, что процедура увольнения по сокращению штата была произведена, на их взгляд, в полном соответствии с требованиями законодательства о труде (статья 85 ТК КР). Так, работник был предупрежден за два месяца до его предстоящего увольнения, ему предоставлялся раз в неделю свободный день для самостоятельного трудоустройства и предлагался список вакантных должностей, соответствующих его специальности и квалификации, но он от перевода на эти должности письменно отказался. На момент предложения работнику имеющейся у нанимателя работы должность вахтера уже была укомплектована: подписан контракт, но работник должен был приступить к работе по графику через два дня.

### **Позиции сторон:**

*Позиция нанимателя:* Нанимателем был соблюден установленный статьей 85 ТК КР порядок увольнения в связи с сокращением штата, поэтому требования работника безосновательны.

*Позиция работника:* Наниматель нарушил порядок увольнения, установленный частью 2 статьи 85 ТК КР. Работнику не была предложена другая имеющаяся у нанимателя работа, которую работник мог выполнять с учетом его специальности и квалификации. В связи с этим предприятие обязано восстановить его на работе.

В ходе обсуждения сторонами на медиации возможных выходов из сложившейся ситуации указанные позиции были трансформированы в следующие интересы сторон.

### **Интересы сторон:**

*Интерес нанимателя:* не проводить никаких кадровых перестановок и оперативно разрешить данный спор.

*Интерес работника:* получить постоянный источник дохода в течение трех месяцев (время ожидания работы у другого нанимателя по предварительной договоренности).

### **Итог медиации:**

Истец отказался от иска. После консультаций с руководителем организации стороны подписали медиативное соглашение, в развитие которого был заключен гражданско-правовой договор сроком на три месяца. По договору бывшему работнику было поручено за определенную плату:

- написание ряда статей и иного информационного материала для размещения их на сайте и на стендах организации;
- создание и ведение в течении указанного срока страниц предприятия в нескольких социальных сетях.

В организации может быть создана **Комиссия по трудовым спорам** (далее – КТС). КТС – орган по разрешению трудовых споров между работодателем и работником, который действует в пределах организации

(или ее структурного подразделения). КТС создают, чтобы оперативно разрешать возникшие разногласия и при этом «не выносить сор из избы». КТС может быть создана в компании, в которой работает не менее 10 человек, из равного количества представителей работников и работодателя либо по инициативе работников, либо по инициативе работодателя. В КТС можно решать практически все споры, за исключением споров об увольнении, переводе, незаконном отказе в приеме на работу и некоторых других «редких» споров, указанных в ст. 421 Трудового кодекса КР (далее – ТК КР).

Разрешение конфликта с помощью Комиссии по трудовым спорам похоже на медиацию тем, что и КТС, и медиатор привлекаются в качестве независимых арбитров по инициативе работников и (или) работодателя для решения индивидуальных трудовых споров. Различия заключаются в том, что, во-первых, КТС образуется из представителей работников и работодателя (ст. 415 ТК КР), т.е. является внутренним органом, тогда как медиатор – независимое лицо. Во-вторых, решение КТС может быть приведено в исполнение в принудительном порядке судебным исполнителем (ст. 419 ТК КР), а медиативное соглашение, как уже отмечалось, принудительно исполнить нельзя. В-третьих, перед медиатором стоит задача примирить стороны спора, привести их к согласию, а функции КТС ближе к функциям суда: цель КТС-разрешение трудового спора. Т.е. процедура медиации более лояльна, чем разрешение спора при помощи КТС, что не всегда эффективно, однако медиация в большей степени предполагает сохранение добрых отношений между работником и работодателем.

Таким образом, когда обе стороны намерены продолжать трудовые отношения и стремятся к разрешению противоречий, имеет смысл прибегнуть к помощи медиатора, если же процедура медиации не приведет стороны к консенсусу, можно впоследствии для разрешения спора обратиться к КТС, при ее наличии в организации.

## 2. Самозащита - один из способов защиты трудовых прав

Есть и другие способы защиты своих трудовых прав, которые не предполагают обращения в суд или контролирующие органы. Одним из таких механизмов, прямо закрепленных в ТК КР, является самозащита работниками трудовых прав. К слову, самозащита работниками трудовых прав указана среди способов защиты трудовых прав в ст. 398 ТК КР.

### ***2.1. Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, работы, которая явно угрожает жизни и здоровью.***

В рамках отношений по самозащите работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может **отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая явно угрожает его жизни и здоровью.** На время отказа от такой работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами в рамках норм трудового права.

Таким образом, отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая явно угрожает жизни и здоровью работника, не должен влечь для работника неблагоприятных последствий, т.е. наличие такого отказа не дает работодателю оснований для применения к работнику дисциплинарных взысканий. Однако работнику следует **письменно уведомить работодателя** о том, что он отказывается от выполнения порученной работы, которая создает угрозу его жизни и здоровью или не предусмотрена трудовым договором.

Так, **в случае отказа от работы, не предусмотренной трудовым договором**, в уведомлении нужно писать, что вы отказываетесь выполнять только ту работу, которая не предусмотрена вашим трудовым договором, а не отказываетесь от работы вообще. Желательно очень точно сформулировать поручение, от

выполнения которого вы отказываетесь, указать, кем оно было дано, а также выразить готовность (как письменно, так и устно) выполнять всю работу, на которую вы обязывались при поступлении на работу.

Чтобы воспользоваться самозащитой в этом случае, убедитесь в том, что нет спора о содержании ваших трудовых обязанностей между вами и вашим работодателем. Такой спор может возникнуть в том случае, если в трудовом договоре ваши обязанности не указаны точным образом, или нет должностной инструкции, либо вы расписались за то, что с нею ознакомлены, но никогда ее не видели и т.п.



**Образец извещения об отказе от работы, не  
предусмотренной трудовым договором**

Генеральному директору  
ОсОО «БИЗ»  
Асанову Асану Асановичу  
от повара Эшматова Асана Ташматовича

**ИЗВЕЩЕНИЕ  
О САМОЗАЩИТЕ В ПОРЯДКЕ СТ. 398 ТК КР**

Я, Эшматов Асан Ташматович, работаю поваром в ОсОО «БИЗ» с 2017 года.

25 июня 2019 г. заведующий столовой Сироткин И.А. поручил мне работу по составлению трудовых договоров для недавно принятых сотрудников Сидорова С.С. и Кыялова К.К.

Настоящим извещаю Вас о своем отказе от выполнения указанного поручения Сироткина И.А. в целях самозащиты на основании ст. **398** Трудового кодекса КР, так как эта работа не предусмотрена моим трудовым договором.

Выражаю готовность приступить к выполнению работы, предусмотренной моим трудовым договором.

25 июня 2019 г.  
Эшматов А.Т.  
Подпись

**Важно!**

*Имейте на руках доказательства того, что ваше извещение получено работодателем. Для этого либо получайте на своем экземпляре извещения отметку о принятии, либо отправляйте извещение заказным письмом или телеграммой.*

Что касается **отказа работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда**, не предусмотренных трудовым договором, то это не влечет для работника каких-либо последствий (ст. 215 ТК РФ). В этом случае работодатель обязан предоставить другую работу на время устранения такой опасности. Если такой работы нет, то работнику должен быть компенсирован средний заработок за время лишения возможности трудиться на основании ст. 275 ТК РФ.

Работник может отказаться от работы в любом случае, если работодатель не обеспечил его средствами индивидуальной и коллективной защиты, необходимыми для ее выполнения. Убедитесь в том, что вы не расписывались за получение отсутствующих средств защиты.

Важно знать, что в этой ситуации у работника нет права покинуть рабочее место в рабочее время. При этом нужно четко формулировать работу и функциональные обязанности, от исполнения которых вы отказываетесь, указать причину вашего отказа. Опишите точно, какие именно положенные средства индивидуальной или коллективной защиты вам не выдали, в результате воздействия каких факторов может быть причинен вред вашей жизни или здоровью и т.п.



**Образец извещения об отказе от работы,  
непосредственно угрожающей жизни и здоровью  
работника**

Генеральному директору  
ОсОО «Энергетик»  
Асанову Асану Асановичу  
от электрика Эшматова Асана Ташматовича

**ИЗВЕЩЕНИЕ  
О САМОЗАЩИТЕ В ПОРЯДКЕ СТ. 379 ТК КР**

Я работаю электриком, бригадир Иванов С.С. 25 июня 2015 г. поручил мне работу на высоковольтной линии без соответствующих усиленных средств индивидуальной защиты, что создает непосредственную угрозу моей жизни и здоровью.

Настоящим извещаю Вас о своем отказе от выполнения указанного поручения Иванова С.С. в целях самозащиты, на основании ст. 398 ТК КР.

Выражаю готовность приступить к выполнению работы на высоковольтной линии, если мне будут выданы усиленные средства индивидуальной защиты.

25 июня 2019 г.  
Эшматов А.Т.  
Подпись

**Важно!**

*Имейте на руках доказательства того, что ваше извещение получено работодателем. Для этого либо получайте на своем экземпляре извещения отметку о принятии, либо отправляйте извещение заказным письмом или телеграммой.*

В некоторых случаях законодатель ограничивает право работников на самозащиту.

Так, в случае катастрофы природного или техногенного характера, аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **работник может быть переведен без его согласия** на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Таким образом, отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором, работник не сможет. Однако никто не мешает работнику отказаться от выполнения работы, если создается угроза его жизни или здоровью (при наличии к тому оснований).

Существуют категории работников, которые в силу своей профессиональной деятельности выполняют труд, сопряженный с риском для жизни и здоровья (например спасатели, в обязанности которых входит устранение последствий несчастных случаев, катастроф и т.д.). У них не будет права отказаться от работы, которая создает угрозу их жизни и здоровью.

## ***2.2. Уход в отпуск по графику, отказ от сверхурочной работы, от поездки в командировку, от работы в выходной или праздничный день***

Защитить свои права самостоятельно можно и в некоторых других случаях.

Например, в соответствии со ст. 128 ТК КР график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, а в силу ст. 129 ТК КР перенесение отпуска на другой срок возможно исключительно с согласия работника. Из этого следует, что вы можете уйти в отпуск согласно установленному в организации графику, даже если работодатель требует от вас перенести отпуск на другой срок в связи с производственной необходимостью. Привлечь вас к дисциплинарной ответственности за это не могут. Желательно иметь на руках письменные подтверждения того, что вы должны были уйти в отпуск

в определенное по графику время (например, запросить у работодателя заверенную выписку из графика отпусков). Если в организации в принципе не утверждаются графики отпусков, то это нарушение законодательства, в таких случаях не следует уходить в отпуск самовольно, но можно пожаловаться на отсутствие графика в Государственную инспекцию по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики (далее Госэкотехинспекция) (см. раздел 4 настоящей брошюры). С высокой степенью вероятности, после жалобы в Госэкотехинспекцию работодатель поспешит оформить график, чтобы на него не наложили штраф за его отсутствие.

Некоторые работники вправе отказаться от направления в служебную командировку, от сверхурочной работы и от работы в выходные (например, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и др., см. ст. 97, 100, 114, 310, 312 ТК КР). Привлечение любого сотрудника без его согласия к работе в выходные (праздничные) дни и к сверхурочной работе возможно только при наличии оснований, указанных в трудовом законодательстве (см. ст. 114 и 100 ТК КР).

Кроме того, работник вправе отказаться от предоставления работодателю документов и сведений, которые не касаются выполняемой им трудовой функции и предоставление которых не предусмотрено действующим законодательством (например, сведений о семейном положении, о политических убеждениях и т.п.).

Во всех этих случаях рекомендуется ставить работодателя в известность об уходе в отпуск, отказе от сверхурочной работы и т.п. в письменной форме, получать на своем экземпляре извещения отметку о принятии либо отправлять извещение заказным письмом или телеграммой.

### 3. Остается только суд...

#### 3.1. Первая инстанция

Итак, способы досудебной защиты вами опробованы, а может просто не подходят вашей ситуации, поэтому вы решили обратиться в суд. Как сделать это правильно?

В первую очередь, нужно понять, не пропущен ли вами срок для обращения в суд. Так, законодателем установлены следующие **сроки для обращения работника в суд:**

1) *по спорам об увольнении – в течение 2 месяцев со дня ознакомления с приказом об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;*

2) *по иным трудовым спорам – в течение 3 месяцев со дня, когда он узнал о нарушении своего права;*

3) *если работник принял решение первоначально обратиться в КТС и он не согласен с ее решением – десятидневный срок для обращения в суд;*

4) *на взыскание заработной платы – исковая давность не распространяется.*

Однако если срок пропущен по уважительным причинам, он может быть восстановлен комиссией по трудовым спорам и судом (ч. 5 ст. 414 ТК КР).

Теперь, когда вы установили, что срок вами не пропущен или пропущен по уважительным причинам, нужно **составить исковое заявление**, оно подается в суд в письменной форме машинописным текстом.

В нем должны быть указаны следующие сведения (ст. 134 ГПК КР):

1) *наименование суда, в который подается заявление;*

2) *наименование истца, его место жительства или, если истцом является юридическое лицо, его местонахождение, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;*

3) *наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является юридическое лицо, его местонахождение;*

4) *требование истца;*

5) *обстоятельства, на которых истец основывает*

*свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;*

*б) цена иска, если иск подлежит оценке;*

*7) перечень прилагаемых к заявлению документов.*

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Рассмотрим основные элементы искового заявления.

### **1 . Наименование суда**

Для того чтобы определиться с названием суда, необходимо понять, в какой суд подавать заявление.

В настоящее время споры, вытекающие из трудовых правоотношений, рассматривают районные суды (в городах без районного деления – городские суды).

Иск к работодателю может быть предъявлен не в любой районный суд. Для этого в законодательстве установлены правила территориальной подсудности. Существует простое правило: иск предъявляется в суд по месту жительства ответчика. Соответственно, иск к организации предъявляется в суд по месту нахождения организации. Место нахождения организации определяется местом ее государственной регистрации, т.е. «юридическим адресом», или адресом, указанным в учредительных документах организации. Юридический адрес организации вы можете посмотреть на официальном сайте Министерства юстиции Кыргызской Республики – <http://minjust.gov.kg>.

Еще одно правило: иск к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может быть предъявлен также в суд по месту нахождения ее филиала или представительства.

Таким образом, если ответчиком по делу является государственное предприятие «Кыргыз почтасы» при Государственной регистрационной службе при Правительстве Кыргызской Республики, вовсе не обязательно обращаться в суд в Бишкеке: филиалы «Кыргыз почтасы» существуют в Нарынской области,

в Баткенской области и т.д., поэтому вы можете смело обращаться в суд по месту нахождения филиала.

**2. Наименование истца, его место жительства или, если истцом является юридическое лицо, его местонахождение, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем.**

В исковом заявлении нужно указать свои фамилию, имя и отчество (последнее – при наличии). Помимо ФИО необходимо указать свой адрес. Нет необходимости писать в исковом заявлении именно адрес регистрации по паспорту, достаточно указать адрес своего фактического места жительства (если они отличаются), по нему с вами будет осуществляться связь, туда суд будет направлять корреспонденцию.

В исковом заявлении можно указать и другие ваши контакты (номер телефона, факса, мобильного телефона, адрес электронной почты).

Эти сведения указываются также и в отношении вашего представителя, если исковое заявление будет подаваться им.

**3. Наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является юридическое лицо, его местонахождение.**

Согласно ТК КР сторонами трудового спора являются работник и работодатель. Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 18 ТК КР). Значит, если человек работает в организации, с которой возник спор, то указывается наименование организации (а не ФИО руководителя), например, ОсОО «Прима». Если же работник работает у индивидуального предпринимателя или у физического лица, не имеющего статуса предпринимателя, то указывается ФИО этого работодателя.

Кроме наименования, указывается также адрес регистрации. Если адрес регистрации и фактический адрес не совпадают, то следует указать адрес для корреспонденции или почтовый адрес. Если заявление подается по месту нахождения филиала, то следует указать

наименование филиала и его адрес. Обратите внимание, что филиал организации не является ответчиком по делу, так как он не является отдельным юридическим лицом, ответчиком в любом случае будет являться организация в целом.

Кроме этих сведений, можно также указать телефон, адрес электронной почты и факс ответчика.

***4–5. В чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования; обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.***

В исковом заявлении необходимо описать факты, с которыми вы связываете нарушение своих прав. Эти факты должны сопровождаться ссылками на соответствующие доказательства. Затем вы можете дать свою оценку описанным событиям с точки зрения трудового законодательства. Несмотря на то что законодатель не обязывает вас указывать нормы права, тем не менее лучше это сделать и написать, каким статьям ТК КР или иных нормативных актов противоречат действия работодателя.

В конце содержательной части искового заявления после слова «ПРОШУ» вы должны сформулировать свои требования. Как правило, требования начинаются со следующих слов: «Взыскать...», «Обязать...», «Восстановить...» и т.п.

***6. Цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм.***

Цена иска определяется путем сложения денежных сумм, взыскиваемых работником. Что касается расчета взыскиваемых сумм, то его необходимо привести в самом исковом заявлении или в приложении к заявлению. Если расчет оформляется отдельным документом, то он должен быть подписан.

***7. Перечень прилагаемых к исковому заявлению документов (ст. 135 ГПК КР):***

- копии искового заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц. Т.е. у каждого

участника процесса должен быть свой экземпляр искового заявления. Как правило, в трудовом споре участвует только ответчик, а третьи лица не привлекаются;

- доверенность или иной документ, удостоверяющий полномочия представителя на подписание искового заявления и предъявление иска. Доверенность прикладывается в том случае, если заявление от имени истца подписано его представителем;

- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц. К исковому заявлению необходимо приложить все документы, имеющие отношение к разрешению спора. Согласно ч. 2 ст. 80 ГПК КР письменные доказательства представляются в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии. Если к рассматриваемому делу имеет отношение лишь часть документа, представляется заверенная выписка из него. Подлинные документы представляются, когда согласно законам или иным нормативным правовым актам обстоятельства дела подлежат подтверждению только такими документами.

Что касается заверения копий документов, прилагаемых к исковому заявлению, на этапе его подачи, можно приложить незаверенные ксерокопии документов как для суда, так и для работодателя, представив суду оригиналы документов для сверки на стадии подготовки дела к судебному разбирательству или позднее. Однако если для вас не затруднительно получить заверенные копии документов у работодателя (других организаций) или заверить копии с оригиналов у нотариуса, то, конечно, лучше представить суду сразу заверенные копии.

- Копия паспорта истца или иного документа, удостоверяющего его личность.

- Расчет оспариваемой (взыскиваемой) суммы иска, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц. Расчет может быть приведен как в исковом заявлении, так и в приложении к нему.

В заявлении могут быть изложены ходатайства. Чаще всего работник не располагает всеми необходимыми

документами. Поэтому в исковом заявлении целесообразно указать на необходимость истребования от ответчика определенных документов, вызова в качестве свидетелей тех или иных лиц, направления запросов в другие организации, т.е. оказания содействия истцу в сборе доказательств.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд.

Согласно ст. 422 ТК КР при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, работники освобождаются от оплаты судебных расходов.



**Исковое заявление может выглядеть следующим образом:**

**Пример 1**

**В Ленинский районный суд**

**г. Бишкек**

**ИСТЕЦ:** Исакова Осипа Исмаиловна

Адрес: \_\_\_\_\_

**ОТВЕТЧИК:** ОсОО «Продукт»

Адрес: \_\_\_\_\_

**Цена иска:** \_\_\_\_ сом \_\_ тыйын

Беспошлинно (ст. 422 ТК КР)

**ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ**

***(о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда)***

Я, Исакова О.И., с 26.12.2018 г. работаю в должности кассира в ОсОО «Продукт» в кафе, расположенном в здании ТЦ, ген. директор К.З.

При приеме на работу я предоставила и отдала работодателю трудовую книжку и страховое свидетельство пенсионного фонда. Трудовой договор в письменной форме со мной заключен не был.

13.04.2019 г. генеральный директор К.З. известил меня о том, что я уволена, т.к. кассир им больше не нужен, и попросил меня покинуть рабочее место.

15.04.2019 г. для всех работников было объявлено рабочим днем. Я приехала на работу. Все работники принимали товар для реализации. Я позвонила работодателю, чтобы уточнить, что мне необходимо делать. Ген. директор К.З. сообщил мне, что я более не являюсь работником кафе, потребовал немедленно покинуть кафе, угрожал, что в противном случае ко мне будет применена сила и меня выведет из кафе охрана ТЦ. В 18.00 15.04.2019 г., по окончании работы, я уехала.

В результате перенесенных переживаний вечером мне стало плохо, и я была вынуждена вызвать Скорую помощь. С 16.04.2019 г. мне назначено амбулаторное

лечение, о чем я письменно уведомила работодателя.

18.04.2019 г. охрана ТЦ отказалась пускать меня на рабочее место, сославшись на распоряжение ген. директора К. З. Я направила заявление работодателю с просьбой предоставить соответствующие документы с разъяснением, на каком основании меня отстранили и не допускают к исполнению должностных обязанностей. До настоящего времени ответ на заявление не получен.

20.04.2019 г. мне была выплачена заработная плата за март 2019 года в размере 14 815 (четырнадцать тысяч восемьсот пятнадцать) сомов.

Согласно ст. 14 ТК КР трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

В соответствии со ст. 57 ТК КР если работник при отсутствии письменного трудового договора фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, то трудовой договор считается заключенными со дня начала работы и на него распространяются все права, предусмотренные настоящим ТК КР. Фактическое допущение работника к работе не освобождает работодателя от обязанности оформить с ним письменный трудовой договор.

Полагаю, что я вступила в трудовые отношения с ОсОО «Продукт», так как моя работа была согласована генеральным директором организации К. З. Признание судом факта наличия трудовых отношений между мной и ответчиком необходимо для защиты моих нарушенных прав.

В силу ст. 19 ТК КР работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором. Этому праву работника корреспондирует обязанность работодателя предоставить ему работу, которая закреплена в ст. 20 ТК КР.

В ст. 79 ТК КР закреплён исчерпывающий перечень оснований отстранения работника от работы.

Считаю свое отстранение от работы незаконным,

так как оно произведено без каких-либо законных оснований.

В соответствии со ст. 275 ТК КР работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. В частности, такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы.

Так как мое отстранение от работы является незаконным и необоснованным, полагаю, что с 16.04.2019 г. я была лишена возможности трудиться и имею право на оплату этого времени согласно ст. 275 ТК КР в размере ..... сомов (расчет прилагаю).

Как следует из ст. 277 ТК КР, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В результате незаконного отстранения меня от работы, не предоставления, запрашиваемых мною документов мне причинен моральный вред. Необоснованные и незаконные действия генерального директора ОсОО «Продукт» унизили мое человеческое и гражданское достоинство, заставили меня ощутить свою беззащитность перед произволом и вседозволенностью работодателя, от которого я нахожусь в экономической зависимости, усомниться в действенности общепринятых международных норм права, Конституции КР, законов. Я одна воспитываю четырехлетнюю дочь. Мои нравственные страдания выражаются в ощущении тревоги, постоянного беспокойства, неопределенности, страха из-за отсутствия работы. Я поставлена в условия отчаянности и безысходности.

Таким образом, незаконными действиями генерального директора ОсОО «Продукт» К.З. мне причинен моральный вред, компенсацию которого я оцениваю в размере 5000 (пять тысяч) сомов.

На основании вышеизложенного, руководствуясь ст. 414, 422 ТК КР, ст. 4 ГПК КР

**ПРОШУ:**

1. Признать факт наличия трудовых отношений между мной и ОсОО «Продукт» с 26.12.2018 г. и по настоящее время.

2. Признать мое отстранение от работы незаконным и обязать ОсОО «Продукт» допустить меня до работы в должности кассира.

3. Взыскать в мою пользу с ОсОО «Продукт» компенсацию среднего заработка за время лишения меня возможности трудиться в размере ..... сомов.

4. Взыскать в мою пользу с ОсОО «Продукт» денежную компенсацию в размере 5000 (пяти тысяч) сомов за причинение морального вреда в результате незаконного отстранения от работы.

**ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Копия искового заявления для ответчика.
2. Ходатайство об обеспечении иска.
3. Ходатайство об истребовании письменных доказательств.
4. Расчет компенсации за время вынужденного прогула в 2-х экземплярах.
5. Копия заявления от 18.04.2019 в 2-х экземплярах.

*Дата  
Подпись*

*Кстати, в ситуации, описанной в этом исковом заявлении, можно просить суд обязать работодателя надлежащим образом оформить трудовые правоотношения, например, оформить письменный трудовой договор, внести запись в трудовую книжку и т. п.*

## **Пример 2**

**В Свердловский районный суд  
г. Бишкек**

**ИСТЕЦ:** Садыров Сыргак Сейитович  
Адрес: \_\_\_\_\_

**ОТВЕТЧИК:** Гаражно-строительный кооператив  
«Медь» Адрес: \_\_\_\_\_

**Цена иска:** 24 479 сом 16 тыйын  
*Беспошлинно (ст. 422 ТК КР)*

### **ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ (о взыскании заработной платы)**

Я, Садыров Сыргак Сейитович, состоял в трудовых отношениях с Гаражно-строительным кооперативом «Медь» с 20 октября 2017 г. в должности электромонтера.

Трудовой договор со мной был расторгнут 30 марта 2019 г., трудовую книжку я получил 30 марта 2019 г.

В соответствии со ст. 157 ТК КР при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

Однако до настоящего времени мне не выплачена заработная плата за следующие периоды:

Февраль 2019 г. – 10 000 сомов

Март 2019 г. – 10 000 сомов

Компенсация за неиспользованный отпуск – 20 000 сомов (расчет прилагаю).

В соответствии со ст. 157 ТК КР 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.

На день подачи искового заявления в суд ответчик обязан заплатить мне компенсацию за несвоевременно выплаченную заработную плату в размере 3000 сомов (расчет прилагаю).

Незаконными действиями ответчика мне были причинены физические и душевные страдания, которые заключаются в испытании боли, страха, головокружения, чувства обиды, горечи и разочарования.

В ст. 277 ТК КР сказано, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

На основании вышеизложенного и в соответствии с ст. 414, 422 ТК КР, ст. 4 ГПК КР

#### **ПРОШУ:**

1. Взыскать с ответчика невыплаченную мне заработную плату в размере 20 000 (двадцать тысяч) сомов 00 тыйын.

2. Взыскать с ответчика невыплаченную мне компенсацию за неиспользованные дни ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере 20 000 (двадцать тысяч) сомов 00 тыйын.

3. Взыскать с ответчика денежную компенсацию за несвоевременно выплаченную заработную плату в размере 3000 (три тысячи) сомов 16 тыйын.

4. Взыскать с ответчика компенсацию морального вреда в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) сомов 00 тыйын.

#### **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Копия искового заявления для ответчика.  
2. Расчет взыскиваемых сумм (с копией для ответчика).

3. Копия трудовой книжки (с копией для ответчика).

4. Копия справки о заработной плате № 72 от 01.04.2019 г. (с копией для ответчика).

*29.04.2019 г.*

*Подпись*

Исковое заявление со всеми прилагаемыми документами можно передать в суд двумя способами:

1) по почте. Всю корреспонденцию в суд необходимо послать заказным письмом с уведомлением о вручении и с описью вложения. В случае направления иска по почте в дневное время, подачей заявления считается день отправки, который определяется по почтовому штемпелю;

2) непосредственно в суде. Здесь существует также несколько вариантов: прием может вести, во-первых, сам судья; во-вторых, помощник судьи; в-третьих, канцелярия суда, экспедиция суда или делопроизводитель. В различных судах этот вопрос решается по-разному. В любом случае гражданин вправе потребовать, чтобы на его экземпляре заявления была сделана отметка о принятии заявления (дата, подпись и ФИО должностного лица, осуществившего прием).

Итак, если вами соблюдены все вышеуказанные требования, то судья в течение пяти дней со дня поступления искового заявления в суд обязан рассмотреть вопрос о его принятии к производству (ст. 136 ГПК КР). О принятии заявления к производству суда судья выносит определение, на основании которого возбуждается гражданское дело в суде первой инстанции.

Разбирательство гражданского дела проходит в судебном заседании с обязательным извещением лиц, участвующих в деле, о времени и месте заседания.

Как только ваше дело будет рассмотрено, суд должен будет принять решение. В большинстве случаев непосредственно после судебного разбирательства суд объявляет только резолютивную часть решения, откладывая составление мотивированного решения (решения в окончательной форме) на более позднее время.

Решение вступает в законную силу по истечении месячного срока со дня его вынесения в окончательной форме (месяц – срок на обжалование решения в суде апелляционной инстанции). В то же время, если решение будет обжаловано в вышестоящем суде, оно вступит в силу со дня рассмотрения дела апелляционной инстанцией.

Необходимо отметить, что дела о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются в срок до одного месяца со дня принятия (ч. 2 ст. 157 ГКП КР), а по остальным трудовым спорам в срок до трех месяцев.

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

Итак, предположим, что с вынесенным решением вы не согласны. В этом случае вы можете **подать на решение суда апелляционную жалобу**, которая, отметим еще раз, **подается в течение тридцати дней после вынесения судом решения, если иные сроки не предусмотрены законом (ч. 2 ст. 324 ГПК КР).**

Решение районного суда обжалуется в областном суде КР (к примеру, Сокулукский район – Чуйский областной суд, Баткенский район – Баткенский областной суд и т.п.). Апелляционная жалоба (представление) подается через суд первой инстанции, вынесший решение (ч. 1 ст. 324 ГПК КР).

Апелляционная жалоба подается в письменной форме машинописным текстом и должна отвечать требованиям, указанным в ст. 325 ГПК КР. Жалоба должна содержать:

1. наименование суда, в который подается апелляционная жалоба. Резолютивная часть любого решения суда должна содержать указание на то, в какой суд и в течение какого срока может быть обжаловано решение суда. Поэтому трудностей с выяснением суда, которому необходимо адресовать жалобу, не возникает;

2. наименование лица, подающего жалобу, его место жительства, номера телефонов, факса, адрес электронной почты, если таковые имеются, а для юридического лица также - его регистрационный номер, местонахождение и другие реквизиты;

3. указание на обжалуемое решение. Решение суда идентифицируется по наименованию суда, номеру дела и дате его принятия;

4. доводы жалобы, т.е. требования лица, подающего жалобу, а также основания, по которым оно считает решение суда неправильным;

5. просьбу лица, подающего жалобу;

б. перечень прилагаемых к жалобе документов.

Жалобу и приложенные к ней документы следует представить с копиями, число которых соответствует числу лиц, участвующих в деле. Апелляционная жалоба по трудовым спорам, так же, как и исковое заявление, государственной пошлиной не облагается.

Важно знать, что в суде апелляционной инстанции не допускаются изменение предмета иска, увеличение размера исковых требований, изменение оснований иска, а также предъявление встречного иска (ч. 3 ст. 335 ГПК КР).

Согласно ч. 2 ст. 335 ГПК КР суд апелляционной инстанции вправе устанавливать новые факты и исследовать новые доказательства, давать новую оценку доказательствам, имеющимся в материалах дела.

Какие же нарушения влекут отмену решения? Отмене подлежат необоснованные и (или) незаконные решения. Именно на незаконность и необоснованность решения, в том понимании, в котором это изложено ниже, необходимо ссылаться в апелляционной жалобе.

Решение является необоснованным, если:

- 1) обстоятельства, имеющие значение для дела, определены неправильно;
- 2) установленные судом первой инстанции обстоятельства, имеющие значение для дела, не доказаны;
- 3) изложенные в решении суда первой инстанции выводы не соответствуют обстоятельствам дела.

Решение является незаконным, если нарушены или неправильно применены нормы материального (трудового, гражданского и т.д.) права или процессуального (ГПК КР) права.

Нормы материального права считаются нарушенными или неправильно примененными в случае, если:

- суд применил закон, не подлежащий применению (например, по делу о взыскании с работника ущерба суд применил ст. 14 ГК КР и решил, что с работника подлежит взысканию упущенная работодателем выгода, хотя нормы ГК КР не подлежат применению к трудовым правоотношениям, а в ст. 279 ТК КР сказано, что

неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием для отмены решения суда первой инстанции только при условии, если это нарушение или неправильное применение привело или могло привести к неправильному разрешению дела. Однако имеются основания для безусловной отмены решения суда в случае нарушения процессуальных норм. В частности: если дело рассмотрено судом в незаконном составе; решение суда не подписано судьей либо подписано не тем судьей, который указан в решении суда; в деле отсутствует протокол судебного заседания; при принятии решения суда были нарушены правила о тайне совещательной комнаты; дело рассмотрено судом в отсутствие кого-либо из лиц, участвующих в деле, не извещенных о времени и месте судебного заседания; при рассмотрении дела были нарушены правила о языке, на котором ведется судопроизводство и в других подобных случаях (ст. 341 ГПК КР).



## **Пример апелляционной жалобы**

### **Судебная коллегия по гражданским делам Бишкекского городского суда**

**Истец:** Кыялбек кызы Жанат

**Адрес:** г. Бишкек, ж/м «Ак-Ордо», уч.196

**Ответчик:** Государственная  
регистрационная служба  
при Правительстве КР

**Адрес:** г.Бишкек, ул. Орозбекова, 44

### **АПЕЛЛЯЦИОННАЯ ЖАЛОБА**

***на решение Первомайского районного суда г. Бишкек  
от 05.06.2018 г.***

***по иску к ГРС о признании увольнения незаконным и  
восстановлении на работе***

Считаем решение Первомайского районного суда г. Бишкек от 05.06.2018 г. необоснованным и незаконным по следующим основаниям.

1. В своем решении суд первой инстанции со ссылкой на протокол №1 согласительной комиссии ГРС от 10 января 2018 г. пришел к выводу, что ответчиком было получено необходимое согласие профсоюзного комитета на освобождение истца.

а) Общепринято, что документы — это организационно-распорядительная документация вне зависимости от вида носителя, исходящая от государственных, общественных и иных учреждений и организаций либо от частных лиц, которая подтверждает или, наоборот, отрицает наличие какого-либо события или факта, имеющего юридическое значение, и влекущая соответствующие юридические последствия, либо предоставляет права, возлагает обязанности или освобождает от них.

В ГРС имеется первичная профсоюзная организация, а также профсоюзный комитет.

Заседания профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации оформляются протоколом, который является основным документом профкома.

Протокол заседания профсоюзного комитета — это организационно-распорядительный документ, фиксирующий ход обсуждения вопросов и принятия решений, иными словами, «документ с записью всего происходящего на заседании».

Принимая во внимание вышеизложенное, **протокол заседания профкома является документом, имеющим юридическое значение и влекущим соответствующие юридические последствия для работодателя или работника**, так как в соответствии со статьей 84 Трудового кодекса КР (далее ТК КР, введенного в действие Законом КР №107 от 04.08.2004 г.) увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации либо иного представительного органа работников по соответствующим основаниям статьи 83 ТК КР, не допускается без предварительного письменного согласия соответствующей профсоюзной организации либо иного представительного органа работников данной организации.

Исходя из содержания статьи 84 ТК КР, доказательством является предварительное, до издания приказа, **письменное ходатайство работодателя в профком о даче согласия с приложением соответствующих документов, связанных с увольнением**. При этом профком должен письменно уведомить работника и работодателя о дате заседания профкома. В рассматриваемом конкретном случае увольнения истца **письменное ходатайство работодателя с приложением соответствующих документов, связанных с увольнением работника, не было представлено в профком, заседание профкома вообще не проводилось и, естественно, на заседание профкома ни работника, ни работодателя или их представителей не могли пригласить**.

Таким образом, полагаю, что ответчиком была грубо нарушена процедура увольнения истца без предварительного согласия профсоюзной организации.

2. В нарушение пункта 14 постановления Пленума Верховного суда КР от 28.11.2013 г. «О судебной практике по делам о восстановлении на работе» суд первой

инстанции не выяснил:

- произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, что доказывается сравнением прежней и новой численности штата работников;

- соблюдено ли преимущественное право, предусмотренное частью 1 ст. 85 ТК КР на оставление на работе в первую очередь работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также отвечающим критериям, установленным в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре;

- соблюдены ли работодателем требования, установленные частью 2 статьи 85 ТК КР, предусматривающие возможность перевода работника на другую должность;

- соблюдены ли требования статьи 84 ТК КР, согласно которой увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации либо иного представительного органа работников, не допускается без предварительного письменного согласия соответствующей профсоюзной организации либо иного представительного органа работников данной организации.

а) Истец подал ходатайство об истребовании десяти надлежаще заверенных документов. Суд приобщил ходатайство к материалам дела и обязал ответчика предоставить суду и истцу эти и другие необходимые документы. Ответчик категорически отказался предоставлять документы.

б) Если согласно доводов ответчика, с которыми согласился суд, произошло увольнение истца по сокращению, то **ответчик (работодатель) в соответствии с частью 1 статьи 85 ТК КР при сокращении численности или штата работников обязан был рассмотреть вопрос преимущественного права истца на оставление на работе, а суд должен был проверить правильность и обоснованность рассмотрения этого вопроса ответчиком (работодателем), фактическую занятость должностей и рабочих мест на день увольнения.**

в) В соответствии с частью 3 статьи 85 ТК КР при расторжении трудового договора по пунктам 1, 2 статьи 83

ТК КР настоящего Кодекса работодатель обязан не менее чем за месяц до увольнения персонально, под расписку письменно предупредить работника.

В соответствии с частью 4 статьи 85 ТК КР предупрежденному работнику предоставляется один свободный день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда.

Суд со ссылкой на листы дела №14, 15 считает, что истец под роспись была уведомлена более чем за месяц о предстоящей реорганизации и возможном сокращении. Но, **во-первых**, в нарушение абзаца 2 пункта 4 постановления Пленума ВС КР от 12.06.2008 г. №16, в соответствии с которым суд не должен ограничиваться перечислением в решении доказательств, которыми подтверждаются те или иные имеющие значение для дела обстоятельства, а обязан изложить содержание этих доказательств и дать им оценку. Суд не изложил содержание доказательства или доказательств, имеющих в листах дела №14, 15 и не дал никакой оценки. **Во-вторых**, в положениях статьи 85 ТК КР речь идет **о конкретном работнике, с которым, после соблюдения обязательных предварительных процедур, будет расторгнут трудовой договор.** Массовое предупреждение всех работников о предстоящей реорганизации и возможном сокращении не предусмотрено нормами статьи 85 ТК КР. **В-третьих**, истцу ответчик не предоставил предусмотренный кодексом один свободный день в неделю для поиска работы с сохранением средней оплаты труда.

г) В соответствии с частью 4 статьи 54 ТК КР условия трудового договора имеют обязательную юридическую силу для обеих сторон и могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Тем самым, ТК КР не предоставляет работодателю право в одностороннем порядке менять определенные сторонами условия трудового договора и в случае увольнения по пункту 2 части 1 статьи 83 ТК КР **работодатель обязан представить доказательства со ссылками на влияние на производственный процесс экономических, технических, организационных и иных факторов, а**

**суд обязан проверить представленные работодателем доказательства при рассмотрении дел по искам работников, уволенных по пункту 2 части 1 статьи 83 ТК КР**, так как сокращение численности или штата работников – это не что иное, как одностороннее изменение работодателем условий трудового договора в самой острой его форме, нарушающей конституционное право работника на труд, предусмотренное частью 3 статьи 42 Конституции КР, поэтому сокращение численности или штата работников должно быть обосновано работодателем. Сомнения в отношении решения работодателя о сокращении штата работников, принятого произвольно, не в интересах производства, а с целью избавиться от конкретного неугодного работника, подлежат проверке в суде как имеющее существенное правовое значение.

д) В соответствии с пунктом 12 Постановления Пленума Верховного суда КР №11 от 28.11.2013 г. при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, **обязанность доказывания наличия основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя**. В связи с этим необходимо учитывать, что, исходя из статьи 64 ГПК КР, **суд должен был истребовать, а ответчик как работодатель должен был представить доказательства**, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ.

Принимая во внимание изложенное,

*Просим:*

1. Отменить решение суда первой инстанции и направить дело на новое рассмотрение в ином составе суда.

*Приложение:*

1. Апелляционная жалоба, зарегистрированная ответчиком (№Ш-485 от 04.07.2018 г.) – 1 экз.

*Представитель истца*

*Э. Ташматов*

*Обратите внимание, что апелляционная жалоба подается через суд, принявший обжалуемое решение, т.е., адресуя жалобу в вышестоящий суд, подавать ее нужно в суд, вынесший решение (в вашем случае районный суд).*

**Важно!**

*Иногда срок изготовления судебного решения занимает длительный период. И такое случается нередко.*

Однако это не всегда находит отражение в самом тексте решения, как правило, судьи указывают в нем срок изготовления, не превышающий допустимый по закону (пять дней со дня вынесения судом решения). Таким образом, заявителю, который подает апелляционную жалобу, ориентируясь на реальный срок составления мотивированного решения, жалоба может быть возвращена на основании ст. 329 ГПК КР, т.е. на основании того, что истек срок обжалования, а в жалобе не содержится ходатайства (просьбы) о его восстановлении. Для недопущения подобных ситуаций рекомендуется подавать так называемую «краткую апелляционную жалобу» в том случае, если по истечении месяца с момента вынесения судом решения мотивированное решение так и не было изготовлено. «Краткая» апелляционная жалоба оформляется также, как и обычная апелляционная жалоба (с указанием всех реквизитов, с копиями по числу лиц и т. п.). В тексте жалобы указывается, что заявитель не согласен с решением суда, считает его незаконным и необоснованным, просит решение отменить. В жалобе также указывается, что мотивированную жалобу написать не представляется возможным, так как решение суда в окончательной форме не изготовлено. Получив такую жалобу, судья будет вынужден оставить ее без движения и установить разумный срок для устранения недостатков жалобы. При установлении «разумного срока» судьи, как правило, учитывают реальную дату составления мотивированного решения. До истечения установленного судьей срока вам будет необходимо получить решение суда и подать апелляционную жалобу, соответствующую всем процессуальным требованиям, к жалобе стоит приложить заявление с просьбой принять исправленную апелляционную жалобу.

## **Пример «краткой» апелляционной жалобы**

**В Чуйский областной суд**

**ИСТЕЦ:** Иванов Алексей Иванович

Адрес: \_\_\_\_\_

**ОТВЕТЧИК:** ОсОО «ЭКО-ЮРИСТ»

Адрес: \_\_\_\_\_

*Беспошлинно (ст. 422 ТК КР)*

### **АПЕЛЛЯЦИОННАЯ ЖАЛОБА**

17 апреля 2019 г. Токмокский городской суд Чуйской области вынес решение об отказе в удовлетворении исковых требований, заявленных Ивановым Алексеем Ивановичем к ОсОО «ЭКО-ЮРИСТ», о признании факта наличия трудовых правоотношений между истцом и ответчиком, взыскании задолженности по заработной плате за февраль, март и апрель 2019 г.

Поскольку решение в окончательной форме Токмокским городским судом Чуйской области до настоящего времени не изготовлено, я не имею возможности подать мотивированную апелляционную жалобу. Вместе с тем считаю вынесенное решение незаконным, необоснованным и подлежащим отмене.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 323, 338 ГПК КР

#### **ПРОШУ:**

Отменить решение Токмокского городского суда Чуйской области от 17.03.2019 г. по иску Иванова А.И. к ОсОО «ЭКО-ЮРИСТ» и принять новое решение по делу.

#### **ПРИЛОЖЕНИЕ:**

Копия апелляционной жалобы для ответчика.

*Дата  
Подпись*

Суд апелляционной инстанции по результатам рассмотрения дела выносит апелляционное определение, которое принимается судьями в совещательной комнате. В зале судебного заседания объявляется резолютивная часть определения.

Суд апелляционной инстанции при рассмотрении апелляционной жалобы может оставить решение суда первой инстанции без изменения, а может отменить или изменить решение.

Определение суда апелляционной инстанции вступает в законную силу немедленно. Далее состоявшиеся судебные постановления можно обжаловать в кассационном порядке.

Кассационная жалоба может быть подана в течение трех месяцев со дня вынесения судебного акта апелляционной инстанции, если иное не предусмотрено законом (ч. 1 ст. 353 ГПК КР).

Кассационная жалоба подается в Верховный суд Кыргызской Республики через суд первой инстанции, вынесший судебный акт (ст. 355 ГПК КР).



## **4. Отдел охраны труда и трудовых отношений Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики**

### ***4.1. Об отделе охраны труда и трудовых отношений***

Отдел охраны труда и трудовых отношений Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики – осуществляет надзор и контроль за соблюдением в организациях трудового законодательства, требований охраны труда и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечения виновных к ответственности в соответствии законодательством.

Государственные инспекции труда (ГИТ) действуют в каждом регионе КР. Все межрегиональные управления подчиняются Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики (Госэктехинспекция). Госэктехинспекция находится в Бишкеке.

Важнейшая задача инспекции – защита трудовых прав граждан.

Если вы считаете, что ваши права нарушены, но с работодателем договориться не удалось, можете обратиться в инспекцию. На основании письменного обращения работника инспекция проводит проверку соблюдения работодателем трудового законодательства КР и принимает меры по восстановлению нарушенных трудовых прав. Например, инспекция может выдать работодателю обязательное для исполнения предписание (распоряжение) об устранении нарушения, в том числе и о восстановлении незаконно уволенного работника на работе (об отмене незаконного приказа об увольнении).

В отдельных случаях инспекция может приостановить работу организации или каких-то ее подразделений, привлечь виновных к ответственности (оштрафовать, отстранить от работы и т.д.).

Обращаться в инспекцию по труду могут как граждане, так и профсоюзы.

#### **4.2. Что нужно учитывать при обращении в инспекцию?**

Рекомендуется обращаться с жалобами в государственную инспекцию труда только в случаях очевидных нарушений трудового законодательства со стороны работодателя, которые легко вскроются при проведении инспектором проверки документов работодателя. Например: при невыплате начисленной зарплаты; отсутствии в организации утвержденного графика отпусков; не проведении работодателем спецоценки условий труда на рабочем месте; не предоставлении отпуска в течение рабочего года и т.п. Это обусловлено тем, что инспектор труда проводит, как правило, документарные проверки, т.е. проверка по жалобе сводится к изучению документов, которые были предоставлены вашим работодателем.

В связи с этим нужно понимать, что нецелесообразно обращаться в инспекцию по «неочевидным» вопросам, требующим оценки противоречивых доказательств, опроса свидетелей. Например, вы хотите доказать, что работали сверхурочно, но привлечение к сверхурочной работе никак не оформлялось работодателем. Подобные дела лучше решать в суде, где вы вправе представлять доказательства и участвовать в их исследовании.

#### **Важно!**

Практика показала, что инспекция неплохо работает по жалобам на сокрытие работодателем несчастного случая, кроме того, в ст. 211 ТК КР прямо предусмотрена возможность проведения инспектором труда расследования несчастного случая, работодатель обязан обеспечить беспрепятственный допуск в организацию представителей соответствующих органов, к проведению

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверок работы по предупреждению производственного травматизма и аварий, предоставление им сведений по охране труда в установленном законодательством порядке.

В случае, если с работниками организации необоснованно оформлены гражданско-правовые договоры (подряда, оказания услуг и т.п.), которые прикрывают фактические трудовые правоотношения необходимо обратиться в Отдел охраны труда и трудовых отношений Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики, где по результатам проверки государственный инспектор труда может вынести работодателю предписание по поводу необоснованно заключенного с работником гражданско-правового договора, что можно будет использовать в суде как веский аргумент.

Иногда работодателя пугает сама вероятность проверки и он предпочитает решить вопрос с работником «миром» даже в ситуациях, когда понятно, что инспектор не вмешался бы в разрешение конфликта.

*Также следует отметить следующее:*

1) **Следите за сроками!** По сложившейся судебной практике обращение в государственную инспекцию труда не прерывает и не продливает течение срока на обращение в суд. В ст. 414 ТК КР закреплены короткие сроки на обращение в суд: 3 месяца по общим вопросам, 2 месяца – по спорам об увольнении (более подробно про сроки см. в подразделе 3.1). Нужно иметь в виду, что если вы пропустили срок на обращение в суд из-за того, что подавали жалобу в инспекцию, то суд не сочтет это уважительной причиной. В суде вам может быть отказано в удовлетворении исковых требований только по причине пропуска срока. Также многие судьи считают, что работник и саму жалобу в инспекцию должен подавать в сроки, установленные в ст. 414 ТК КР. Если сроки пропущены вами до подачи жалобы в инспекцию, то работодатель получит возможность оспорить выданное ему предписание в суде и признать его незаконным.

## **2) Не обращайтесь одновременно и в суд, и в Госэктехинспекцию!**

Государственный инспектор труда не может вмешиваться в ситуацию, если работник уже обратился в суд с требованиями, аналогичными тем, что изложены в его жалобе в инспекцию, либо если соответствующий вопрос уже был разрешен судом. Правда, не ясно, откуда государственный инспектор труда должен узнать о том, что по аналогичному поводу работник уже обратился в суд. Однако если эту информацию сообщит, к примеру, представитель работодателя, то инспектор уже не сможет проводить проверку.

Таким образом, если необходимо доказательство каких-либо обстоятельств и фактов, лучше предпочесть инспекции суд. Не стоит также пропускать сроки обращения в суд из-за обращения в инспекцию: если времени осталось совсем немного – идите в суд, если срок еще позволяет (например, вы узнали о невыплате зарплаты и оперативно обратились с жалобой в инспекцию), то подождите ответа от нее.

### **4.3. Как обратиться в инспекцию труда?**

Какого-то особого порядка и формы обращения в инспекцию по труду нет. Но если вы хотите, чтобы ваше обращение инспекция рассмотрела сразу, соблюдайте следующие правила.

#### **ЭТО ВАЖНО!**

**Во-первых**, письменное заявление вы должны подписать лично, указав полностью фамилию, имя, отчество, а также информацию о месте жительства и работы. Иначе заявление будет признано анонимным, а анонимки инспекция не рассматривает.

Все сведения, которые гражданин указал в заявлении, ни в коем случае не должны разглашаться. Инспекция обязана воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы (ст. 403 ТК КР). Т.е., если не хотите, чтобы инспектор труда сообщил вашему работодателю ваши

данные, следует указать на это в обращении и сослаться на ч. 2 ст. 403 ТК КР.

**Во-вторых**, в заявлении вы должны изложить конкретные факты нарушения трудовых прав либо сообщить о предполагаемых нарушениях. Не стоит подробно описывать свое возмущение по поводу действий работодателя, это может запутать инспектора, и он долго будет разбираться с вашим заявлением. Постарайтесь четко и по порядку перечислить факты нарушения ваших прав. Тем самым вы поможете инспектору быстрее уяснить проблему и оперативно ее решить.

**В-третьих**, желательно указывать в жалобе полную информацию о вашем работодателе: наименование организации или ФИО индивидуального предпринимателя, адреса и телефоны, по которым можно связаться с директором (или другим представителем работодателя).

#### ***4.4. Сроки рассмотрения обращения***

Жалоба работника в государственной инспекции рассматривается в течение 14 рабочих дней со дня регистрации письменного (электронного) обращения. В случаях если для разрешения обращения гражданина необходимо проведение специальной проверки (экспертизы), истребование дополнительных материалов либо принятие других мер, то на основании ч. 3 ст. 8 Закона КР «О порядке рассмотрения обращений граждан» сроки разрешения жалоб могут быть продлены, но не более чем на 30 календарных дней и об этом заявителю сообщается в письменной (электронной) форме.

Следует иметь в виду, что в связи с возрастающей загруженностью государственных инспекторов труда и нехваткой кадров в этой службе обращения иногда рассматриваются дольше, особенно в крупных городах.

#### **4.5. Куда можно пожаловаться на действия (бездействие) инспектора труда?**

Если инспектор не рассмотрел вашу жалобу или вы считаете, что проверка по жалобе проведена некорректно, можно обратиться с жалобой на действия самого инспектора к главному государственному инспектору труда по вашему региону (руководителю инспекции), в Госэкоотехинспекцию или оспорить решение инспектора в суде. За нарушение установленного законом порядка рассмотрения обращений граждан (например, при отказе давать письменный ответ на жалобу) инспектор труда может быть привлечен к юридической ответственности.

*Контакты Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве КР (Госэкоотехинспекция):*

**Адрес Госэкоотехинспекции:** ул. Ахунбаева 119, Бишкек, Кыргызстан.

##### **Контакты:**

Общественный прием - н.т. : +996 (313) 56-30-27; электронная почта для приема обращений, заявлений, жалоб граждан: [geti.obshest.priyem@gmail.com](mailto:geti.obshest.priyem@gmail.com).

Общий отдел - н.т.: +996 (312)56-28-31; электронная почта для организаций: [otdel.doc.geti@mail.ru](mailto:otdel.doc.geti@mail.ru).

**Сайт:** [www.geti.gov.kg](http://www.geti.gov.kg)

Решения, действия или бездействие инспектора труда можно обжаловать в судебном порядке. В судебном порядке решение обжалуется в районном (городском) суде по месту нахождения инспектора или по месту жительства человека, обратившегося с жалобой. Обращаться в суд можно и без подачи жалобы вышестоящему руководству. Порядок обжалования предусмотрен ГПК КР.

**Образец жалобы в государственную инспекцию  
труда**

**В Государственную инспекцию по  
экологической и технической безопасности  
при Правительстве КР  
от Исакова Азата Кыяловича**  
Адрес: 111394, г. Бишкек, ул.  
Чортекова, д. 1, кв. 1  
Тел. \_\_\_\_\_

**ЖАЛОБА**

Я, **Исаков Азат Кыялович**, с 13.01.2017 работаю в ОсОО «У.» (ИНН: \_\_\_\_\_) в должности оператора пульта управления. Несмотря на то что я полностью отработал установленную норму рабочего времени, мне до настоящего времени не был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы в организации. Своего согласия на перенесение отпуска на следующий рабочий год я работодателю не давал. Руководство ОсОО «У.» в нарушение положений ст. 128 ТК КР не утверждает графики отпусков и не предоставляет оплачиваемые отпуска ни мне, ни другим работникам организации. На основании изложенного

**ПРОШУ:**

1. Провести проверку по настоящей жалобе.
2. Выдать генеральному директору ОсОО «У.» предписание об устранении допущенных нарушений, а также принять иные необходимые меры для защиты моего права на использование ежегодного оплачиваемого отпуска.
3. Направить мне письменный ответ по результатам рассмотрения жалобы.

**В соответствии с ч. 2 ст. 403 ТК КР прошу не сообщать моему работодателю никаких сведений обо мне, так как я опасюсь мести со стороны руководства организации.**

**СВЕДЕНИЯ ОБ ОсОО «У.»:**

Юридический адрес: 111453, г. Бишкек, бул.  
Эркиндик, д. 30, кв. 15;  
Генеральный директор: Сыргаков Кыялбек Токтосунович  
Телефон: \_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Копия трудового договора.
2. Копия трудовой книжки.

*Дата*  
*Подпись*



## **5. Иные организации, куда работник может обратиться за помощью**

### **5.1. Финансовая полиция**

В соответствии со ст. 85 Кодекса КР О проступках использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату, – влечет наказание в виде штрафа II категории либо лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью II категории.

Заявление о преступлении, предусмотренном ст. 85 УК КР, необходимо подавать в органы Государственной службы по борьбе с экономическими преступлениями при Правительстве Кыргызской Республики соответствующей административной территориальной единицы (район, город) по месту нахождения работодателя.

Рассчитывать на привлечение руководителя к уголовной ответственности по этой статье вряд ли стоит, так как надо доказать использование им денежных средств не по назначению, что на практике сложно, но в качестве стимулирующей меры для ускорения выплаты задерживаемой заработной платы такое заявление может быть использовано.

### **Образец заявления в органы Финансовой полиции Кыргызстана**

**Начальнику Управления ГСБЭП  
при ПКР по городу Бишкек  
полковнику Нурланову А. С.  
от Петрова Юрия Владимировича  
Адрес: г. Бишкек, ул. Чехова, д. 34, кв. 21  
Тел.: \_\_\_\_\_**

**ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРЕСТУПЛЕНИИ**  
*(предусмотренного ст. 85 Кодекса КР О проступках)*

Я, Петров Юрий Владимирович, с 14.05.2011 г. работаю в должности электромонтажника в ОсОО «Х.». Директор организации Сыргаков Кыялбек Токтосунович с 15 октября 2019 г. не выплачивает мне зарплату в полном объеме, несмотря на то что я ежемесячно отрабатываю установленную мне норму рабочего времени.

В настоящий момент мне, как и другим работникам организации, в полном объеме не выплачена зарплата за период с 15 октября 2019 г. по 31 декабрь 2019 г.

В ст. 85 Кодекса КР О проступках установлена ответственность за использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату.

Считаю, что в действиях директора ОсОО «Х.» Сыргакова Кыялбека Токтосуновича усматривается состав преступления, предусмотренный вышеуказанной статьей УК КР, мотив невыплаты зарплаты Кузнецовым И. И. должен быть установлен следственным путем.

На основании вышеизложенного

**ПРОШУ:**

1. Произвести проверку по данному заявлению.
2. Привлечь Сыргакова Кыялбека Токтосуновича к ответственности по ст. 85 Кодекса КР О проступках.
3. Направить мне письменный ответ о результатах рассмотрения данного заявления по вышеуказанному адресу.

ОсОО «Х.» (ИНН: \_\_\_\_\_) находится по адресу: г. Бишкек, ул. Ленина, дом 10, офис № 2, телефон директора организации Сыргакова К. Т.: \_\_\_\_\_.

*Подпись*  
*Дата*

## **5.2. Органы внутренних дел Кыргызстана**

В соответствии со ст. 198 УК КР использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату в течение более шестидесяти дней, – наказывается общественными работами IV категории или лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью III категории, или исправительными работами III категории, или штрафом IV категории.

Заявление о преступлении, предусмотренном ст. 198 УК КР, необходимо подавать следователям органов внутренних дел соответствующей административной территориальной единицы (район, город) Кыргызстана по месту нахождения работодателя.

Рассчитывать на привлечение руководителя к уголовной ответственности по этой статье вряд ли стоит, так как надо доказать использование им денежных средств не по назначению, что на практике сложно, но в качестве стимулирующей меры для ускорения выплаты задерживаемой заработной платы такое заявление может быть использовано.

### **Образец заявления в органы внутренних дел Кыргызстана**

**Начальнику УВД  
Ленинского района г. Бишкек  
полковнику Асанову А. С.  
от Петрова Юрия Владимировича  
Адрес:** г. Бишкек, ул. Чехова, д. 34, кв. 21  
**Тел.:** \_\_\_\_\_

**ЗАЯВЛЕНИЕ О ПРЕСТУПЛЕНИИ  
(предусмотренного ст. 198 Уголовного кодекса КР)**

Я, Петров Юрий Владимирович, с 14.05.2011 г. работаю в должности электромонтажника в ОсОО «Х.». Директор организации Сыргаков Кыялбек Токтосунович с января 2019 г. не выплачивает мне зарплату в полном объеме, несмотря на то что я ежемесячно отрабатываю установленную мне норму рабочего времени.

В настоящий момент мне, как и другим работникам организации, в полном объеме не выплачена зарплата за период с января 2019 г. по май 2019 г.

В ст. 198 УК КР установлена ответственность за использование должностным лицом предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности не по назначению денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы, пенсий, пособий и иных социальных выплат, что повлекло их несвоевременную выплату в течение более шестидесяти дней.

Считаю, что в действиях директора ОсОО «Х.» Сыргакова Кыялбека Токтосуновича усматривается состав преступления, предусмотренный вышеуказанной статьей УК КР, мотив невыплаты зарплаты Сыргаковым К. Т. должен быть установлен следственным путем.

На основании вышеизложенного

### **ПРОШУ:**

1. Произвести проверку по данному заявлению.
2. Привлечь Сыргакова Кыялбека Токтосуновича к уголовной ответственности по ст. 198 УК КР.
3. Направить мне письменный ответ о результатах рассмотрения данного заявления по вышеуказанному адресу.

**Об уголовной ответственности за заведомо ложный донос о совершении преступления мне известно, содержание УК КР понятно.**

ОсОО «Х.» (ИНН: \_\_\_\_\_) находится по адресу: г. Бишкек, ул. Ленина, дом 10, офис № 2, телефон директора организации Сыргакова К. Т.: \_\_\_\_\_.

*Подпись  
Дата*

### **5.3. Другие контролирующие органы**

В ТК КР указано, что такие органы, как Департамент профилактики заболеваний и государственного санитарно-эпидемиологического надзора, Министерство здравоохранения КР и Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора города Бишкек (ЦГСЭН) осуществляют контроль над некоторыми аспектами деятельности работодателей. Очевидно, что при нарушении работодателем санитарно-гигиенических нормативов, помимо жалобы в государственную инспекцию труда, эффективным может оказаться обращение в территориальный орган ЦГСЭН по месту нахождения организации. В Кыргызстане действует множество санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), которые утверждаются главным государственным санитарным врачом и обязательны к применению работодателями. К примеру, существенное значение для работников имеют СанПиН, в которых установлены требования к организации работы с компьютерами, СанПиН о нормативах по труду женщин, в том числе беременных, СанПиН о микроклимате на рабочем месте и многие другие санитарные правила (по организации труда с источниками излучения или труда несовершеннолетних работников). При желании необходимые санитарные правила можно найти и изучить в Интернете. Да, правила не просты и зачастую требуется консультация со специалистом, но многие положения вполне понятны, и если вы видите, что в отношении вас работодатель нарушает СанПиН, подавайте жалобу в ЦГСЭН.

Аналогичным образом обстоят дела и с иными контролирующими органами. Например, если вы работаете на опасном производственном объекте, а работодатель грубо нарушает требования по безопасному ведению работ, то можно обратиться в ЦГСЭН.

#### **5.4. Органы власти, не осуществляющие контроль и надзор**

В последнее время многие работники направляют жалобы на работодателя в органы, которые к защите трудовых прав граждан имеют весьма опосредованное отношение. Масса обращений поступает в Администрацию Президента КР, ЖК КР, Правительство КР, к Омбудсмену КР и пр.

Эти органы власти не осуществляют контроль или надзор за соблюдением трудового законодательства, не могут применить к работодателю какие-либо санкции и не проводят проверку соблюдения трудового законодательства, поэтому подобные обращения зачастую не эффективны, лучше обратиться в соответствующие инстанции - суд или Госэкотехинспекцию.

Жалобы на нарушение трудовых прав, поступившие в выше перечисленные властные структуры, пересылаются в ту же Госэкотехинспекцию, этот процесс занимает какое-то время. В довольно редких случаях, пришедшая из Администрации Президента КР жалоба ставится в инспекции на особый контроль и по ней проводится более тщательная проверка, однако чаще всего перенаправление жалобы работника из высшего органа власти не дает какого-то особого результата.

Одним словом, рекомендуем не тратить свое время и не направлять жалобы на работодателя в те органы власти (к тем должностным лицам), которые не имеют никакого отношения к контролю над соблюдением трудового законодательства. Уж тем более не следует пропускать срок обращения в суд, дожидаясь ответа на вашу жалобу, к примеру, от депутата. В Парламент имеет смысл писать, допустим предложения по изменению какого-либо законодательства, если у вас имеются важные идеи.

## **5.5 Профсоюзы**

Профсоюз – это добровольное объединение, которое создают работники для защиты своих прав и интересов в трудовых правоотношениях.

Работник – слабая сторона в трудовых правоотношениях. В одиночку работникам сложно, а иногда просто невозможно решить многие вопросы и проблемы во взаимоотношениях с работодателем, а также справиться с давлением, если возникает напряженная или конфликтная ситуация.

Объединившись, работники могут совместными усилиями эффективно представлять и отстаивать свои интересы.

В Кыргызстане, как и во всем мире, признается право работников создавать профсоюзы, а за профсоюзами признаются права, которые помогают отстаивать интересы трудящихся.

Роль профсоюзов выходит далеко за пределы рамок конкретной организации или предприятия: объединения профсоюзов имеют право участвовать в решении многих вопросов на республиканском, региональном, отраслевом и местном уровнях.

При возникновении конфликта с работодателем вы можете попробовать обратиться за помощью в первичную профсоюзную организацию, если таковая есть в вашей компании. Обычно первичные профсоюзные организации имеют знания и опыт, необходимые для защиты и восстановления нарушенных прав работников, а переговорная сила профсоюза больше, чем у отдельно взятого работника.

Если в вашей компании нет профсоюза, то можно попробовать обратиться в профсоюзные объединения, действующие в вашем городе. Правовые службы профсоюзов нередко соглашаются помочь работникам, в том числе и тем, которые в их профсоюзе не состоят. Контакты профсоюзов, которые действуют в вашем регионе, можно легко найти в интернете, например, на сайте Федерации Профсоюзов Кыргызстана: <http://www.fpk.kg>.

В конечном итоге, для защиты своих трудовых прав, а также прав ваших коллег, можно самостоятельно создать первичную профсоюзную организацию. Создать «первичку» вправе даже три человека, работающих на одном предприятии. Процедура создания профсоюзной «первички» не вызывает особых сложностей.

Профсоюзы имеют права:

- Влиять на установление условий труда, включая заработную плату, через процедуру учета мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов.

- Вести коллективные переговоры для заключения коллективного договора и соглашения.

- Следить за соблюдением прав работника на рабочем месте и осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства. Для этого профсоюзные инспекторы труда вправе беспрепятственно посещать организации, где работают члены профсоюза, для проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

- Получать информацию от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления по социально-трудовым вопросам.

- Защищать права работников, участвуя в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- Оказывать юридическую помощь работникам, обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в Отдел охраны труда и трудовых отношений Государственной инспекции по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики, иные государственные органы и в суд.

- Защищать членов профсоюзов при ликвидации организации или ее подразделений, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, при остановке производства или работы, влекущих сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда.

- Участвовать в переговорах с работодателем относительно прав и интересов членов профсоюза.
- Защищать рабочие места, внося в органы местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении массовых увольнений.
- Продвигать интересы трудящихся в государственных органах, выступая с предложениями о принятии законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы; участвовать в разработке государственных программ занятости, предлагать меры социальной защиты членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации и т.п.

### **5.6. *Общественные организации, адвокатура, юридические клиники***

Не каждый знает, что качественную юридическую помощь, в том числе по трудовым делам, можно попытаться получить на бесплатной основе.

Речь идет не о деятельности компаний-мошенников, сотрудники которых заманивают людей на «первичную бесплатную юридическую консультацию», дают 100 % гарантии выигрыша любого дела и обещают золотые горы, к примеру, взыскать с работодателя огромную сумму компенсации морального вреда. По сложившейся практике по трудовым спорам судьи крайне редко взыскивают более 10 тыс. сом компенсации морального вреда. Однако можно сказать о следующем.

Во-первых, существует Закон КР «О гарантированной государством юридической помощи». Согласно ст. ст. 7 и 8 этого Закона некоторые категории населения, имеют право на получение **бесплатной юридической помощи в виде консультирования и составления необходимых документов** по делам о незаконном отказе работодателя в заключении трудового договора, о восстановлении на работе, о взыскании заработка, в том числе за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями (бездействием) работодателя.

Бесплатная юридическая помощь оказывается государственными юридическими бюро и адвокатами, расходы на оплату услуг которых несет государственная власть. В Бишкеке для получения бесплатной юридической помощи человеку необходимо сначала обратиться в орган социальной защиты по месту жительства, подтвердить право на получение бесплатной помощи, а после обратиться к тому адвокату, к которому его направит соцзащита.

Во-вторых, при высших учебных заведениях зачастую создаются и действуют юридические клиники, где под контролем преподавателей студенты последних курсов проходят практику. Нередко положения о подобных клиниках предусматривают возможность оказания помощи по трудовым спорам. Потому вы можете попробовать обратиться в юридическую клинику, если она работает при юридическом факультете авторитетного вуза.

В-третьих, функционируют некоммерческие организации, которые на тех или иных условиях оказывают бесплатную юридическую помощь работникам. Правовые службы крупных профсоюзов нередко соглашаются помочь работникам, которые в их профсоюзе пока не состоят. В практике международных юридических фирм иногда встречается оказание бесплатной юридической помощи определенным категориям граждан.

Потому стоит поинтересоваться о функционировании организаций, помогающим работникам бесплатно. При этом не попадитесь на удочку шарлатанов, о которых шла речь в начале раздела: если организация оказывает бесплатную юридическую помощь, то это значит, что за нее заплатил кто-то другой (государство, спонсоры, члены профсоюза и т. п.). В компетентных компаниях эта информация никогда не скрывается и не замалчивается, как не скрываются и сведения об условиях, на которых можно получить бесплатную помощь.