

УДК: 349.2

DOI: [10.52754/16948661_2024_2\(5\)_23](https://doi.org/10.52754/16948661_2024_2(5)_23)

**ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ НАЦИОНАЛЬНЫМИ ПРАВООЗАЩИТНЫМИ ИНСТИТУТАМИ**

АДАМ УКУКТАРЫ БОЮНЧА УЛУТТУК ИНСТИТУТАРДЫН КЫРГЫЗ
РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК МЫЙЗАМДАРЫН АТКАРЫШЫНЫН МАСЕЛЕЛЕРИ

PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF LABOR LEGISLATION OF THE KYRGYZ
REPUBLIC BY NATIONAL HUMAN RIGHTS INSTITUTIONS

Нарматов Худаяржан Базарбаевич

Нарматов Худаяржан Базарбаевич

Khudaiarzhan Bazarbaevich Narmatov

ю.и.к., доцент, Ош мамлекеттик университети

к.ю.н., доцент, Ошский государственный университет

Candidate of Law Science. Associate Professor, Osh State University

hnarmatov@oshsu.kg

Атамкулова Елена Токтаналиевна

Атамкулова Елена Токтаналиевна

Elena Toktonalievna Atamkulova

ю.и.к., доцент, Ош мамлекеттик университети

к.ю.н., доцент, Ошский государственный университет

Candidate of Law Science. Associate Professor, Osh State University

Ибраимов Бакытбек Зулумбаевич

Ибраимов Бакытбек Зулумбаевич

Bakytbek Zulumbaevich Ibraimov

улук окутуучу, Ош мамлекеттик университети

старший преподаватель, Ошский государственный университет

Senior lecturer, Osh State University

ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛНЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НАЦИОНАЛЬНЫМИ ПРАВОЗАЩИТНЫМИ ИНСТИТУТАМИ

Аннотация

Актуальность. В этой научной статье рассматриваются вопросы соблюдения трудового законодательства Кыргызской Республики национальными правозащитными институтами как Омбудсмен (Акыйкатчы) а также Национальный центр КР по предупреждению пыток, а также делается сравнительный анализ между этими институтами и другими государственными органами.

Ключевые слова: Омбудсмен (Акыйкатчы), НЦПП КР, дисциплинарный проступок, дисциплинарные взыскания, выговор, увольнения

*АДАМ УКУКТАРЫ БОЮНЧА УЛУТТУК
ИНСТИТУТАРДЫН КЫРГЫЗ
РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЭМГЕК
МЫЙЗАМДАРЫН АТКАРЫШЫН МАСЕЛЕЛЕРИ*

*PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF LABOR
LEGISLATION OF THE KYRGYZ REPUBLIC BY
NATIONAL HUMAN RIGHTS INSTITUTIONS*

Аннотация

Маанилүүлүк. Бул илимий макалада Акыйкатчы (Омбудсмен) жана Кыргыз Республикасынын Кыйноолорду алдын алуу боюнча улуттук борбор сыяктуу улуттук укук коргоо институттары тарабынан Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарын сактоо маселелери каралат, ошондой эле бул институттар менен башка мамлекеттик органдардын ортосунда салыштырма талдоо жүргүзүлөт.

Abstract

Relevance. This scientific article examines the issues of compliance with the labor legislation of the Kyrgyz Republic by national human rights institutions such as the Ombudsman (Akyikatchy) and the National Center of the Kyrgyz Republic for the Prevention of Torture, and also makes a comparative analysis between these institutions and other government agencies.

Ачык сөздөр: Омбудсмен (Акыйкатчы), КР КААУБ, тартиптик жорук, тартиптик жазалар, сөгүш, жумуштан бошотуу

Keywords: Ombudsman (Akyikatchy), NCPT KR, disciplinary offense, disciplinary sanctions, reprimand, dismissals

Введение

Актуальность. Прежде всего необходимо дать определение и понятие национальным правозащитным институтам Кыргызской Республики к ним относятся: Омбудсмен (Акыйкатчы) Кыргызской Республики и Национальный центр Кыргызской Республики по предупреждению пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания. Правовое регулирование национальных правозащитных институтов осуществляется прежде всего Конституцией Кыргызской Республики [1; 6] от 05 мая 2021 года, Законом Кыргызской Республики об Омбудсмене (Акыйкатчы) от 31 июля 2002 года №136, Законом Кыргызской Республики о Национальном центре по предупреждению пыток и других жестоких бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания от 12 июля 2012 года №104.

Деятельность национальных правозащитных институтов Кыргызской Республики осуществляется для Омбудсмента (Акыйкатчы) Кыргызской Республики аппарат, в котором работают сотрудники был сформирован по результатам конкурсов на протяжении 2003-2004 годов, в настоящее время существует резерв кадров, который формируется по результатам конкурса так как входят в реестр государственных служащих. Для Национального центра Кыргызской Республики по предупреждению пыток сотрудники головного офиса и региональных представительств были сформированы по результатам конкурсов с 2014 по 2020 годов, но по причине произвольных увольнений, утечки кадров, а также кадровая чехарда и формирование сотрудников продолжаются по сегодняшний день.

Каковы параметры и показатели исполнения национальными правозащитными институтами трудового законодательства Кыргызской Республики с точки зрения работодателя, в аппарате Омбудсмента (Акыйкатчы) Кыргызской Республики является сам Омбудсмен (Акыйкатчы) Кыргызской Республики избранный Жогорку Кенешем Кыргызской Республики, сотрудники проходят конкурс в два этапа: тестирование осуществляет государственная кадровая служба и собеседование комиссии формируемый Омбудсменом (Акыйкатчы) КР, а в Национальном центре КР по предупреждению пыток работодателем является директор, который как и остальные сотрудники центра назначаются членами Координационного совета по результатам конкурса, который состоит из двух этапов: тестирование и собеседование.

В практике аппарата Омбудсмента (Акыйкатчы) КР увольнения сотрудников в основном осуществляются по собственному желанию или в связи с переходом на другую работу. В плане произвольных увольнений можно считать сокращения штата аппарата, тем самым работодатель увольняет не нужных сотрудников и потом расширяет штат своего аппарата, в последнем случае у работников не остаются шансы на судебную защиту трудовых прав, так как работник знает и подписывает уведомление о сокращении и получает компенсацию.

В 2008 году в связи с избранием Т. Акуна Омбудсменом КР со стороны Жогорку Кенеша КР в аппарате Омбудсмента (Акыйкатчы) произошло сокращение штата сотрудников, перспективная молодежь была сокращена, а лица пенсионного возраста то есть бывшие сотрудники правоохранительных органов продолжали оставаться на своих рабочих местах. Последующие избранные Жогорку Кенешем Кыргызской Республики Омбудсмены (Акыйкатчы) продолжали свою деятельность в плане трудовых правоотношений Бактыбек Аманбаев и Кубатбек Оторбаев проявляли своим подчиненным определенные требования об увольнении с работы по собственному желанию то есть под предлогом ухода с работы по

собственному желанию. Избрание Т. Мамытова Омбудсменом (Акыйкатчы) КР в целом никак не повлияло на трудовые права сотрудников аппарата Омбудсмена (Акыйкатчы) КР.

Основное недовольство сотрудников аппарата Омбудсмена (Акыйкатчы) КР на нарушение трудовых прав приходится на годы избрания Атыр Абдырахматовой Омбудсменом (Акыйкатчы) КР ставшая первой женщиной Кыргызстана в этой должности, так как повсеместные увольнения сотрудников центрального аппарата, а также региональных представительств вызвало массу недовольств что в конечном счете привело к дополнительным основаниям к досрочной отставке Атыр Абдырахматовой от должности Омбудсмена (Акыйкатчы) КР.[2]

Что же касается Национального центра КР по предупреждению пыток[3] то этот институт пережил смену 3-х директоров данного центра. С 2013 по 2015 года директором Национального центра был избран Б. Рысбеков на два года. В 2015 году Координационным советом Национального центра Н. Сулайманов избран вторым директором данного центра, который был избран два раза и в начале 2020 года освободил должность директора связи с истечением срока полномочий.

В августе 2020 года Б. Рысбеков вновь был избран директором Национального центра и с его приходом начались дисциплинарные гонения сотрудников данного центра как головного офиса а также региональных представительств. Создаётся впечатление что директор до прихода на эту должность имел определенные обиды или же амбиции по обновлению штата сотрудников данного центра. Так как при первой же встрече даёт понимание что не собирается работать с теми или иными сотрудниками и формирует так называемый чёрный список.

Активно осуществляет свою деятельность для создания сфабрикованных дисциплинарных проступков и сразу же требует от сотрудников объяснительных записок на основании которых директор приказом применяет дисциплинарные взыскания. И ведет к этим сотрудникам иную политику отменяет выплаты командировочных расходов при встрече с этими сотрудниками открыто заявляет, что будет пинать, гонять с недозволительным тоном.

Затем созывает на 6-й отчет при этом игнорирует заявление о предоставлении очередного трудового отпуска ссылаясь что подпишет заявление после сдачи 6-месячного отчета, хотя график был утвержден в декабре прошлого года. А во время заслушивания отчета с тех сотрудников которые в чёрном списке задаёт разные провокационные вопросы, а члены так называемой комиссии также подбадривают директора и создают такую атмосферу что работа территориальных представительств неудовлетворительная. А к тем кто не в чёрном списке проявляют лояльность.

Во время отпуска директор требует подключиться к онлайн конференции через зуум в котором объявляет о приказах об объявлении дисциплинарных взысканий, тем самым устрашая остальных сотрудников.[5]

Во время отпуска директор звонит сотрудникам через видеосвязь и сообщает, что по возвращении с отпуска применит дисциплинарное взыскание. При выходе на работу после отпуска требует написать объяснительное письмо по результатам сдачи 6-месячного отчета, затем объявляет выговор. Директор потом отправляет комиссию из числа своих приближенных и ставит задачу написать отрицательную справку, которая впоследствии станет основанием для применения следующего дисциплинарного взыскания уже увольнения за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Применяет за один дисциплинарный проступок два наказания хотя согласно Трудовому кодексу КР это недопустимо. И в последствии при наступлении удачного случая директор требует от всех сотрудников объяснительные записки, но применяет дисциплинарные взыскания[4] только для некоторых сотрудников.

Трудовые споры в судебных инстанциях складываются не в пользу работника, а наоборот в пользу работодателя суды рассматривая дело ссылаются на объяснительные записки работника о том, что он якобы признал свою причастность к применению дисциплинарного взыскания и что это государственный орган поэтому исковое заявление нужно по мнению судей оставить без удовлетворения.

На основании вышеизложенного в национальных правозащитных институтах КР соблюдение трудового законодательства КР желает лучшего и ничем не отличается от государственных и муниципальных служащих. Кроме того, данная тема в научном плане имеет большую перспективу для написания нескольких кандидатских, а также докторских диссертаций.

Литература

1. Конституция КР от 05 мая 2021 года.
2. Закон КР об Омбудсмене (Акыйкатчы) КР от 31 июля 2002 года.
3. Закон КР о НЦПП от 12 июля 2012 года.
4. Трудовой кодекс КР от 23 января 2025 года.
5. Нарматов Х.Б., Утанов К.К., Ибраимов Б.З. Становление национального превентивного механизма. Журнал Тенденции развития науки и образования. 2023. №96-6, стр. 25-29. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=53848817>
6. Абдукахарова, Т. А. Деятельность некоммерческих организаций в Кыргызской Республике и Республике Казахстан: сравнительно-правовой анализ / Т. А. Абдукахарова // Вестник Ошского государственного университета. – 2020. – № 1-3. – С. 135-143. – EDN TGXYVF.