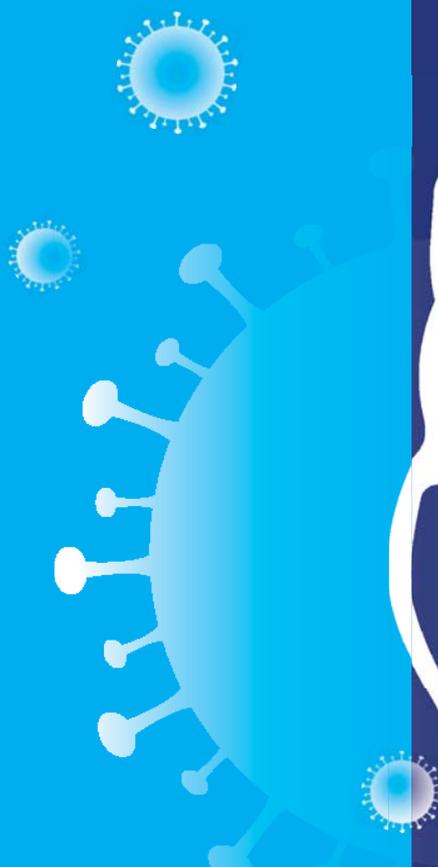




Бизнес  
Ассоциация  
ЈИА

# СБОРНИК РУКОВОДСТВ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

Бишкек, 2020 г.





Бизнес  
Ассоциация  
JIA

# **СБОРНИК РУКОВОДСТВ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19**

Бишкек, 2020 г.



## Обращение Бизнес-ассоциации ЈА

Настоящий Сборник разработан Бизнес-ассоциацией ЈА в Кыргызской Республике на основе руководств, подготовленных Бюро Международной организации труда по деятельности работодателей (МОТ-АСТ/ЕМР), руководств и директив, опубликованных Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) в качестве общего пособия для работодателей, отраслевых ассоциаций работодателей, которое мы намерены распространить среди деловых кругов Кыргызстана. В руководствах сборника мы указали соответствующие республиканские законы, подзаконные акты, директивы и руководства, публикуемые центральными и местными органами власти; информацию о материалах для увеличения его практической пользы для предприятий-членов. Сборник содержит руководства, адаптированные к применению в Кыргызской Республике посредством указания соответствующих действующих законов, подзаконных актов, политических документов, директив и руководств, принятых центральными и местными органами власти. Отраслевые ассоциации работодателей, региональные представительства Бизнес-ассоциации ЈА, распространяя данный сборник, могут дополнить его сведениями, с учетом особенностей отраслевой принадлежности и характерными для того или иного региона в целях увеличения его практической пользы для предприятий-членов.

**Внимание:** Международное бюро труда не несет ответственности за мнения и указания, приведенные в настоящем сборнике, которые принадлежат исключительно авторам. Ссылки на наименования фирм и коммерческих продуктов и процессов не означают их одобрения Международным бюро труда.



**Организация труда в условиях COVID-19**

**А**

**6-этапный план обеспечения непрерывной  
деятельности в условиях пандемии COVID-19**

**Б**

**Удаленный режим работы в условиях  
пандемии COVID-19**

**В**

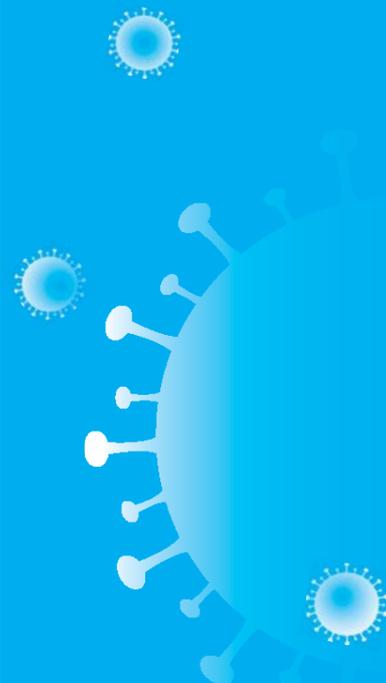
**Как безопасно возобновить работу**

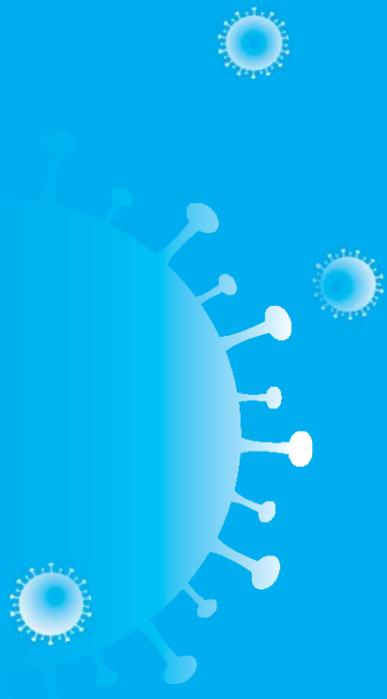
**Г**



# **ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ COVID-19**

# A





## Содержание

Введение .....	A5
1. Как работодателям обеспечить защиту работников и производства? .....	A7
1.1 Каков механизм распространения COVID-19? .....	A7
1.2 Каковы симптомы COVID-19? .....	A7
1.3 Следует ли работодателям информировать своих работников? .....	A8
1.4 Какую медицинскую информацию нужно доводить до работников? .....	A8
1.5 Что следует делать работодателям для обеспечения охраны труда? .....	A9
1.6 Что такое социальное (или физическое) дистанцирование? .....	A10
1.7 Как работодателям противодействовать риску инфицирования COVID-19 на производстве? .....	A10
1.8 Каковы обязательства работников по охране и безопасности труда? .....	A11
1.9 Охватывает ли страховка работников заболевание COVID-19? .....	A11
2. Каковы обязанности работодателя? .....	A16
2.1 Обеспечение охраны труда и безопасной производственной среды .....	A16
2.2 Действия в отношении заболевших или потенциально инфицированных работников .....	A16
2.3 Отдача распоряжений работникам .....	A28
2.4 Можно ли допускать на предприятие посетителей? .....	A30
3. Целесообразен ли переход на удаленную работу? .....	A31
3.1 Что нужно учитывать работодателю до перевода работников на удаленный режим работы? .....	A31
3.2 Какое оборудование требуется работникам для того, чтобы работать на дому (удаленно)? .....	A32
3.3 Какие меры предосторожности следует соблюдать при использовании компьютеров и цифровых технологий для выполнения работы на дому? .....	A32
3.4 Какие еще меры общей поддержки и средства связи необходимо обеспечить работнику в условиях работы на дому? .....	A32
3.5 Распространяется ли страховая компенсация на работников в период работы на дому? .....	A33
3.6 Обязаны ли работники следовать указанию компании работать на дому? .....	A34

4.	Может ли работодатель изменить свою деятельность или сократить ее объем? .....	A35
4.1	Каковы альтернативы, если удаленная работа невозможна в силу характера деятельности и выполняемых функций? .....	A35
4.2	Может ли работодатель менять время работы или списки работников? .....	A36
4.3	Может ли работодатель сократить объем работы в условиях падения спроса? .....	A37
4.4	Каков порядок и предварительные действия при сокращении кадров? .....	A37
5.	Что делать, если предприятие должно быть закрыто? .....	A40
5.1	При каких условиях предприятие должно быть закрыто? .....	A40
5.2	Можно ли временно сократить работников без сохранения заработной платы? .....	A40
6.	Как избежать обвинений в дискриминации и защитить частную жизнь работников? .....	A42
6.1	Каковы обязанности работодателей в том, что касается дискриминации, насилия и запугивания в связи с пандемией COVID-19? .....	A42
6.2	Как работодателям свести к минимуму риск обвинений в дискриминации? .....	A43
6.3	Имеет ли работодатель право осуществлять сбор персональных данных работников или посетителей? .....	A43
7.	Полезная информация .....	A45
7.1	Ключевые информационные материалы .....	A46
7.2	Ключевая контактная информация .....	A46
	Ссылки на литературу и информационные ресурсы .....	A47

## Введение

Текущая вспышка пандемии коронавируса (COVID-19) создала беспрецедентную ситуацию во всем мире. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и органы здравоохранения стран мира принимают меры, направленные на замедление темпов распространения COVID-19 и сокращение заболеваемости. Правительства принимают целый ряд оперативных мер, в том числе закрытие государственных границ, введение обязательного карантина, ограничение свободы передвижения, запрет проведения массовых мероприятий, а также изоляция городов или целых стран. Все это привело к масштабным изменениям в привычном порядке жизни и экономической деятельности.

При том, что планы по обеспечению непрерывной деятельности в условиях текущей пандемии разрабатываются и внедряются многими предприятиями, всем работодателям необходимо осуществить соответствующую подготовку и принять меры противодействия распространению инфекции COVID-19, в том числе подготовиться к сокращению деятельности или возможному обязательному закрытию предприятия.

Что делать работодателям? Данное руководство разработано Международной организацией труда для того, чтобы помочь им в организации труда в условиях пандемии COVID-19, будь то обеспечение работы предприятия, защита персонала или решение отдельных вопросов, стоящих перед работодателями в сфере производственных отношений, а также охраны труда (ОТ).

Настоящее руководство построено на совокупности вопросов и ответов, касающихся основных проблем в сфере занятости и безопасности. Поскольку ситуация изменяется стремительно, крайне важно, чтобы работодатели были в курсе всего, что публикует и делает ВОЗ совместно с центральными и местными органами здравоохранения их стран. Кроме того, работодателям всегда нужно помнить о своих правовых обязательствах, налагаемых действующими законами и подзаконными актами, контрактами и коллективными договорами, и по мере необходимости обращаться за юридической консультацией.

В целях противодействия инфекции COVID-19 работодателям следует:

- быть в курсе рекомендаций центральных и местных органов власти, включая касающиеся организации труда, и доводить важную информацию до сведения трудового коллектива;
- оценивать потенциальные риски перебоев в экономической деятельности;
- пересмотреть или разработать план по обеспечению непрерывной деятельности с учетом рекомендаций центральных или местных органов власти для повышения запаса прочности бизнеса и поддержки работников и их семей;
- выявлять и минимизировать риски заражения вирусом COVID-19 работников и других лиц, имеющих отношение к производству;
- укреплять гигиену труда, применяя принципы социального дистанцирования (называемого также физическим дистанцированием) на рабочем месте; оценивать меру ответственности предприятия по выплате компенсации работникам, особенно в сферах, представляющих высокую опасность заражения вирусом COVID-19;

- обращаться за советами и помощью в организации работодателей (ОР), которые способны довести их проблемы до сведения правительства и разработать меры, способствующие росту жизнеспособности предприятий и повышению их запаса прочности.

*Советы и рекомендации, приведенные в настоящем руководстве, носят общий характер. Их следует рассматривать в контексте национального законодательства и практики.*

# 1. Как работодателям обеспечить защиту работников и производства?

В целом работодатели обязаны обеспечить охрану и безопасность труда работников и других лиц на производстве. Это включает в себя создание и поддержание – в той мере, в которой это возможно – такой производственной среды, которая не несет в себе рисков здоровью и безопасности, и обеспечение адекватных средств защиты для работников, выполняющих свою работу<sup>1</sup>. Данные нормы закреплены в большинстве актов национального законодательства об охране труда.

COVID-19 – это опасное инфекционное заболевание, являющееся результатом заражения коронавирусом, обнаруженным совсем недавно. Что делать работодателям для обеспечения охраны и безопасности труда работников на производстве в условиях вспышки пандемии COVID-19? В настоящей главе содержится ряд вопросов и ответов, которые помогут им осознать связанные с пандемией риски и принять меры по их минимизации в целях защиты работников и производственной среды.

## 1.1 Каков механизм распространения COVID-19?

По информации ВОЗ, коронавирус COVID-19 распространяется воздушно-капельным путем с кашлем или дыханием зараженного человека. Большинство капель попадает на близлежащие поверхности и предметы – например, прилавки, столы или телефоны. Работники могут быть инфицированы, если они, прикоснувшись к зараженным поверхностям или предметам, затем потерли глаза, нос или рот. Если работники находились на расстоянии менее 1 метра от лица, инфицированного COVID-19, они могут заразиться, вдохнув капельки, летающие в воздухе. Другими словами, вирус распространяется таким же образом, что и грипп.

## 1.2 Каковы симптомы COVID-19?

По информации ВОЗ, наиболее распространенными симптомами COVID-19 являются высокая температура, усталость и сухой кашель. В некоторых случаях заболевание сопровождается болью, закупориванием носовых пазух, насморком, воспалением в горле или поносом. Эти симптомы обычно проявляются в мягкой форме, нарастая постепенно. В ряде случаев симптомы вообще отсутствуют, а заболевшие не чувствуют себя плохо. Большинство инфицированных COVID-19, пережив заболевание в мягкой форме, выздоравливают. Однако в некоторых случаях болезнь протекает в более острой форме, а больным может потребоваться госпитализация. Риск обострения возрастает у лиц старшего возраста, людей с ослабленной иммунной системой и хроническими заболеваниями, такими как диабет, сердечно-сосудистые и легочные заболевания.

<sup>1</sup> Ст. 16 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 155): Работодатели должны обеспечивать, насколько это обосновано и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места, механизмы, оборудование и процессы были безопасными и не угрожали здоровью.

### 1.3 Следует ли работодателям информировать своих работников?

Работников, скорее всего, беспокоит пандемия COVID-19, и у них могут возникнуть вопросы о рисках их здоровью, изменениях в организации труда или статусе занятости. Для того чтобы постоянно и систематически доводить эту информацию до работающих на производстве и не допускать путаницы, слухов или дезинформации, работодателям необходимо на регулярной основе оповещать своих работников, по возможности назначив для этого особого сотрудника или координатора.

Работодателям следует:

- назначить одного или группу координаторов для доведения информации о COVID-19;
- следить за последними сведениями, поступающими от центральных или местных органов власти;
- регулярно доводить до работников актуальную и достоверную информацию;
- уточнять и распространять информацию о процедурах и политике своего предприятия, в том числе о гибкой организации труда, удаленной работе, отсутствии на месте работы, отпуске по болезни, ежегодном отпуске, сокращении кадров и т.д.

Поскольку эпидемическая ситуация постоянно меняется, доведение до сведения работников актуальной информации о распространении вируса COVID-19 поможет им ощущать себя в курсе событий и чувствовать за собой поддержку, что, в свою очередь, не может не отразиться на их мотивации адаптироваться и помочь предприятию пережить трудные времена. При этом работодателям также следует доводить актуальную и достоверную информацию до сведения своих поставщиков и клиентов.

#### Вставка 1. Актуальная информация и рекомендации ВОЗ относительно COVID-19

##### Руководство для работодателей «Как подготовить предприятие противостоять COVID-19»

Информационная панель «Динамика пандемии коронавируса» и ежедневные новостные сводки содержат данные о числе подтвержденных случаев заболевания, количестве умерших в разрезе стран, регионов или территорий.

Рекомендации для общественности: демифологизация.

Источник: WHO, 2020, Coronavirus disease (COVID-19) pandemic, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [23 March 2020].

### 1.4 Какую медицинскую информацию нужно доводить до работников?

Работодателям следует доводить до сведения всех работающих на производстве основную медицинскую информацию о пандемии COVID-19 с учетом рекомендаций центральных и местных органов здравоохранения и ВОЗ (см. вставку 1). Например, работники должны знать, какие категории лиц считаются ВОЗ подтвержденными риску осложнений, включая

лиц старшего возраста и лиц с хроническими заболеваниями, например, которые сопровождаются ослаблением иммунной системы.

В целях сдерживания распространения COVID-19 органы власти принимают различные меры и вырабатывают рекомендации. В этой связи работодателям следует обеспечить доведение до работников следующей медицинской информации:

- текущая эпидемическая ситуация в стране (для распространения актуальной информации и развенчания мифов);
- актуальные медицинские советы и рекомендации, публикуемые компетентными органами;
- рекомендации, касающиеся производственной гигиены и социального или физического дистанцирования.

### 1.5 Что следует делать работодателям для обеспечения охраны труда?

Работодатели в целом обязаны по мере возможности обеспечивать безопасную и здоровую производственную среду, в том числе принимать меры по сдерживанию распространения вирусов, подобных COVID-19<sup>2</sup>. Меры охраны труда зависят от специфики каждого предприятия и должны разрабатываться по результатам оценки рисков. В ряде секторов, таких как здравоохранение, где работники находятся в тесном контакте с клиентами, меры профилактики и противодействия эпидемии должны быть строже, чем в других секторах. Самое главное, работодатели должны определить риски и принять соответствующие меры по минимизации и противодействию им.

Каждое предприятие может сыграть важную роль в сдерживании распространения пандемии путем принятия мер следующего характера:

- изменение организации труда в целях снижения личных контактов между работниками на производстве, увеличение физической дистанции между ними или перевод на удаленную работу;
- регулярная дезинфекция производственных помещений;
- обеспечение надлежащей гигиены и эффективного проветривания помещений;
- обеспечение надлежащих средств защиты (например, мыла, антисептиков для обработки рук, информационно-агитационных материалов), напоминание работникам о требованиях производственной гигиены (например, о необходимости часто мыть руки и не касаться ими глаз, носа и рта);
- внедрение гигиены дыхательных путей (например, раздача защитных масок работникам, в частности, подверженным риску заражения в целях его минимизации);
- ограничение или запрещение производственных поездок без особой нужды;
- максимальное сокращение контактов с людьми за пределами предприятия;

2 Ст. 16 Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 155) и ст. 3 Конвенции 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187).

- обеспечение работникам возможности сообщить о ситуации отсутствия защиты, чрезвычайной неизбежным и серьезным риском для их здоровья;
- разработка мер и процедур противодействия инфекции;
- отдача распоряжений работникам соблюдать карантин, в частности, после возвращения из регионов высокого риска или контакта с лицами, у которых была обнаружена инфекция;
- отдача распоряжений работникам оставаться дома или работать удаленно при наличии «гриппозных симптомов» (высокой температуры, кашля и т.д.) независимо от того, откуда они вернулись и с кем контактировали;
- соблюдение обязательств, установленных национальным законодательством и практикой в отношении отчетности перед органами здравоохранения и инспекциями труда.

### **1.6 Что такое социальное (или физическое) дистанцирование?**

Социальное (или физическое) дистанцирование – это соблюдение не менее, чем 2-метровой дистанции между людьми. Его цель – намеренно увеличить физическое расстояние между людьми во избежание или для минимизации распространения вируса. На производстве это означает:

- внедрение гибкой организации труда (например, удаленной работы);
- увеличение физического расстояния между работниками на предприятии;
- внедрение удаленных совещаний и дистанционного оказания услуг (например, проведение совещаний с помощью видеоконференций или по телефону или рассмотрение вопроса о переносе сроков, чередовании или отмене массовых собраний);
- изменение производственной культуры (например, отказ от рукопожатий, прием пищи на своем рабочем месте или за пределами предприятия, а не в столовой или помещениях для отдыха, ограничение совместного приема пищи на предприятии);
- отмена командировок, не являющихся критически важными;
- доставка продукции с помощью служб доставки или пунктов самовывоза.

### **1.7 Как работодателям противодействовать риску инфицирования COVID-19 на производстве?**

Меры выявления и противодействия риску заражения работников или других лиц, связанных с производством, могут включать в себя:

- неуклонное отслеживание официальных рекомендаций и советов, в частности актуальной информации центральных и местных органов здравоохранения и ВОЗ;
- пересмотр внутренних правил и мер противодействия инфекции, включая просвещение работников о наиболее эффективных способах обеспечения безопасности и гигиены;
- доведение до работников информации о сроках самоизоляции (карантина) и требованиях в соответствии с директивами (рекомендациями) центральных и местных органов власти;

- выдача работникам четких рекомендаций о том, что им следует делать в случае плохого самочувствия или обнаружения симптомов COVID-19;
- отслеживание актуальных рекомендаций, касающихся поездок и ограничений для тех, кто планирует ездить на работу;
- учет рисков для других людей в результате производственной деятельности;
- планирование действий в чрезвычайных обстоятельствах на случай отсутствия персонала, а также разработка планов по распределению увеличенной рабочей нагрузки;
- доведение до работников информации и контактных реквизитов соответствующих служб, если им потребуется помощь;
- обращение за актуальной информацией и рекомендациями, касающимися COVID-19, в центральные и местные информационные службы или на горячие линии.

## 1.8 Каковы обязательства работников по охране и безопасности труда?

Работники обязаны проявлять разумную заботу о своем здоровье и безопасности, о здоровье и безопасности других людей, а также способствовать осуществлению работодателями мер профилактики и противодействия инфекции<sup>3</sup>. Это включает следование безопасной практике выполнения производственных операций, правильное применение средств безопасности и защиты, а также выполнение правил гигиены, таких как частое мытье рук, в целях защиты от инфекции.

Кроме того, работники обязаны уведомить работодателя о том, что страдают заболеванием или физической (психологической) патологией, влияющей на выполнение производственных функций и могущей создавать риски безопасности, здоровью и благополучию других людей на производстве<sup>4</sup>. Работники также обязаны обеспечивать свою защиту и защиту других людей, что особенно актуально в нынешних условиях.

## 1.9 Охватывает ли страховка работников заболевание COVID-19?

Страховая компенсация обеспечивает работникам поддержку в случае профессионального заболевания или травматизма<sup>5</sup>. Охватывает ли она заболевание COVID-19 – это правовой вопрос, решение которого зависит от юрисдикции и обстоятельств. Работодателям следует определить, какова ситуация в их стране, поскольку получение компенсации предусматривает процедуру установления фактов, а некоторые законы содержат положения об особой защите наиболее уязвимых категорий работников.

Ниже указаны категории населения, являющиеся наиболее уязвимыми по определению МОТ.

3 Ст.19(а) Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 155): «работники в ходе выполнения работы сотрудничают с работодателем в деле выполнения последним возложенных на него обязательств».

4 Ст. 19(f) Конвенции № 155.

5 Конвенция 1964 года об обеспечении в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием (№ 121). Если работник получил профессиональное заболевание на работе, он должен иметь право на получение компенсации и медицинской помощи.

## **Вставка 2. Лица, считающиеся МОТ особо подверженными заражению COVID-19**

- молодежь, которой и без того угрожает повышенная безработица и неполная занятость;
- женщины, доля которых высока в секторах, подверженных пандемии (например, в сфере услуг), или профессиях, стоящих на переднем крае борьбы с ней (например, медсестры);
- незащищенные работники, в том числе самозанятые;
- работники-мигранты.

*Источник: ILO, 2020г.*

## **Статьи Трудового кодекса Кыргызской Республики, регулирующие выплату компенсаций работникам**

### **Статья 86. Выходное пособие**

При расторжении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 статьи 83 настоящего Кодекса, выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

При расторжении трудового договора по пункту 10 статьи 79, подпункту «а» пункта 3 статьи 83 и пунктам 1, 2 статьи 88 настоящего Кодекса выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного размера оплаты труда.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года № 103).

### **Статья 87. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам**

За работником, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, в том числе в связи с реорганизацией организации, сохраняется на период поиска работы, в течение 3 месяцев, среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия, при условии, если он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в государственной службе занятости в качестве лица, ищущего работу. За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда.

Если по истечении трехмесячного периода высвобождаемому работнику не будет предоставлена подходящая работа, а также в случае его отказа в указанный период от двух предложений такой работы, он приобретает статус безработного.

(В редакции Законов КР от 30 марта 2009 года № 103, 20 ноября 2012 года № 185).

### **Статья 181. Понятие гарантий и компенсаций**

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей.

#### **Статья 182. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей**

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законом или иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

При совершении работником действий в интересах общества (ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, спасении жизни человека, участии в работе избирательных комиссий и других) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

(В редакции Закона КР от 8 октября 2004 года № 181).

#### **Статья 183. Гарантии для работников, направляемых работодателем на медицинское обследование**

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такое обследование, сохраняются место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

#### **Статья 184. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов**

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года № 103).

#### **Статья 185. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации**

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**Статья 186. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации**

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора, но не ниже двух среднемесячных заработных плат работника.

(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года № 103).

**Статья 187. Гарантии работникам, уволенным в связи с призывом на срочную военную или заменяющую ее альтернативную службу**

Работник, уволенный в связи с призывом на срочную военную или заменяющую ее альтернативную службу, по окончании срока службы имеет преимущественное право при приеме на работу в организацию, откуда был призван.

**Статья 188. Понятие служебной и длительной заграничной командировки**

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Длительная заграничная командировка (далее - ДЗК) - командирование государственных служащих и других работников на работу в орган дипломатической службы и представительства государственных органов Кыргызской Республики в иностранных государствах или международных организациях, находящихся за границей, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

(В редакции Закона КР от 15 июля 2013 года № 141).

**Статья 189. Гарантии при направлении работников в служебные командировки**

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

**Статья 190. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой**

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры

возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

#### **Статья 191. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность**

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

См.: постановление Правительства КР от 26 декабря 2014 года № 738 «Об утверждении Порядка возмещения организациями, финансируемыми за счет средств республиканского бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность».

#### **Статья 192. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работников организации**

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работников организации, а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются настоящим Кодексом, коллективным договором или работодателем по согласованию с представительным органом работников.

#### **Статья 193. Возмещение расходов по использованию личного имущества работника**

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется письменным соглашением сторон, но не может быть ниже размеров, определяемых Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

#### **Статья 194. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности**

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

См.: Положение о порядке назначения, выплаты и размере пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам (утверждено постановлением Правительства КР от 11 ноября 2011 года № 727).

Независимо от того, охватывает ли компенсация работников или нет, работодателям следует свести к минимуму риск заражения COVID-19 на рабочем месте и принять все необходимые и практически осуществимые меры противодействия инфекции. Если данный вопрос беспокоит работодателей, рекомендуется получить правовую консультацию, учитывающую специфику их обстоятельств.

## 2. Каковы обязанности работодателя?

### 2.1 Обеспечение охраны труда и безопасной производственной среды

#### Каковы обязанности работодателей по обеспечению производственной безопасности в условиях COVID-19?

Даже если законодательство не возлагает на работодателей специфических обязанностей по обеспечению производственной безопасности в условиях COVID-19, большинство законов об ОТ вменяют им в обязанность по мере возможности создавать и поддерживать безопасные рабочие места, которые обеспечивают здоровье и безопасность их работников и других лиц на производстве. Это включает в себя создание и поддержание такой производственной среды, которая не несет рисков здоровью и безопасности, в том числе в связи с потенциальным заражением COVID-19, и принятие необходимых мер противодействия этим рискам (подробнее о мерах, принимаемых работодателями, см. разделы 1.5 – 1.7).

Работодатели обязаны обеспечивать работников соответствующей информацией о рисках для здоровья, связанных с их работой<sup>6</sup>, консультировать работников по аспектам, касающимся их работы<sup>7</sup>, а также – если это необходимо и практически осуществимо – бесплатно обеспечивать их надлежащими средствами личной защиты и защитной одеждой<sup>8</sup>.

Работодатели также должны быть в курсе актуальных мер или директив, принятых местными или центральными органами власти и требующих от них соблюдать определенную практику работы или организации труда – например, перевести работников на удаленную работу, принимать заказы блюд только на вынос (для ресторанов и кафе) или закрыть непрофильные производства.

Одним словом, даже в отсутствие законодательно установленных обязательств работодатели все равно должны разработать план действий для обеспечения охраны труда и здоровья своих работников и минимизации или устранения рисков распространения COVID-19.

### 2.2 Действия в отношении заболевших или потенциально инфицированных работников

#### (а) Что следует делать работодателям, если работник почувствовал себя плохо и у него наблюдаются симптомы, похожие на грипп?

По информации ВОЗ, наиболее распространенными симптомами COVID-19 являются высокая температура, усталость и сухой кашель. В ряде случаев у заболевших может наблюдаться боль, заложенность носовых пазух, насморк, воспаление в горле или понос. Эти симптомы проявляются в мягкой форме, нарастая постепенно. Если работники наблюдают их у себя, им нужно дать настоятельное указание выполнять все рекомендации центральных или

<sup>6</sup> Пункт 22 Рекомендации 1985 года о службах гигиены труда (№ 171).

<sup>7</sup> Ст. 19(е) Конвенции № 155.

<sup>8</sup> Ст. 16(3) и 21 Конвенции №155.

местных органов здравоохранения, а также обратиться за неотложной медицинской помощью, если они подозревают, что заразились вирусом COVID-19.

Главным приоритетом работодателя должны быть здоровье и безопасность персонала и лиц, с которыми работники контактируют. Это определяет подход работодателя к работнику, потенциально инфицированному вирусом COVID-19.

Работники могут воспользоваться отпуском по болезни, если они оставили работу в связи с заражением вирусом COVID-19. Они могут иметь право на оплачиваемый отпуск по болезни (включая период госпитализации) в соответствии с нормами применимого законодательства о занятости, условиями трудового или коллективного договора.

Согласно нижеуказанной **статье Трудового кодекса Кыргызской Республики**, работнику предоставляется отпуск по болезни.

**Статья 246. Дополнительный отпуск для лечения в связи с повреждением здоровья и его оплата**

При наличии заключения МСЭК либо лечебно-профилактического учреждения о нуждаемости заболевшего в санаторно-курортном лечении ему предоставляется отпуск для лечения сверх ежегодного отпуска с сохранением заработной платы.

Возмещение вреда в период отпуска для лечения производится на общих основаниях.

Размер оплаты расходов по проезду заболевшего, а также сопровождающего его лица определяется в соответствии с законодательством о служебных командировках.

В соответствии с **инструкцией по экспертизе временной нетрудоспособности в лечебно-профилактических организациях**, утвержденной постановлением Правительства Кыргызской Республики от 28 февраля 2012 года № 152, **право на проведение экспертизы временной нетрудоспособности и выдачу документов, подтверждающих временную утрату трудоспособности, имеют:**

- врачи организаций здравоохранения независимо от форм собственности, имеющие право выдачи листков нетрудоспособности;
- медицинские работники со средним медицинским образованием (медсестры, фельдшеры, акушерки) – в исключительных случаях (отдаленность фельдшерско-акушерского пункта, неукомплектованность врачебными кадрами) на основании приказа руководителя областного центра семейной медицины.

**Не имеют права на выдачу документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность, медицинские работники:**

- станций (отделений) скорой медицинской помощи;
- отделений переливания крови;
- организаций судебно-медицинской экспертизы;
- организаций санаторно-курортного профиля;
- домов отдыха, туристических баз;
- организаций санэпиднадзора.

## **(б) Что следует делать работодателям, если работник недавно вернулся из-за границы?**

В одних странах для граждан, вернувшихся из заграничной поездки, установлен 14-дневный карантин; в других в качестве предохранительной меры им предписана самоизоляция (см. вставку 3). Хотя работодателям следует быть в курсе актуальных директив органов власти, им рекомендуется соблюдать 14-дневную самоизоляцию, даже если это требование не является официальным. Это означает, что все работники, будь то граждане, резиденты или приезжие, обязаны уйти на 14-дневный карантин после возвращения из-за границы в связи с возможным или фактическим заражением COVID-19.

### **Вставка 3. Что значит самоизоляция?**

Если работник находится на самоизоляции, он обязан:

- не выходить на работу и не посещать учебные заведения (вузы, школы, детские сады);
- не посещать другие общественные места (рестораны, кинотеатры, торговые центры);
- воздерживаться от поездок на общественном транспорте или такси;
- не принимать у себя гостей – с ним дома могут находиться только члены его семьи;
- находиться по мере возможности в отдельном помещении от других людей\*.

Работодателям рекомендуется обращаться к руководству по организации режима карантина<sup>9</sup> или самоизоляции, опубликованному ВОЗ или центральными органами здравоохранения.

\* См. [www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu](http://www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantineu).

## **(в) Что следует делать работодателям, если работник обязан находиться на карантине после возвращения из-за границы?**

Хотя работник, прежде чем заболевание проявится или будет выявлено у него, технически не может уйти в отпуск по болезни или считаться «физически неспособным выполнять работу», работодателям следует предусмотреть порядок действий на тот случай, если работник обязан соблюдать карантин – тем самым они смогут в той или иной мере избежать убытков в связи с необходимостью оплачивать период самоизоляции. Для этого можно:

- разрешить работнику в период карантина или самоизоляции работать на дому (если это практически осуществимо);
- разрешить работнику воспользоваться другим отпуском<sup>10</sup> (ежегодным отпуском, отпуском за выслугу лет, накопленными отгулами или иным отпуском, предусмотренным трудовым или коллективным договором);

9 WHO “Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19), Interim guidance 29 February 2020. [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR\\_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

10 Согласно Конвенции № 132 об оплачиваемых отпусках (пересмотренной в 1970 году), время отпуска определяет работодатель по согласованию с работником.

- использовать другой оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск по договоренности между работником и работодателем (например, отпуск по временной нетрудоспособности, отпуск за свой счет и т.д.).

Если на период карантина или заболевания работник должен уйти в отпуск без сохранения заработной платы, он может получать государственное пособие по болезни в денежной форме в соответствии с Рекомендацией 1969 года (№ 134)<sup>11</sup>. Например, в Сингапуре работодателям, чьи работники находятся на карантине, государство выплачивает 100 сингапурских долларов (68,5 долларов США) в день на каждого такого работника в течение всего срока карантина. Это пособие также получают самозанятые работники.

**Согласно положению о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, утвержденному постановлением Правительства Кыргызской Республики от 18.09.2018 № 434, определен порядок назначения пособия по временной нетрудоспособности.**

Пособие по временной нетрудоспособности назначается работнику по месту основной работы, где заключен трудовой договор с работодателем (у которого находится трудовая книжка).

Пособие назначается за все рабочие дни периода временной нетрудоспособности на основании листка нетрудоспособности в случае:

- заболевания или травмы;
- ухода за больным членом семьи, больным ребенком и лицом с ограниченными возможностями здоровья с детства;
- карантина;
- санаторно-курортного лечения и медицинской реабилитации;
- протезирования (ортопедического).

Работодателям нужно знать, что они рискуют нарушить трудовое законодательство, позволяя работнику – даже с его собственного согласия – уходить в отпуск по болезни, когда он еще не болен. Работодателям рекомендуется в любом случае сверяться с нормами действующих законов и подзаконных актов, коллективных и трудовых договоров, требованиями внутренних документов компании, которые могут предусматривать дополнительные правила или права, распространяющиеся на предприятие и его работников.

### **Требования к оплачиваемым отпускам согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики**

#### **Статья 116. Ежегодные оплачиваемые отпуска**

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

#### **Статья 117. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными законами.

11 Пункт 8 Рекомендации 1969 года о пособиях медицинской помощи и временной нетрудоспособности (№ 134).

### **Статья 126. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 11 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 11 месяцев.

До истечения 11 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до 18 лет;
- 3) совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до 11 месяцев работы по совместительству;
- 4) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- 5) в других случаях, предусмотренных законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Допускается, кроме случаев, изложенных в пунктах первом и третьем части третьей настоящей статьи, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

При авансировании основного отпуска до истечения 11 месяцев в первом рабочем году дополнительные трудовые отпуска, на которые имеет право работник, предоставляются пропорционально отработанной части рабочего года, если иное не предусмотрено коллективным или трудовым договорами.

Право на компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск у работника возникает в случае, если он проработал не менее одного месяца.

(В редакции Закона КР от 18 декабря 2015 года № 227).

### **Статья 127. Оформление и учет отпусков**

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, постановлением) или заявлением об отпуске, которые подписываются от имени работодателя уполномоченным лицом.

Работодатель обязан обеспечить учет отпусков.

Примерная форма заявления об отпуске устанавливается Правительством Кыргызской Республики.

### **Статья 128. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска работнику должна быть произведена не позднее чем за 3 дня до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

### **(г) Что следует делать работодателям, если работник находился в физическом контакте с лицом, фактически или потенциально зараженным COVID-19?**

Если работники находились «в физическом контакте» с лицом, фактически или потенциально зараженным COVID-19, им может быть предъявлено требование уйти на самоизоляцию в силу потенциальной или фактической угрозы заражения (см. вставку 4).

Аналогично тому, что указано в разделе 2.2 (в), в этих условиях работники, которым требуется самоизоляция, но у которых заболевание еще не проявилось или не обнаружено, не могут уйти в отпуск по болезни, так как они не считаются «физическими неспособными выполнять работу», и их просто необходимо изолировать. Работодателям следует обсудить этот вопрос с такими работниками и по возможности прибегнуть к одному из решений, указанных с разделе 2.2 (в), с тем, чтобы работники не лишились заработной платы в период самоизоляции.

#### **Вставка 4. Что значит «физический контакт» в положениях настоящего руководства?**

1. Нахождение в личном контакте с лицом, у которого диагностировано заражение COVID-19, в течение более 15 минут, спустя сутки после проявления у него симптомов заболевания.
2. Длительное (например, более 2 часов) пребывание в одном помещении с лицом, у которого диагностировано заражение COVID-19, спустя сутки после проявления симптомов заболевания, которое было клинически подтверждено.
3. Проживание в одном доме или квартире с инфицированным лицом.

*Источник: Australia, Government of New South Wales, 2020*

### **(д) Что будет, если заражение COVID-19 обнаружено у близких родственников работника или если из-за угрозы заражения закрыта школа, которую посещали его дети?**

Акты трудового законодательства, коллективный или трудовой договор могут предусматривать право работника на оплату или отпуск по уходу за близкими родственниками в случае травмы или болезни либо в случае непредвиденной ситуации – например, закрытия детского сада или школы без предварительного уведомления. В таких случаях работники могут воспользоваться своим отпуском (ежегодным, внеочередным или по уходу в зависимости от обстоятельств), даже если их ребенок не болен и не травмирован, в соответствии с Рекомендацией 1981 года (№ 165)<sup>12</sup>. Работники, которым нужно ухаживать за больными членами семьи, должны также получать помощь от государства в соответствии с положениями Рекомендации 1969 года (№ 134)<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Пункты 23(1) и (2) Рекомендации 1981 года о равном обращении и равных возможностях для работников – мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями (№ 165).

<sup>13</sup> Пункт 10 Рекомендации 1969 года о пособиях медицинской помощи и временной нетрудоспособности (№ 134).

Если близкий родственник работника заразился COVID-19, работник должен уйти на карантин в соответствии с рекомендациями пункта 2.2(г).

Если работнику нужен отпуск в связи с закрытием школы, в которой учились его дети, то при отсутствии в законодательстве или договоре требований в отношении внеочередного отпуска или такой ситуации, работодателям следует рассмотреть следующие варианты действий:

- разрешить работнику взять начисленный период оплачиваемого отпуска;
- разрешить работнику взять неоплачиваемый отпуск;
- разработать для работника гибкий график, предусматривающий использование телефона, интернета и других технологий, принятых в офисе, для возможного выполнения работы на дому одновременно с семейными обязанностями – ухода за детьми, оказания им помощи в учебе – что позволит сохранить доход (в этой связи работодателям можно обратиться к соответствующей публикации ЮНИСЕФ (Детского фонда ООН) о мерах, способствующих благополучию семей в условиях пандемии COVID-19);
- организовать выплату заработной платы с учетом присутствия на работе и выполнения работы дома.

**В соответствии с положением о порядке предоставления пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, утвержденным Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 18.09.2018 № 434, определен порядок назначения пособия по временной нетрудоспособности.**

Пособие по временной нетрудоспособности назначается работнику по месту основной работы, где заключен трудовой договор с работодателем (у которого находится трудовая книжка).

Пособие назначается за все рабочие дни периода временной нетрудоспособности на основании листка нетрудоспособности в случае:

- заболевания или травмы;
- ухода за больным членом семьи, больным ребенком и лицом с ограниченными возможностями здоровья с детства;
- карантина;
- санаторно-курортного лечения и медицинской реабилитации;
- протезирования (ортопедического).

Если при закрытии листка нетрудоспособности дата выхода на работу, указанная лечащим врачом, совпадает с выходными или праздничными днями, то днем выхода на работу считается первый рабочий день, следующий за выходным/праздничным днем.

В случае если работник после закрытия листка нетрудоспособности приступил к работе, а на следующий день снова заболел и на него был открыт новый листок нетрудоспособности, пособие по временной нетрудоспособности назначается как по вновь наступившим обстоятельствам.

Также назначается пособие по временной нетрудоспособности по вновь наступившим обстоятельствам в случаях, если работник сначала сам был временно нетрудоспособен, а после окончания лечения (закрытия листка нетрудоспособности), не успев приступить к работе, открыл листок временной нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи.

Если работник после закрытия листка нетрудоспособности, не успев приступить к работе, снова заболел и на него был открыт новый листок нетрудоспособности, пособие по временной нетрудоспособности назначается как по прежним обстоятельствам (продолжение временной нетрудоспособности).

В случае если временная нетрудоспособность работника (заболевание, травма, карантин, санаторно-курортное лечение, протезирование (ортопедическое), медицинская реабилитация) приходится на период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска, пособие по временной нетрудоспособности назначается на общих основаниях при предъявлении листка нетрудоспособности.

Время ухода за заболевшим ребенком и другими членами семьи в период ежегодного основного или дополнительного оплачиваемого отпуска не является основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности.

Пособия по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком и больными другими членами семьи не назначаются работникам за периоды:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по их письменному заявлению;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- отстранения работника от работы в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, если за этот период приостановлена выплата заработной платы;
- дополнительного отпуска, предоставленного в связи с обучением в образовательных организациях среднего и высшего профессионального образования, без отрыва от производства;
- прохождения военной службы по призыву;
- нахождения на военных или учебных сборах;
- рассмотрения споров о неправомерном увольнении;
- заключения под стражу и/или проведения судебно-медицинской экспертизы.

Если обстоятельства, указанные в абзаце девятом пункта 33 настоящего Положения, решаются в пользу работника, то пособие по временной нетрудоспособности назначается на общих основаниях за прошлый период.

Лицам, работающим вахтовым методом, пособие по временной нетрудоспособности за дни нетрудоспособности, совпавшие с периодом отдыха, установленным графиком работы на вахте, не назначается.

Если временная нетрудоспособность продолжается после окончания срока отдыха, то пособие выдается со дня, с которого работник должен был приступить к работе.

При этом пособие назначается за рабочие дни, пропущенные вследствие нетрудоспособности, а первым днем для назначения пособия по временной нетрудоспособности считается первый день начала вахты согласно графику.

### **(е) Что делать, если работник, который с высокой вероятностью инфицирован COVID-19, хочет выйти на работу?**

Работодатели обязаны по мере возможности обеспечивать и поддерживать производственную среду, безопасную для здоровья работников<sup>15</sup>. Таким образом, работники также обязаны проявлять разумную заботу о здоровье и безопасности – как своем собственном, так и других людей. При наличии подозрений, что работник инфицирован вирусом COVID-19, настоятельно рекомендуется запретить ему выходить на работу (установить для него режим самоизоляции и другие условия, рекомендованные в разделе 2.2 (в)), а также при необходимости направить на прохождение клинического анализа (если таковой проводится). Работники могут быть обязаны получить разрешение врача, что может предусматривать прохождение теста на COVID-19. При наличии соответствующего разрешения врача работник может выйти на работу, но если заражение подтвердилось, ему следует разрешить взять отпуск по болезни на срок отсутствия на работе.

**Согласно информации, полученной из официального канала <https://t.me/RshKRCOV> Республиканского штаба по предупреждению проникновения на территорию страны и недопущению дальнейшего распространения коронавирусной инфекции COVID-19, даны следующие рекомендации.**

#### **В случае подозрения на инфицирование работника COVID-19 необходимо:**

- измерить температуру у работника и позвонить семейному врачу либо на горячие линии 118, 112, 103. После звонка должна приехать мобильная бригада. Врачи возьмут у работника образец для тестирования и сообщат о результате;
- до результата теста на COVID-19 работнику необходимо оставаться дома и изолироваться, по мере возможности находиться в отдельной комнате, минимизировать контакты с остальными членами семьи. Следует использовать отдельные личные принадлежности – полотенце, посуду, простыню и др., а также дезинфицировать комнату и часто проветривать.

#### **Работник должен соблюдать основные меры предосторожности для защиты от COVID-19 и по недопущению его дальнейшего распространения:**

- регулярно мыть руки с мылом или дезинфицировать их антисептическим веществом на спиртовой основе;
- соблюдать дистанцию в общественных местах;
- по возможности, не трогать руками глаза, нос и рот;
- соблюдать правила респираторной гигиены;
- при кашле и чихании прикрывать рот и нос салфеткой или сгибом локтя, сразу выкидывать салфетку в контейнер для мусора с крышкой и обрабатывать руки спиртосодержащим антисептиком или мыть их водой с мылом.

**Необходимо помнить, что самолечение очень опасно, особенно для тех, у кого имеются хронические заболевания.**

**При повышении температуры, появлении кашля и затруднении дыхания как можно быстрее обращайтесь за медицинской помощью.**

15 Ст. 16 Конвенции № 155.

**(ж) Что делать, если работник отказывается выходить на работу, опасаясь заразиться там COVID-19?**

Работодатели обязаны обеспечивать безопасность и охрану здоровья на производстве. Если работодатель признает обоснованность опасений, касающихся риска заражения COVID-19, он должен принять разумные меры для его минимизации, как это указано в разделах 2.2 (а)–(е) (см. вставку 4).

Даже если работодатель принял разумные, практически осуществимые меры по минимизации и противодействию риску заражения на производстве, некоторые работники все равно могут опасаться заразиться вирусом, например, если они добираются до работы на общественном транспорте. В этой ситуации работодатель может разрешить работнику работать дома, а если характер работы не допускает ее удаленное выполнение, рекомендуется рассмотреть вопрос о возможности ухода работника в начисленный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск.

**Согласно требованиям статьи 133 Трудового кодекса Кыргызской Республики, работник имеет право уйти в отпуск без сохранения заработной платы (неоплачиваемый отпуск).**

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите страны, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, – до 14 календарных дней в году;
- работающим лицам с ограниченными возможностями здоровья – до 60 календарных дней в году;
- работникам – в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными законодательными актами либо коллективным договором.

В период нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы за ним сохраняется место работы (должность).

Не допускается отправление работника в отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя.

### **(з) Какие требования действуют в отношении временных, контрактных или случайных работников<sup>16</sup>?**

Временные, контрактные или случайные работники могут не выходить на работу в том случае, если чувствуют себя плохо или получили травму. Однако их право на оплачиваемый отпуск по болезни или другие пособия, выплачиваемые за дни (смены) отсутствия на работе, в большой степени зависит от национального законодательства и правил или политики компании.

Таким образом, в случае сокращения у временных, контрактных или случайных работников количества смен в связи со спадом деловой активности или в силу требований к самоизоляции (вследствие контактов с заболевшими или недавнего возвращения из командировки) решение вопроса о том, имеет ли работник право на оплату периода простоя, зависит от национального законодательства и правил или политики компании.

Тем не менее некоторые организации, использующие временных, контрактных или случайных работников, могут по доброй воле или в соответствии с деловой этикой принять решение о полной или частичной оплате периода болезни или предоставлении выходного пособия, хотя и не обязаны делать это. Например, отдельные компании, обеспечивающие работу цифровых платформ, предложили финансовую помощь работникам этих платформ, у которых выявлено заражение COVID-19 или которые обязаны соблюдать режим самоизоляции, чтобы помочь им преодолеть финансовые трудности<sup>17</sup>. Кроме того, правительства некоторых стран вводят в действие различные программы поддержки дохода, призванные помочь работникам пережить этот сложный период.

**Согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики, установлены нижеследующие требования к регулированию временной занятости работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах.**

#### **Статья 337. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев**

При приеме на работу на срок до 2 месяцев испытание работникам не устанавливается.

#### **Статья 338. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни**

Работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

<sup>16</sup> Указанные термины – временные, контрактные или случайные работники – относятся к тем, кто имеет нестандартные формы занятости (НФЗ), включая неполную занятость, заемный труд и подрядную работу, зависимую самозанятость и другие скрытые формы трудовых отношений.

<sup>17</sup> CIPD, Coronavirus (COVID-19): employer response guide, 19 March 2020. <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide>

### **Статья 339. Оплачиваемые отпуска**

Работникам, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 рабочих дня за месяц работы.

### **Статья 340. Расторжение трудового договора**

Работник, заключивший трудовой договор на срок до 2 месяцев, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до 2 месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за 3 календарных дня.

Работнику, заключившему трудовой договор на срок до 2 месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено настоящим Кодексом, иными законами, коллективным или трудовым договором.

### **Статья 341. Сезонные работы**

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Правительством Кыргызской Республики.

См.: постановление Правительства КР от 1 ноября 2001 года № 679 «Об утверждении Перечня сезонных работ».

### **Статья 342. Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах**

Условие о сезонном характере работы должно быть указано в трудовом договоре.

При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать 2 недели.

### **Статья 343. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах**

Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета 2 календарных дня за каждый месяц работы.

### **Статья 344. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах**

Работник, занятый на сезонных работах, обязан письменно предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора за 3 календарных дня.

Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата письменно под расписку не менее чем за 7 календарных дней.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка.

## 2.3 Отдача распоряжений работникам

### (а) Может ли работодатель отправить работника домой при наличии у него симптомов заражения COVID-19?

Работодатели по закону обязаны обеспечивать безопасность и здоровье работников, включая временно находящихся на территории предприятия. Если работодатель считает, что работник своим присутствием создает угрозу здоровью других – например, имея симптомы заражения COVID-19 – он может отправить его в отпуск по болезни на том основании, что он физически не способен выполнять работу.

Работодатель должен потребовать от работника до возвращения работу обратиться к врачу (пройти тестирование) и получить соответствующее разрешение. Если работник настаивает на том, что может трудиться, нужно рассмотреть возможность его перевода на удаленную работу.

После прохождения тестирования работник может вернуться на работу, если его заражение не подтвердилось. Если оно подтвердилось, см. раздел 2.2(а) о возможных обязательствах по предоставлению оплаты и отпуска.

**Работники до 18 лет должны пройти медицинское освидетельствование в обязательном порядке. В остальных случаях по согласию сторон работодателя с работником, последний должен пройти медицинское освидетельствование. Ниже приведены статьи Трудового кодекса Кыргызской Республики, регулирующие медицинское освидетельствование.**

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

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

#### **Статья 183. Гарантии для работников, направляемых работодателем на медицинское обследование**

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такое обследование, сохраняются место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

В период вспышки пандемии COVID-19 работодателям следует напоминать своим работникам об их обязанности принимать разумные меры во избежание вреда здоровью и для обеспечения безопасности других лиц, а также требовать от них незамедлительно извещать работодателя о проявлении гриппозных симптомов<sup>18</sup>.

### (б) Может ли работодатель заставить работника измерить свою температуру?

Хотя работодатель может обратиться к работнику с просьбой измерить свою температуру во избежание распространения инфекции COVID-19 и для обеспечения безопасности

18 Ст. 19(f) Конвенции № 155.

и здоровья других работников на производстве, работник, если только это не предписано требованиями или директивой правительства, должен дать свое согласие на это. Если же такое требование или директива отсутствует, работодатель, применяя против работника дисциплинарные меры в случае отказа, несет правовые риски. При этом работодатель в случае неподчинения имеет все основания не допустить работника к работе.

Чтобы определить допустимость требований к работнику измерить свою температуру, следует обратиться к национальному законодательству, нормативным документам или же актуальным директивам, публикуемым компетентными органами, включая законодательство о равенстве возможностей и защите частной жизни. Так, в США измерение температуры тела работника ранее приравнивалось к медосмотру, однако 19 марта 2020 года Комиссия США по вопросам равенства возможностей при приеме на работу утвердила новые правила, согласно которым работодателям теперь разрешается измерять температуру тела работников в качестве меры противодействия распространению вируса<sup>19</sup>.

**(в) Может ли работодатель запретить работникам выходить на работу, если признаки заражения COVID-19 у них отсутствуют и им не нужно соблюдать режим самоизоляции?**

Если работодатель запрещает работнику выходить на работу при том, что работник физически способен работать (и не обязан соблюдать карантин в соответствии с требованиями органов власти), то в этом случае лучше всего сохранить работнику заработную плату. В данной ситуации работодателям не менее важно убедиться в том, можно ли просто отдать такое распоряжение (например, в соответствии с условиями трудового договора или как обоснованное и законное решение, опирающееся на фактическую информацию о рисках для здоровья и безопасности) – или же оно требует согласия работника. Здесь работодателям также следует свериться с действующими законами и правилами, условиями договора и политикой компании и получить компетентную консультацию.

**(г) Что делать работодателю, если работника необходимо отправить в командировку за границу или внутри страны?**

В период вспышки пандемии COVID-19 командировок следует избегать или свести к минимуму. Работодателям необходимо ознакомиться с актуальными рекомендациями и ограничениями, касающимися поездок, и убедиться, что политика компании предусматривает, куда работники могут ездить, по какой причине и какие разрешения для этого нужны. Работодателям нужно постоянно оценивать выгоды и риски от командировок, особенно в другие страны, даже если их целью является присутствие на критически важных заседаниях. Работники должны знать о том, что соответствующая политика находится под постоянным контролем и может регулярно меняться. Работодателям также следует убедиться в наличии у командировочных страховки.

Если командировки нельзя избежать, нужно:

- убедиться, что у работодателя и работников есть актуальная информация о регионах, где отмечается распространение COVID-19 (такую актуальную информацию можно найти на сайте ВОЗ);

19 US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), “What You Should Know About the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19” [https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk\\_ada\\_rehabilitaion\\_act\\_coronavirus.cfm](https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm)

- избегать отправлять в регионы распространения COVID-19 работников, которые в случае заражения могут серьезно заболеть (например, работников старшего возраста, а также лиц, страдающих хроническими заболеваниями, такими как диабет, сердечно-сосудистые и легочные заболевания);
- убедиться, что работники, отправляемые в регионы распространения COVID-19, прошли инструктаж о рисках заражения и мерах предосторожности, а также имеют необходимые средства защиты, такие как защитные маски или антисептики для рук на спиртовой основе для упрощения регулярной обработки рук;
- напомнить работникам о необходимости регулярно мыть руки и держаться на расстоянии не менее метра от других людей;
- убедиться, что работники знают, что делать и куда обращаться в случае заболевания во время поездки;
- убедиться, что работники соблюдают требования органов власти в регионе назначения, в том числе касающиеся ограничений на поездки, перемещения и массовые собрания.

#### **(д) Может ли работодатель отдавать работникам распоряжения относительно поездок, не связанных с работой?**

В принципе работодатель не должен давать работникам распоряжения, распространяющиеся или влияющие на их личные дела или частную жизнь, не относящуюся к работе. Однако если между делами работника за пределами предприятия и его работой есть существенная связь, например, вероятность попасть под обязательный карантин, работодатель может быть вправе отдать работнику распоряжение соблюдать рекомендации органов власти в отношении своих поездок.

При этом работодателю следует известить работников о том, что при планировании личных поездок они должны осознавать связанные с этим риски и быть в курсе рекомендаций органов власти и директив компании (если таковые имеются). Работодателю следует также обратить внимание работника на то, что после своего возвращения он может подлежать обязательному карантину, установленному государством или компанией, и что работодатель не несет никакой ответственности за его расходы, понесенные в отношении поездки, не связанной с работой.

## **2.4 Можно ли допускать на предприятие посетителей?**

Такая мера предосторожности, как ограничение присутствия посетителей, имеет значение для противодействия риску заражения работников предприятия. Даже если полностью запрещать присутствие посторонних лиц на предприятии нет необходимости, работодатель имеет право требовать, чтобы они заранее сообщали о наличии у себя гриппозных симптомов, физических контактах с инфицированными COVID-19 или недавних поездках в регионы с высоким риском заражения. В случае положительного ответа на любой из этих вопросов работодатель должен отказать посетителю в посещении предприятия до истечения 14 дней самоизоляции или пока не получено разрешение врача. Работодатель может также попросить посетителя оставить свои контактные реквизиты на тот случай, если впоследствии на предприятии обнаружится заражение COVID-19, которому могут подвергнуться посетители.

### 3. Целесообразен ли переход на удаленную работу?

Чтобы сдержать распространение вируса, правительства в соответствии с рекомендациями ВОЗ вводят различные меры – от закрытия секторов, не имеющих жизненно важного значения, до ограничения передвижения людей или изоляции целых городов. В этой неопределенной ситуации работодателям важно иметь план действий на случай чрезвычайных обстоятельств и реагировать на них соответствующим образом.

С точки зрения сдерживания пандемии сокращение физических контактов является одной из важнейших мер. В зависимости от своего местонахождения и темпов распространения COVID-19 работодателям может потребоваться просить работников работать на дому, или работники могут сами обратиться к ним с такой просьбой, если это практически осуществимо. Между тем такое решение требует учета целого ряда последствий. При том, что не каждая должность или функция может выполняться удаленно, при нарастании пандемии потребность в таком режиме работы станет насущной для многих предприятий.

Не менее важно помнить, что где бы ни трудился работник, за его здоровье и безопасность, а также психологическое благополучие по-прежнему отвечает работодатель.

Работодателям нужно разработать директиву или руководство о порядке работы в удаленном режиме, чтобы работники четко понимали его. Ниже приводятся часто задаваемые вопросы, ответы на которые могут помочь в определении этого порядка и разработке соответствующей директивы.

#### 3.1 Что нужно учитывать работодателю до перевода работников на удаленный режим работы?

Прежде чем переводить работника на режим работы на дому, работодатель должен решить, может ли данная функция выполняться удаленно. Если да, то работодателю следует обсудить с трудовым коллективом следующие аспекты:

- наличие соответствующего оборудования, технологий и обучения, необходимых для того, чтобы поддерживать связь с коллегами и организацией;
- точное определение того, что ожидается от руководителей и работников в плане работы и условий ее выполнения;
- наличие возможности распоряжаться временем, чтобы работники могли работать в такое время и в таком месте, которые удобны им, достигая максимальной производительности;
- оценка рисков безопасности для здоровья и принятие необходимых предохранительных мер в связи с работой на дому, если она связана с (1) применением ручного труда, (2) наличием вредных производственных факторов и рисков, (3) безопасностью электрооборудования и (4) обеспечением общих условий труда, таких как шум, наличие охранных систем, средств первой помощи при травме, пожарного выхода и т.д.;
- уточнение обязательств работника, работающего на дому, в таких вопросах, как рабочее время, конфиденциальность и безопасные методы работы;

- оценка потенциальных рисков, о которых известно работнику, включая специфические риски, связанные с работой на дому (например, риск домашнего насилия);
- достаточность имеющегося помещения для работы.

### **3.2 Какое оборудование требуется работникам для того, чтобы работать на дому (удаленно)?**

Для удаленной работы можно использовать оборудование, уже применяемое на предприятии, например, портативный компьютер, мышь, монитор, клавиатуру и наушники с микрофоном. Если оборудование предоставляет работодатель, оно должно быть исправным и пригодным для работы.

Для временной удаленной работы можно использовать пригодное оборудование, имеющееся у работника дома.

### **3.3 Какие меры предосторожности следует соблюдать при использовании компьютеров и цифровых технологий для выполнения работы на дому?**

Работодателям следует дать своим работникам указания в вопросах, связанных с работой на дому. В случае удаленной работы следует учитывать следующие аспекты:

- защита информации: обеспечение защиты данных при работе на дому. Если удаленная работа предполагает передачу конфиденциальной информации за пределы места работы, работодатель должен убедиться в том, что системы обеспечивают защиту таких данных при их передаче;
- навыки: наличие у удаленного работника соответствующих навыков и умения грамотно их использовать не менее важно, чем наличие мощной компьютерной системы, оснащенной необходимыми средствами защиты информации. Чтобы освежить навыки работника в этой сфере, можно воспользоваться средствами удаленного обучения;
- комфорт: (1) предложение заданий различного характера с тем, чтобы работник не работал долгое время в одной и той же позе; (2) установка оборудования таким образом, чтобы ему не приходилось перегибаться или тянуться; (3) обеспечение достаточного пространства для оборудования и других материалов, необходимых для выполнения работы; а также (4) напоминание работникам о необходимости регулярно делать перерывы, время от времени вставать и двигаться.

### **3.4 Какие еще меры общей поддержки и средства связи необходимо обеспечить работнику в условиях работы на дому?**

Работа на дому может вызывать у работника ощущение изоляции, растягивать рабочее время, а также стирать грань между работой и личной жизнью. В этой связи важно, чтобы работники знали, что могут обратиться за помощью в любое время в течение рабочего дня.

Работодателям рекомендуется принять следующие меры:

- дать работникам все контактные реквизиты и согласовать способ связи;
- регулярно сообщать каждому работнику актуальную информацию по телефону, интернету или электронной почте;
- дать работникам номера телефонов для связи в экстренной ситуации;
- при необходимости наладить техническую поддержку для решения проблем, связанных с цифровым оборудованием;
- дать работникам точную информацию о том, когда им нужно обращаться к работодателю;
- убедиться в том, что организация труда работника предполагает регулярные перерывы и не приводит к смещению работы и личной жизни;
- регулярно направлять работникам отзывы о результатах их труда;
- напоминать работникам о необходимости поддерживать контакты с коллегами.

### 3.5 Распространяется ли страховая компенсация на работников в период работы на дому?

В целом, если режим работы на дому устраивает обе стороны трудового договора, страховая компенсация должна распространяться на работника. Однако работодателям рекомендуется обратиться к соответствующим актам национального законодательства, чтобы определить, кто именно несет ответственность за безопасность и здоровье работника, если он получит травму в период работы на дому.

**В законодательстве Кыргызской Республики не предусмотрено требований к удаленной и дистанционной работе. На сегодняшний день со стороны Правительства Кыргызской Республики проводится подготовка по внесению в законодательство требований к удаленной работе и дистанционной работе.**

Согласно правоприменительной практике, работодатели могут направить работников на дистанционную работу на основании трудового договора. В таком случае необходимо в трудовом договоре прописать **«рабочее место**, на котором должна выполняться дистанционная работа», к примеру, можно указать постоянное или временное местожительство работника.

Если составлен трудовой договор с работодателем и работником, трудовые отношения регулируются в соответствии со статьей 71 Трудового кодекса Кыргызской Республики **«Изменение существенных условий труда»**.

По причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), допускается изменение существенных условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (профессии, специальности, квалификации, должности).

Об изменении существенных условий труда (системы и размера оплаты труда, режима работы, совмещении профессий, льгот и преимуществ и других) работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за 1 месяц. При изменении существенных условий труда вносятся соответствующие изменения и дополнения в трудовой договор.

В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, отказе работника от предложенной работы, а также в случае отказа от работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 79 настоящего Кодекса.

В случае если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представительным органом работников организации, а в случае его отсутствия с письменного согласия работника ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда – меньше 1/2 тарифной ставки (оклада).

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 **статьи 83** настоящего Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

### 3.6 Обязаны ли работники следовать указанию компании работать на дому?

Работники по закону обязаны помогать работодателю в обеспечении безопасной для здоровья производственной среды, что предусмотрено положениями действующего законодательства, коллективных договоров или внутренних документов компании<sup>20</sup>. Еще раз подчеркнем, что это обязательство действует вне зависимости от того, каков характер этой среды – формальный или неформальный (например, это может быть дом (квартира) работника). Работнику следует проявлять разумную степень осторожности для обеспечения своей безопасности и выполнять рекомендации своего лечащего врача, медицинских учреждений и работодателя.

20 Ст. 19(а) Конвенции № 155.

## 4. Может ли работодатель изменить свою деятельность или сократить ее объем?

В странах мира принимаются различные меры противодействия пандемии COVID-19, включая закрытие границ, ограничение передвижения людей, остановку видов деятельности, которые не имеют жизненно важного значения, и т.д. Все это влияет на экономическую активность и жизнеспособность предприятий. Поэтому работодатели должны быть готовы применить план действий в чрезвычайной ситуации, если обстоятельства потребуют этого.

В следующем разделе рассматриваются худшие сценарии развития ситуации и предлагаются некоторые экстренные меры, на которые могут пойти предприятия для смягчения негативного воздействия пандемии COVID-19.

### 4.1 Каковы альтернативы, если удаленная работа невозможна в силу характера деятельности и выполняемых функций?

Не все профессии или функции допускают их удаленное выполнение – это, например, работа, связанная с непосредственным общением с клиентами, работа на сборочных производствах, стройплощадках, верфях или заводах. В такой ситуации работодателю рекомендуется принять следующие меры предосторожности<sup>21</sup>.

#### (а) Сократить длительность и дистанцию физического взаимодействия

Необходимо свести к минимуму потребность в проведении физических совещаний, например, с помощью телеконференций. При насущной необходимости провести физическое совещание следует ограничить количество присутствующих и сократить время его проведения. Их также нужно распределить по нескольким помещениям, связанным между собой с помощью средств видеосвязи или телеконференции. При этом нужно предусмотреть больше пространства для каждой рабочей станции (между ними должно быть расстояние не менее 1 метра). Стулья в помещении для совещаний также следует расставить с интервалом не менее 1 метра.

#### (б) Установить ротацию работников

Для того чтобы сократить скопление работников в местах общего пользования, необходимо установить их ротацию. Принимать пищу и делать перерывы в работе тоже следует на основе ротации. По возможности приход работников на работу и уход с нее не должны происходить в часы пик, особенно если это сопряжено с использованием общественного транспорта.

#### (в) Отложить мероприятия, не являющиеся жизненно важными, и сократить критически необходимые

Работодателям следует отложить мероприятия или виды деятельности, которые не являются жизненно необходимыми для производства – например, мероприятия по культурно-бытово-

21 Singapore, Ministry of Manpower, 2020.

му обеспечению или организацию торжеств – до тех пор, пока ситуация не нормализуется. Что же касается жизненно важных мероприятий, которые нельзя отложить, то работодателям следует:

- ограничить количество участников (либо следовать директивам и указаниям центральных и местных органов власти) в любой момент времени;
- принять меры предосторожности, например онлайн-регистрацию;
- избегать скопления участников, например, рассадив их на расстоянии не менее метра друг от друга;
- напомнить участникам о необходимости соблюдать социальную (физическую) дистанцию;
- соблюдать производственную гигиену (например, часто мыть руки и не касаться ими глаз, носа и рта);
- обеспечить надлежащие средства гигиены и защиты, например антисептики на спиртовой основе или защитные маски;
- сократить физическое общение участников, например, во время приема пищи;
- по возможности проветривать помещение, открывая окна, если это позволяет погода.

#### **(г) Ввести сменную работу или расширить масштаб ее применения**

В зависимости от производственных условий (например, на обрабатывающих производствах) можно распределить работников на несколько смен, если такая организация труда отсутствует, одновременно увеличив время работы для сохранения объема выпуска.

Работодателям следует принять меры, обеспечивающие разделение работников разных смен, например, отдельный приход на работу и уход с работы домой, а также интенсивную уборку помещений общего пользования после каждой смены.

Прежде чем вводить эти меры, работодателям следует довести их до сведения работников, профсоюзной организации (если имеется) или компетентных органов (если требуется). При этом рекомендуется обратиться к действующему законодательству, коллективным и трудовым договорам для соблюдения установленного порядка.

## **4.2 Может ли работодатель менять время работы или списки работников?**

В результате распространения COVID-19 у работодателя может возникнуть необходимость в коррекции работы предприятия – например, для сокращения риска заражения работников – путем изменения времени начала и окончания работы. Это также может потребоваться в связи с изменением потребительского спроса или выполнением требований государственных органов. Если не считать последних, способность работодателя менять время или расписание работы своих работников может зависеть от условий коллективных или трудовых договоров, которые распространяются на этих работников. Например, в том случае, если на трудовой коллектив распространяются положения коллективного договора, работодатель не может по своей воле менять организацию труда без согласования с работниками (и, возможно, с профсоюзами). В этой связи при внесении тех или иных изменений в работу своего

предприятия работодателю настоятельно рекомендуется привлечь к этому делу профсоюз (если имеется) и обратиться за консультацией об имеющихся возможностях и обязательствах, прежде чем такие изменения будут осуществлены. Это требование является безусловным во всех случаях, когда требуется внести в организацию труда любые изменения, влияющие на работников.

### 4.3 Может ли работодатель сократить объем работы в условиях падения спроса?

В результате мер, принимаемых органами власти для сдерживания распространения вируса, у предприятий в некоторых секторах наблюдается резкое сокращение объема деятельности и доходов. В этих условиях работодателям приходится экономить, сокращая объем работы. Так, предприятия могут быть вынуждены:

- остановить прием на работу новых кадров;
- сократить привлечение дополнительных трудовых ресурсов, например подрядчиков;
- сократить рабочее время работников;
- отправить работника в ежегодный отпуск (отпуск за выслугу лет) с опережением графика или с сокращенной оплатой;
- отправить работников в неоплачиваемый отпуск и т.д.

Возможность работодателя принимать эти меры в значительной мере зависит от требований действующего законодательства, коллективного (трудового) договора, распространяющегося на его работников. Работодатели должны быть в курсе мер, принимаемых органами власти, а также мер социальной защиты и поддержки работников, включая меры поддержки их дохода, денежные трансферты, пособия социальной помощи, страховые пособия по безработице, отпуск с сохранением рабочего места и т.д., и доводить эту информацию до своих работников. Например, в Ирландии работники (включая самозанятых), которые потеряли работу в связи с пандемией COVID-19, но не заболели и не находятся на самоизоляции, могут в течение шести недель получать от государства специальное пособие в размере 203 евро в неделю.

Работодателям также рекомендуется до внесения изменений для сокращения деятельности обращаться за консультацией по вопросам имеющихся возможностей и обязательств, в том числе привлекать профсоюзы (при необходимости) и консультироваться с представителями ОР.

### 4.4 Каков порядок и предварительные действия при сокращении кадров?

В связи с мерами, осуществляемыми в некоторых странах для ограничения или временного прекращения экономической деятельности, или по причине падения потребительского спроса некоторые работодатели могут быть вынуждены урезать свои трудовые ресурсы и сокращать часть своих кадров. Ниже приводятся вопросы и ответы, касающиеся сокращения кадров:

Прежде чем сокращать работников, следует принять во внимание следующие аспекты:

- возможность перераспределить их внутри предприятия или связанных с ним единиц;
- положения действующего законодательства, правил, директив или рекомендаций органов власти в условиях текущей ситуации;
- обязательства проводить консультации<sup>22</sup>, определенные действующим законодательством и правилами<sup>23</sup>, коллективными договорами или внутренними документами компании, в том числе (при необходимости) с участием профсоюзов;
- программы поддержки или антикризисных мер, предлагаемые государством предприятиям для преодоления сложной ситуации, например, налоговые льготы, помощь в решении проблем с ликвидностью, субсидии по выплате заработной платы, экстренная финансовая помощь в чрезвычайной ситуации и т.д. Так, в Австралии предприятия малого бизнеса с численностью кадровых работников менее 20 человек получают компенсацию за ученика или стажера в размере 50% его заработной платы, которая может составлять в квартал до 7000 австралийских долларов (4200 долларов США). В Великобритании предприятия малого бизнеса, соответствующие установленным условиям, получают единовременный грант в размере 3000 фунтов стерлингов (3650 долларов США) на компенсацию текущих операционных затрат.

Работодателям также следует обращаться за советом и помощью к ОР, при содействии которых они могут доводить до сведения правительства свои проблемы.

В случае неизбежного сокращения кадров работодателями законодательство в большинстве случаев предусматривает выплату выходного пособия или окончательного вознаграждения всем или некоторым категориям работников при соблюдении определенных условий. Размер выходного пособия, на которое работники имеют право, как правило, зависит от длительности непрерывного стажа работы, а также от условий действующего коллективного или трудового договора.

В отдельных случаях коллективные и трудовые договоры, внутренние документы предприятия также предусматривают выплату выходного пособия, размер которого обычно превышает то, что установлено законодательством. Прежде чем начать процедуру увольнения работника, работодателям рекомендуется обратиться за консультацией и определить, какова их ситуация, так как сокращения кадров находятся под пристальным вниманием, могут быть оспорены и считаются крайней мерой.

22 Ст. 13 Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (№ 158): когда Работодатель планирует прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он своевременно предоставляет соответствующим представителям работников относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях работников, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены; как можно раньше предоставляет возможность, согласно национальному законодательству и практике; соответствующим представителям работников провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих работников, в частности, таких, как предоставление другой работы.

23 Ст. 14 Конвенции № 158: Конвенция также предусматривает уведомление компетентного органа о том, каких работников планируется уволить.

**Работодатель должен принять во внимание статью 78 Трудового кодекса Кыргызской Республики.**

**Статья 78. Обязанности работодателя по предотвращению массовых увольнений работников**

При угрозе массовых увольнений работников работодатель обязан по согласованию с профсоюзом или иным представительным органом работников организации и соответствующим государственным органом принять специальные меры, предусматривающие:

- 1) ограничение или временное прекращение приема новых работников, увольнение совместителей;
- 2) отмену применения сверхурочных работ;
- 3) изменение существенных условий труда в соответствии с частями первой и пятой статьи 71 настоящего Кодекса;
- 4) поэтапное высвобождение работников;
- 5) иные мероприятия, если они предусмотрены коллективным договором, соглашением.

Массовым увольнением является сокращение не менее 25 процентов работников в организациях численностью до 50 человек и не менее 15 процентов в организациях численностью более 50 человек в течение 2 месяцев подряд.

## 5. Что делать, если предприятие должно быть закрыто?

Ситуация с пандемией COVID-19 развивается непредсказуемо, а многообразные негативные последствия неуклонного распространения вируса как внутри отдельных стран, так и по всему миру испытывают на прочность предприятия и их возможности адаптации.

### 5.1 При каких условиях предприятие должно быть закрыто?

Акты законодательства, например, о чрезвычайной ситуации или национальной безопасности, мерах профилактики и противодействия инфекционным заболеваниями, дают государству ряд полномочий, применение которых может влиять на экономическую деятельность, в том числе вызывать закрытие предприятий или ограничивать гражданам свободу перемещения. В таких условиях нарушение требований органов власти считается преступлением, влекущим за собой штраф или тюремное заключение.

В результате кризиса, вызванного распространением COVID-19, некоторые предприятия были вынуждены закрыться по требованию органов власти. Предприятие может также закрыться по причине истощения товарных запасов или отсутствия клиентов, невозможности обеспечить поставки материалов или получить доступ к контрагентам.

### 5.2 Можно ли временно сократить работников без сохранения заработной платы?

В отдельных случаях законодательство или коллективный договор может предусматривать право работодателя сократить работников на определенный срок без сохранения заработной платы. Эта мера может быть необходима, если предприятие в такой степени пострадало из-за ограничений экспорта (импорта), вызванных пандемией, что для работников нет работы, или если работа прекратилась по причинам, не зависящим от работодателя. В этих условиях применяются положения законодательства (коллективного договора). Например, в Австралии закон о справедливых трудовых отношениях дает работодателю право временно сократить работников без сохранения заработной платы на определенный срок, в течение которого они не могут быть «заняты полезным трудом» в связи с забастовкой, поломкой оборудования или станков или прекращением работы по любой причине, находящейся за пределами разумного контроля со стороны работодателя.

При отсутствии таких положений работодателям следует рассмотреть следующие варианты действий, если им необходимо временно сократить работников:

- перераспределить работников в другие структурные подразделения при наличии таковых;
- сократить рабочее время или неделю;
- отправить работника в начисленный оплачиваемый отпуск (ежегодный или за выслугу лет);
- рассмотреть альтернативы – например, увеличить длительность ежегодного отпуска при сокращении оплаты наполовину или без оплаты;
- установить особый режим для работников, не имеющих начисленного отпуска достаточной длительности для охвата периода закрытия предприятия (например, разрешить работнику взять внеочередной ежегодный отпуск и т.д.).

Работодателям следует ясно и понятно донести до работников, каково влияние вируса и мер по охране общественного здоровья и безопасности на работу предприятия, его структурные подразделения и финансовое положение. Это поможет работникам осознать неизбежность сокращения затрат и остановки производства.

Если сокращения осуществляются без строгого соблюдения положений закона и коллективных договоров, они могут оказаться под пристальным вниманием работников или профсоюзов и быть оспорены ими. Поэтому работодателю рекомендуется до принятия решения о временном сокращении кадров (кроме тех случаев, когда это делается во исполнение требований органов власти) провести консультации с работниками или профсоюзом (если он есть) в целях поиска возможных альтернатив и поставить в известность компетентные органы (если требуется).

Работодателям важно думать на несколько ходов вперед. Им нужно помнить, что когда работа возобновится, потребуются обученные квалифицированные кадры. Поэтому в их интересах осуществить сокращения и увольнения кадров таким образом, чтобы сохранить уверенность работников и их доверие к себе.

#### **Работодатель должен учесть требования статьи 71 Трудового кодекса Кыргызской Республики.**

##### **Статья 71. Изменение существенных условий труда**

По причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), допускается изменение существенных условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (профессии, специальности, квалификации, должности).

Об изменении существенных условий труда (системы и размера оплаты труда, режима работы, совмещении профессий, льгот и преимуществ и других) работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за 1 месяц. При изменении существенных условий труда вносятся соответствующие изменения и дополнения в трудовой договор.

В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, отказе работника от предложенной работы, а также в случае отказа от работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 **статьи 79** настоящего Кодекса.

В случае если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представительным органом работников организации, а в случае его отсутствия с письменного согласия работника ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда – меньше 1/2 тарифной ставки (оклада).

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 **статьи 83** настоящего Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

## 6. Как избежать обвинений в дискриминации и защитить частную жизнь работников?

### 6.1 Каковы обязанности работодателей в том, что касается дискриминации, насилия и запугивания в связи с пандемией COVID-19?

В условиях повышенного внимания к ситуации, связанной с распространением вируса COVID-19, ощущение у людей страха и беспокойства нарастает с особенной силой, а заболевшие или подвергнувшиеся риску заражения могут стать объектом стигматизации.

Работодателям нужно тщательно изучить и учитывать свои обязательства по охране здоровья и безопасности работников. Это важно во избежание возможного риска быть подвергнутым обвинениям в противоправной дискриминации или преследовании работников или членов их семей, инфицированных COVID-19.

Работодатели несут ответственность за поведение работников, подвергающих дискриминации или запугиванию других работников или членов их семей, инфицированных COVID-19. Чтобы избежать ответственности, работодателям нужно показать, что они приняли разумные меры во избежание такого поведения.

Такие разумные меры включают в себя:

- документальное оформление и осуществление мер, направленных на предотвращение и противодействие дискриминации, насилию и запугиванию на рабочем месте (в условиях пандемии COVID-19 и впоследствии);
- обучение работников в целях сокращения социальной стигматизации и предотвращения дискриминации, насилия и запугивания работников или членов их семей в связи с пандемией COVID-19;
- напоминание работникам о необходимости немедленно сообщать их непосредственному начальнику, в отдел кадров, в профсоюз или руководству предприятия об инцидентах, связанных с недостойным, дискриминационным насильственным или оскорбительным поведением;
- введение порядка рассмотрения жалоб и сообщений о противоправной дискриминации и принятие мер по обеспечению конфиденциальности данных механизмов, которые должны быть безопасными и учитывать гендерные аспекты;
- содействие широкому и свободному от дискриминации использованию механизмов подачи жалоб и сообщений, обеспечение их доступности для всех работников, включая мигрантов, лиц с ограниченными возможностями здоровья и представителей меньшинств;
- выявление случаев дискриминации и оперативное реагирование на них в соответствии с утвержденной политикой и порядком, а также принятие мер по предотвращению подобного поведения в будущем.

**Требования, согласно Трудовому кодексу Кыргызской Республики, о запрещении дискриминации в сфере труда.**

**Статья 9. Запрещение дискриминации в сфере труда**

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав и свобод.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества при их реализации в зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника и результатами его труда.

Не допускается неравная оплата за равный труд.

**Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений и ограничений, которые определяются свойственными конкретному виду труда требованиями, установленными законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.**

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда.

## 6.2 Как работодателям свести к минимуму риск обвинений в дискриминации?

Работодатели могут свести к минимуму риск обвинений в противоправной дискриминации при осуществлении мер, описанных в пункте 6.1 выше. Они также могут обеспечить, чтобы все решения, касающиеся присутствия работников на рабочем месте или выдачи медицинского разрешения, соответствовали рекомендациям или директивам центральных (местных) органов здравоохранения. Наконец, работодатели могут минимизировать этот риск путем доведения вышеуказанной информации до работников надлежащим образом.

## 6.3 Имеет ли работодатель право осуществлять сбор персональных данных работников или посетителей?

От работодателей может требоваться собирать, использовать или раскрывать персональные данные работников, в том числе об их поездках и состоянии здоровья, во избежание риска распространения вируса COVID-19 на производстве или противодействия ему. Работодателям необходимо убедиться, что соответствующий порядок и меры соответствуют положениям национального законодательства о раскрытии информации медицинского характера (если имеется).

В Рекомендации 1985 года о службах гигиены труда (№ 171) указано, что тайна личной жизни работников должна быть защищена и что медицинские осмотры не используются ни в целях дискриминации работников, ни в каких других целях, затрагивающих их интересы<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Пункт 11(2) Рекомендации 1985 года (№ 171) содержит также другие положения о защите персональных данных, связанных с результатами медицинских осмотров, проводимых службами гигиены труда, причем в пункте 14 говорится следующее: «Данные личного характера, касающиеся оценки состояния здоровья, могут передаваться третьим лицам только с явно выраженного согласия заинтересованного работника». Более подробные рекомендации содержатся в этическом кодексе МОТ о защите персональных данных.

В целом работодателям не следует раскрывать причины отсутствия работника на работе или его перевода на удаленную работу, если только речь не идет о лицах, которым такие сведения необходимы для выполнения своих трудовых функций. По мере возможности работодателю следует уведомлять работников, которые подверглись высокому риску заражения COVID-19 на рабочем месте. Что считать высоким риском, зависит от характера работы и лица, с которым она связана; это определяется на основе консультаций с квалифицированным медицинским персоналом.

При выполнении таких требований работодателям необходимо принимать разумные меры во избежание раскрытия информации, с помощью которой или в совокупности с информацией, имеющейся в открытом доступе, можно определить, к кому именно она относится. Подлинная же цель этой меры – дать работникам, подвергающимся потенциальному риску заражения, достаточную информацию для получения медицинской консультации и при необходимости лечения.

## 7. Полезная информация

1.	Правительство Кыргызской Республики	<a href="http://www.gov.kg">www.gov.kg</a>
2.	Аппарат Президента Кыргызской Республики	<a href="http://www.president.kg">www.president.kg</a>
3.	Министерство внутренних дел Кыргызской Республики	<a href="http://www.mvd.gov.kg">www.mvd.gov.kg</a>
4.	Министерство промышленности и торговли Кыргызской Республики	<a href="http://www.gkpen.kg">www.gkpen.kg</a>
5.	Министерство труда и социального развития Кыргызской Республики	<a href="http://www.mlsp.gov.kg">www.mlsp.gov.kg</a>
6.	Министерство экономики Кыргызской Республики	<a href="http://www.mineconom.gov.kg">www.mineconom.gov.kg</a>
7.	Министерство иностранных дел Кыргызской Республики	<a href="http://www.mfa.gov.kg">www.mfa.gov.kg</a>
8.	Министерство сельского хозяйства и продовольствия Кыргызской Республики	<a href="http://www.agroprod.kg">www.agroprod.kg</a>
9.	Государственное агентство по геологии и минеральным ресурсам при Правительстве Кыргызской Республики	<a href="http://www.geoportal-kg.org">www.geoportal-kg.org</a>
10.	Министерство по чрезвычайным ситуациям и гражданской обороне Кыргызской Республики	<a href="http://www.mes.kg">www.mes.kg</a>
11.	Министерство образования и науки Кыргызской Республики	<a href="http://www.edu.gov.kg">www.edu.gov.kg</a>
12.	Министерство здравоохранения Кыргызской Республики	<a href="http://www.med.kg">www.med.kg</a>
13.	Министерство транспорта Кыргызской Республики	<a href="https://www.gov.kg/ru/post/s/kyrgyz-respublikasyinyin-transport-zhana-zhol-ministrigi">https://www.gov.kg/ru/post/s/kyrgyz-respublikasyinyin-transport-zhana-zhol-ministrigi</a>
14.	Министерство туризма и спорта Кыргызской Республики	<a href="http://www.deptourism.gov.kg">www.deptourism.gov.kg</a>
15.	Министерство финансов Кыргызской Республики	<a href="http://www.minfin.kg">www.minfin.kg</a>
16.	Государственное агентство охраны окружающей среды и лесного хозяйства при Правительстве Кыргызской Республики	<a href="http://www.ecology.gov.kg">www.ecology.gov.kg</a>
17.	Национальный статистический комитет Кыргызской Республики	<a href="http://www.stat.kg">www.stat.kg</a>
18.	Государственная таможенная инспекция при Правительстве Кыргызской Республики	<a href="http://www.customs.gov.kg">www.customs.gov.kg</a>
19.	Государственная налоговая служба при Правительстве Кыргызской Республики	<a href="http://www.sti.gov.kg">www.sti.gov.kg</a>
20.	Государственный комитет информационных технологий и связи Кыргызской Республики	<a href="http://www.ict.gov.kg">www.ict.gov.kg</a>

21.	Фонд государственных материальных резервов при Правительстве Кыргызской Республики	<a href="http://www.gosmatreserv.gov.kg">www.gosmatreserv.gov.kg</a>
22.	Центр государственного санитарно-эпидемиологического надзора города Бишкек	<a href="http://www.cgsn.gov.kg">www.cgsn.gov.kg</a>
23.	Государственная инспекция по экологической и технической безопасности при Правительстве Кыргызской Республики	<a href="http://www.geti.gov.kg">www.geti.gov.kg</a>
24.	Организация Объединенных Наций в Кыргызской Республике	<a href="http://www.kyrgyzstan.un.org">www.kyrgyzstan.un.org</a>
25.	Мэрия г. Бишкек	<a href="http://www.meria.kg">www.meria.kg</a>

## 7.1 Ключевые информационные материалы

- (а) Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) – Вспышка пандемии коронавируса (COVID-19).
- (б) Сайты государственных ведомств, содержащие достоверные, актуальные сведения о распространении пандемии COVID-19 в стране и мире.

## 7.2 Ключевая контактная информация

### 1. Министерство здравоохранения Кыргызской Республики

720040, г. Бишкек, ул. Московская, 148

тел.: +996 312 660-717, факс: 660717

web: [www.med.kg](http://www.med.kg)

e-mail: [mz@med.kg](mailto:mz@med.kg)

### 2. Бизнес-ассоциация JIA

720001, г. Бишкек, ул. Ибраимова, 103

тел.: +996 312 883-527, +996 312 883-531

web: [www.jia.kg](http://www.jia.kg)

e-mail: [office@jia.kg](mailto:office@jia.kg)

## Ссылки на литературу и информационные ресурсы

- Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI). 2020. “COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak”, 16 Mar. Available at: [www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3](http://www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3) [31 Mar. 2020].
- Australia, Government of New South Wales. 2020. “COVID-19 (Coronavirus) case definition”. Available at: [www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx](http://www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx) [31 Mar. 2020].
- Business New Zealand. undated. “Health and Safety at Work: coronavirus”. Available at: [www.businessnz.org.nz/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf](http://www.businessnz.org.nz/__data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf) [31 Mar. 2020].
- CIPD. 2020. “Coronavirus (COVID-19): employer response guide”. Available at: [www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide](http://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide) [31 Mar. 2020].
- Enterprise Singapore. 2020. “Guide on Business Continuity Planning for COVID-19”, 7 Feb. Available at: [www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19\\_2nd-edition\\_170220\\_final.pdf?la=en](http://www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en) [31 Mar. 2020].
- International Labour Organization (ILO). 2020a. “COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses”, 18 Mar. Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_738753.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf) [31 Mar. 2020].
- . 2020b. Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25 Mar. Available at: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms\\_739587.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf) [31 Mar. 2020].
- Irish Business and Employers Confederation (IBEC). 2020. HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19), 5 Mar. Available at: [www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance\\_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf](http://www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf) [31 Mar. 2020].
- Singapore, Ministry of Manpower. 2020. “Advisory on safe distancing measures at the workplace”, 13 Mar. Available at: [www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures](http://www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures) [31 Mar. 2020].
- United Nations Children’s Fund (UNICEF). 2020. “Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19”. Available at: [www.unicef.org/mongolia/media/1476/file](http://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file) [31 Mar. 2020].
- United States, Equal Employment Opportunity Commission. 2020. “What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19”, 19 Mar. Available at: [www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk\\_ada\\_rehabilitaion\\_act\\_coronavirus.cfm](http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm) [31 Mar. 2020].

- World Health Organization (WHO). 2020a. “Coronavirus disease (COVID-19) pandemic”. Available at: [www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019](http://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019) [31 Mar. 2020].
- . 2020b. “Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)”, Interim guidance, 29 Feb. Available at: [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR\\_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCov-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [31 Mar. 2020].

**6-ЭТАПНЫЙ ПЛАН  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ НЕПРЕРЫВНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ  
ПАНДЕМИИ COVID-19**

**Б**





## Содержание

Часть 1. Определение структуры рисков путем самооценки .....	Б6
I. Персонал: карта рисков .....	Б6
II. Процессы: карта рисков .....	Б7
III. Прибыль: карта рисков .....	Б8
IV. Партнерские связи: карта рисков .....	Б9
Оценка риска .....	Б10
Интерпретация итоговой суммы: структура рисков предприятия .....	Б10
Часть 2. Разработка 6-этапного плана обеспечения непрерывной деятельности в условиях пандемии COVID-19 .....	Б11
1 этап. Определить жизненно важные продукты или услуги .....	Б11
2 этап. Определить цель ПОНД.....	Б12
3 этап. Оценить потенциальное влияние перебоев в деятельности на предприятие и его работников.....	Б12
4 этап. Разработать перечень мер по защите предприятия .....	Б12
5 этап. Составить список контактов.....	Б12
6 этап. Осуществлять постоянный пересмотр и актуализацию ПОНД.....	Б12
Как владелец малого предприятия разработал ПОНД для снижения негативного влияния пандемии COVID-19 .....	Б12
1 этап. Определение номенклатуры жизненно важных продуктов.....	Б13
2 этап. Разработка цели ПОНД.....	Б13
3 этап. Оценка потенциального влияния перебоев на предприятие и его работников .....	Б13
4 этап. Осуществление мер по защите деятельности предприятия .....	Б14
5 этап. Составление перечня контактных лиц.....	Б16
6 этап. Регулярный пересмотр и актуализация ПОНД.....	Б16



Уважаемые работодатели, Бизнес-ассоциация ЛА рекомендует всем малым и средним предприятиям использовать этот инструмент для составления Плана обеспечения непрерывной деятельности (ПОНД).

Цель данного инструмента – помочь предприятиям в период кризиса, вызванного пандемией COVID-19. Это означает в первую очередь разработку для предприятия Плана обеспечения непрерывной деятельности (ПОНД). Данный инструмент позволяет:

1. Оценить уровень риска и степень уязвимости предприятия.
2. Разработать на предприятии эффективную систему управления рисками и осуществления экстренных мер в условиях чрезвычайной ситуации.

Данный инструмент позволяет определить структуру рисков, воздействующих на предприятие, и уровень его уязвимости от COVID-19 в том, что касается **персонала, процессов, прибыли и партнерств** (так называемых «4П»).

- **Персонал:** здоровье и благополучие работников и их близких
- **Процессы:** деятельность предприятия
- **Прибыль:** рентабельность предприятия
- **Партнерские связи:** благоприятная среда для экономической деятельности

Инструмент прежде всего предназначен для малых предприятий с ограниченными ресурсами. Структурно он делится на две части.

1. Первая часть посвящена экспресс-оценке рисков. Это позволяет определить уровень риска (уязвимости) предприятия.
2. Вторая часть содержит описание 6-этапного процесса (на примере воображаемого малого предприятия (МП)), помогающего предприятию разработать свой собственный план обеспечения непрерывной деятельности.

## Часть 1. Определение структуры рисков путем самооценки

Ответьте на вопросы, отметив крестиком соответствующее поле (да или нет). Этих вопросов, посвященных 4П (персоналу, процессам, прибыли и партнерским связям), всего 61. Уровень уязвимости оценивается путем сложения всех положительных ответов.

В случае неуверенности или незнания следует указывать ДА.

### I. Персонал: карта рисков

Безопасная производственная среда		
1. Географическая зона деятельности предприятия имеет высокую долю инфицирования COVID-19, что создает риски для безопасности персонала.	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
2. Выход на работу и уход с нее небезопасны для здоровья работников (например, в силу необходимости пользоваться общественным транспортом и т.д.).	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
3. Растет количество случаев отсутствия по болезни (прогулов).	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
4. В силу характера деятельности предприятия невозможно изменить организацию труда и сделать так, чтобы работники трудились на дому (удаленно).	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
5. Предприятию сложно обеспечить в достаточном объеме средства гигиены (умывальники, антисептические средства, жидкое мыло для рук, перчатки, маски и т.д.).	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
6. У предприятия пока нет оборудования и процедур для регулярной санитарной обработки транспортных средств, используемых для осуществления деятельности (доставки продукции, перемещения персонала).	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
7. По причине закрытия учебных заведений или болезни близких возросла семейная нагрузка на работников (увеличился объем обязанностей по уходу).	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
8. Наблюдаются случаи заражения COVID-19 на предприятии по причине распространения инфекции работниками предприятия или их близкими.	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
9. Нервная атмосфера на работе, вызванная мерами противодействия пандемии COVID-19, приводит к снижению мотивации у работников.	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
10. Работники бросают работу вследствие страха перед фактическим или потенциальным заболеванием и (или) ЧП.	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
11. Дискриминация (стигматизация) со стороны некоторых работников создает атмосферу запугивания и угроз.	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
12. Необходим прямой физический контакт с клиентами (поставщиками).	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
13. В результате пандемии COVID-19 работники пережили личную травму, вызванную смертью или болезнью близких.	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет
14. Непосредственная близость работников необходима для производства продукции (оказания услуг).	<input type="checkbox"/>	Да <input type="checkbox"/> Нет

15. На предприятии нет специального сотрудника для ежедневного ознакомления с официальной информацией о рисках и рекомендациях в связи с пандемией COVID-19.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
16. Процедуры самоконтроля для выявления опасных производственных факторов, могущих привести к распространению вируса COVID-19 (например, регулярный санитарный контроль), практически отсутствуют.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
17. Процедуры регулярного контроля помещений для выявления текущих или возникающих опасных производственных факторов (например, поверхностей, требующих частого физического прикосновения) практически отсутствуют.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
18. Перевод персонала на работу на дому невозможен.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
19. В настоящее время работники не прошли информационную подготовку (или не имеют доступа к таким возможностям) на тему, что нужно знать о COVID-19 и какие базовые меры предосторожности следует соблюдать для того, чтобы предохранить от заражения себя и других.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
20. На моем предприятии нет порядка сообщения органам здравоохранения об известных или подозреваемых случаях заражения работников или населения на территории предприятия, которые были подтверждены.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
<b>Всего</b>				_____ / 20

## II. Процессы: карта рисков

### Здания и оборудование

21. Предприятие испытывает трудности, касающиеся приобретения у поставщиков производственного оборудования, необходимого для осуществления деятельности.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
22. Отмечаются перебои или серьезные задержки в получении услуг, необходимых для технического обслуживания жизненно важного производственного оборудования.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
23. Предприятие не застраховано ни полностью, ни частично (например, в отношении своих работников, оборудования и поголовья скота).	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет

### Товарно-материальные запасы

24. Предприятие импортирует значительную часть сырья.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
25. Наблюдаются задержки в обеспечении поставок сырья (вводимых производственных ресурсов).	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
26. Наблюдаются сложности в обеспечении поставок жизненно важных товарно-материальных запасов.	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет
27. Ужесточение ограничений (требований) со стороны государственных органов оказало негативное влияние на ваше предприятие (например, ужесточение санитарного контроля привело к задержкам поставок продукции на предприятие (с предприятия)).	<input type="checkbox"/>	Да	<input type="checkbox"/>	Нет

28. Источник основных товарных и (или) материальных запасов предприятия находится в одном-единственном месте.  Да  Нет

Всего \_\_\_\_\_ / 8

### III. Прибыль: карта рисков

#### Рынки

29. Ограничения, вызванные пандемией COVID-19, негативно влияют на клиентов предприятия и их способность покупать продукцию (услуги).  Да  Нет

30. Ограничения свободы передвижения негативно влияют на предприятие.  Да  Нет

31. Значительная часть продукции (услуг) предприятия ориентирована на внешние рынки.  Да  Нет

32. Эти рынки находятся в странах со средним или высоким уровнем риска.  Да  Нет

33. Объемы сбыта на эти рынки сократились.  Да  Нет

#### Поставщики

34. Ограничения негативно влияют на основных поставщиков предприятия и их способность осуществлять поставки ввозимых ресурсов.  Да  Нет

35. Ужесточение ограничений со стороны государственных органов привело к перебоям в поставках.  Да  Нет

36. Доступ к основным поставщикам обеспечивает только один путь.  Да  Нет

37. У предприятия нет альтернативных поставщиков, которые могли бы обеспечить ему поставки товаров и услуг в экстренных случаях.  Да  Нет

38. Предприятие зависит от иностранных поставщиков в отношении поставок большинства (более 75%) жизненно важных вводимых ресурсов и сырья, необходимых ему для осуществления деятельности.  Да  Нет

#### Общество

39. Судя по информации СМИ, уличным демонстрациям и выступлениям представителей политических кругов, в обществе наблюдается рост нетерпимости и распространения предрассудков.  Да  Нет

40. Атмосфера, создаваемая СМИ, негативно влияет на производственную среду.  Да  Нет

#### Экономическая среда

41. Пандемия COVID-19 влияет на экономическую активность, оказывая непосредственное влияние на предприятие или рынки, на которых оно осуществляет или планирует осуществлять свою деятельность.  Да  Нет

- |   |                          |    |                          |            |
|---|--------------------------|----|--------------------------|------------|
| 42. На рынках, где предприятие осуществляет свою деятельность, растёт уровень безработицы.  | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет        |
| 43. В результате экономического спада растёт преступность или нарастает опасность криминальной активности, направленной на предприятие. | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет        |
| 44. Наблюдается резкий рост цен на ресурсы и другие товары, необходимые предприятию для осуществления своей деятельности.               | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет        |
| <b>Всего</b>  |                          |    |                          | _____ / 16 |

#### IV. Партнерские связи: карта рисков

##### Коммунальные услуги (водоснабжение, электроэнергия, канализация, санитария)

- |  |                          |    |                          |     |
|--|--------------------------|----|--------------------------|-----|
| 45. Серьезные или текущие перебои в поставках жизненно важных коммунальных услуг (водоснабжения, электроснабжения, связи, канализации, санитарии) негативно влияют на предприятие или рынки, где оно осуществляет свою деятельность.                             | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |
| 46. Серьезные или текущие перебои в поставках жизненно важных коммунальных услуг (водоснабжения, электроснабжения, связи, канализации, санитарии) негативно влияют на работников предприятия (например, если перебои касаются санитарно-технических сооружений). | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |
| 47. Цены на коммунальные услуги серьезно или резко выросли.  | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |
| 48. Наблюдается рост коррупции для получения доступа к коммунальным услугам или объектам государственной инфраструктуры (например, в сфере медицинского обслуживания).   | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |

##### Третьи лица (потребители, конкуренты и поставщики финансовых услуг)

- |  |                          |    |                          |     |
|--|--------------------------|----|--------------------------|-----|
| 49. Пандемия COVID-19 негативно влияет на конкурентов вашего предприятия и их способность сохранять свою конкурентоспособность.  | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |
| 50. Возможности для взаимодействия с конкурентами – в целях обмена опытом по мерам обеспечения здоровья и безопасности, включая средства защиты, – практически отсутствуют.  | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |
| 51. Возможности для взаимодействия с конкурентами – в целях обмена товарно-материальными запасами – практически отсутствуют.   | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |
| 52. Возможности для взаимодействия с конкурентами в целях обмена оборудованием практически отсутствуют.  | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |
| 53. Наблюдается ухудшение ситуации в плане доступа к финансированию или поведения поставщиков финансовых услуг (например, ужесточение кредитных обязательств, сокращение выбора поставщиков и т.д.), что может негативно повлиять на деятельность предприятия. | <input type="checkbox"/> | Да | <input type="checkbox"/> | Нет |

**Государственная инфраструктура (связь, дороги)**

54. Введенные ограничения, касающиеся доступа к государственной инфраструктуре, негативно влияют на предприятие, или рынки, на которых предприятие осуществляет или планирует осуществлять свою деятельность, или на работников предприятия.  Да  Нет
55. Наблюдается рост цен на жизненно важные услуги государственной инфраструктуры, что негативно влияет на предприятие или рынки, на которых оно осуществляет свою деятельность.  Да  Нет

**Политическая и нормативно-правовая среда**

56. Наблюдается негативное или резкое изменение требований (т.е. законов и подзаконных актов), негативно влияющее на предприятие или рынки, на которых оно осуществляет свою деятельность.  Да  Нет
57. Наблюдается рост неопределенности политической (правовой) среды, что может негативно повлиять на предприятие или рынки, на которых оно осуществляет свою деятельность.  Да  Нет
58. Наблюдается негативное или резкое изменение требований (т.е. законов и подзаконных актов), негативно влияющее на работников предприятия.  Да  Нет
59. Правительство пока не ввело субсидии (например, по арендной плате или оплате труда), которые могли бы помочь предприятию и работникам в период вспышки пандемии COVID-19.  Да  Нет

**Общие санитарные аспекты**

60. Произошло или ожидается ли принятие мер, таких как объявление чрезвычайного положения или значительное ограничение свободы передвижения?  Да  Нет
61. У предприятия нет плана действий в чрезвычайной ситуации.  Да  Нет

Всего \_\_\_\_\_ / 17

Выполнение упражнения позволит определить, что из 4П (персонал, процессы, прибыль или партнерские связи) создает наибольшую уязвимость для предприятия (в частности, в каких именно аспектах или переменных). Для расчета совокупной степени уязвимости необходимо сложить все положительные ответы во всех четырех компонентах самоанализа. Укажите итоговую сумму в таблице ниже.

**Оценка риска**

Персонал	Процессы	Прибыль	Партнерские связи	Итоговая сумма
/ 20	/ 8	/ 16	/ 17	/ 61

**Интерпретация итоговой суммы: структура рисков предприятия**

Итоговая сумма не характеризует предприятие ни хорошо, ни плохо. Это просто контрольный показатель уязвимости предприятия от пандемии COVID-19, помогающий определить,

в каких аспектах можно повысить его запас прочности в условиях кризиса. Однако, самое главное, он показывает, что именно находится в наибольшей опасности – персонал, системы поставок или зависимость предприятия от третьих лиц.

Ниже приводится интерпретация итоговой суммы. Если сумма положительных ответов равна:

- 40–61** Предприятие характеризуется высоким уровнем уязвимости к негативным последствиям кризиса, вызванного COVID-19. Его влияние, скорее всего, будет очень серьезным, что может привести к длительным перебоям в деятельности предприятия в случае ухудшения ситуации. Необходимо как можно скорее определить, каким угрозам – внутренним или внешним – предприятие подвержено больше всего и принять меры по минимизации этих рисков и повышению запаса прочности в условиях пандемии.
- 20–40** Несмотря на меры, принятые для повышения готовности, уязвимость предприятия сохраняется. Нужно разобраться, какими угрозами – внутренними или внешними – это обусловлено и поставить элементы уязвимости во главу угла при разработке плана обеспечения непрерывной деятельности.
- 0–20** Предприятие движется в правильном направлении для повышения своего запаса прочности, однако сферы, в которых его уязвимость можно снизить, все же есть. Нужно разработать план обеспечения непрерывной деятельности таким образом, чтобы осуществлять управление рисками, возникающими в результате внутренних и внешних угроз.

## Часть 2. Разработка 6-этапного плана обеспечения непрерывной деятельности в условиях пандемии COVID-19

Ниже приводится описание шести этапов, необходимых для разработки плана предприятия по обеспечению непрерывной деятельности (ПОНД):

### 1 этап. Определить жизненно важные продукты или услуги

Какие продукты или услуги являются для предприятия жизненно важными? Для этого следует учесть следующие критерии.

- Доля приносимого ими дохода.
- Количество клиентов, которым они необходимы.
- Издержки в результате их отсутствия: негативные последствия для финансового положения, производительности и репутации.

## 2 этап. Определить цель ПОНД

Чего планирует достичь предприятие в результате разработки ПОНД?

## 3 этап. Оценить потенциальное влияние перебоев в деятельности на предприятие и его работников

Какова приемлемая длительность перебоев в деятельности предприятия? Какие ресурсы, поставщики, партнеры и подрядчики нужны предприятию для осуществления жизненно важной деятельности?

## 4 этап. Разработать перечень мер по защите предприятия

Для этого следует воспользоваться таблицей 4П: меры по минимизации риска для **персонала, процессов, прибыли и партнерских связей** (так называемые «4П»).

- Персонал: здоровье и благополучие работников и их близких.
- Процессы: деятельность предприятия.
- Прибыль: рентабельность предприятия.
- Партнерские связи: благоприятная среда для экономической деятельности.

## 5 этап. Составить список контактов

Ваша деятельность будет в основном проходить без физического присутствия (с помощью звонков по WhatsApp, удаленных совещаний и т.д.). Для этого следует убедиться в наличии точного и актуального перечня всех основных участников.

## 6 этап. Осуществлять постоянный пересмотр и актуализацию ПОНД

Ниже приводится пример ПОНД, составленного владельцем одного из малых предприятий.

## Как владелец малого предприятия разработал ПОНД для снижения негативного влияния пандемии COVID-19

Айнура владеет предприятием по производству консервированной рыбы, которое находится в г. Каракол Кыргызской Республики. На территории страны предприятие реализует свою продукцию напрямую, также продавая более крупным фирмам, которые экспортируют ее. Примерно 80% продукции выпускается по заказу трех компаний. Эти компании постоянно возобновляют свои заказы, продавая продукцию на внешнем рынке благодаря своим связям. В связи с распространением в Кыргызстане вируса COVID-19 Айнура разработала ПОНД для защиты своего предприятия, на котором занято в общей сложности 30 сотрудников<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Это синтетический пример ПОНД. Айнура является вымышленным лицом.

Айнура провела оценку рисков, связанных с пандемией, которая показала, что ее предприятие в высокой степени подвержено риску в силу необходимости ежедневного общения сотрудников с самыми разными поставщиками. Кроме того, работники трудятся в непосредственной близости друг от друга. Сбыт продукции в значительной мере зависит от доступности дорог. Остальная часть ее реализуется преимущественно в других городах на территории Кыргызстана, что обуславливает потребность в надежном транспортном сообщении. Это привело Айнуру к осознанию того, что ей нужно разработать ПОНД.

## 1 этап. Определение номенклатуры жизненно важных продуктов

Главной продукцией предприятия являются различные типы консервированной рыбы. Сбыт этой продукции – единственный источник прибыли. При этом клиентская база предприятия относительно ограничена. У него три основных клиента, на долю которых приходится 80% объема сбыта. Издержки, связанные с отсутствием поставок продукции этим клиентам, будут иметь резко негативные последствия для деятельности предприятия.

## 2 этап. Разработка цели ПОНД

Айнура поставила цель разработать простые внутренние процедуры, обеспечивающие жизненно важную защиту «4П»: персонала, процессов, прибыли и партнерских связей. Это означало:

- обеспечение максимального физического и эмоционального благополучия как владельца, так и работников предприятия;
- максимально быстрое восстановление работы предприятия в случае перебоев;
- обеспечение устойчивости производства жизненно важной продукции в случае перебоев, вызванных COVID-19;
- обеспечение защиты системы поставок продукции;
- гарантию выполнения предприятием своих договорных обязательств перед клиентами.

## 3 этап. Оценка потенциального влияния перебоев на предприятие и его работников

Айнура провела оценку влияния перебоев на жизненно важные виды деятельности. Какие виды работ требуются для производства и поставки продукции и каково допустимое время простоя (на какое время можно остановить ключевые процессы предприятия, прежде чем это крайне негативно скажется на его жизнеспособности)? Она определила процессы, необходимые для производства и поставки продукции, и сферы, где сосредоточены связанные с ними риски. Для этого нужно было выполнить краткий анализ участников. Для работы предприятия критическое значение имеют пять основных участников: работники, клиенты, поставщики, вспомогательные службы и регулирующие органы.

- Работники: на предприятии занято 30 работников из числа местных жителей (к счастью, большинство из них живут неподалеку и добираются на работу пешком).
- Клиенты: 80% продукции предназначено трем компаниям, экспортирующим ее на внешние рынки. Остальные 20% реализуются на внутреннем рынке (из них 15% на оптовом рынке в Бишкеке).

- Поставщики: предприятие зависит от **трех поставщиков**. Во-первых, это поставщик тары (консервных банок); во-вторых, расположенная в Бишкеке типография, которая печатает этикетки для его продукции; в-третьих (самое важное), это местные рыбаки, объединенные в кооперативы. Со всеми поставщиками требуется регулярно поддерживать связь, однако, наиболее частый физический контакт нужно поддерживать с рыбаками.
- Вспомогательные службы: к таковым относится транспортная компания, услугами которой пользуется Айнура, и охранное предприятие.
- Регулирующие органы: они включают в себя Министерство экономики Кыргызской Республики, комитет по стандартам пищевой продукции, выдающие лицензии; налоговый орган и департамент санитарно-гигиенического надзора в составе органов местного самоуправления.

Этот анализ показал, в какой мере предприятие зависит от благополучия внешних участников, а также – в случае поставщиков, вспомогательных служб и клиентов – состояние ее бизнеса. Айнура быстро осознала, что в случае серьезных перебоев предприятие может обанкротиться буквально за 4-6 недель. Она определила, какое влияние окажет «остановка жизненно важной деятельности». Оценив каждого из вышеуказанных участников, она быстро поняла, что любой перебой в **их работе** будет также означать перебой в работе **ее предприятия**.

По оценке Айнуры, основными потенциальными факторами **перебоев** являются следующие:

- заболевание работников (как предприятия, так и поставщиков и вспомогательных служб);
- ограничение свободы передвижения органами власти может нарушить работу как самого предприятия, так и его поставщиков;
- ограничение передвижения между регионами органами власти может подорвать способность клиентов предприятия поставлять его продукцию на рынок;
- неспособность органов власти обеспечить поставки коммунальных услуг (беспокойство вызывали, главным образом, поставки воды и электроэнергии);
- падение спроса на продукцию предприятия.

Айнура задумалась о том, какие события неподконтрольны ей и каково их возможное влияние на поставщиков, а также о том, какие события в той или иной мере подвластны ее контролю. С одной стороны, ее предприятие в значительной степени зависело от других сторон, главным образом, поставщиков, и при этом она никак не могла предотвратить возможные ограничения со стороны государственных органов. С другой стороны, спрос на консервированные продукты увеличивался.

## 4 этап. Осуществление мер по защите деятельности предприятия

### Персонал

- Айнура решила сократить количество мест контактирования работников на предприятии до одного-единственного, создав там санитарно-гигиенический пункт для уменьшения риска заражения работников и самой себя.

- Помимо мер (санитарной) безопасности, она пересмотрела стандартный порядок работы с учетом критериев социального дистанцирования, для чего нужно было иначе организовать работу смен – этот вопрос она обсудила с работниками.
- Кроме того, Айнура приготовилась к росту прогулов.

## Процессы

- Взяв на себя инициативу в целом, Айнура спросила у работников, кто из них готов выполнять такие задания, как ежедневное обеспечение санитарно-гигиенических пунктов защитными средствами; организация на входе на предприятие пункта измерения температуры всех работников, поставщиков, клиентов, посетителей; проведение ежедневных консультаций с поставщиками и клиентами для оценки состояния дел и произошедших изменений; а также ознакомление всех с мерами предосторожности в быту.
- Айнура обсудила со всеми клиентами и поставщиками, каковы их системы безопасности и их соответствие новым правилам.
- Некоторым поставщикам (например, рыбакам) предприятие Айнуры платило наличными. В условиях пандемии она решила перевести все платежи (как входящие, так и исходящие) в безналичную форму.
- Айнура регулярно или автоматически сохраняла все данные на резервном носителе, храня его дома на случай необходимости в самоизоляции.

## Прибыль

- Айнура обратила внимание, что спрос на консервированную продукцию растет, что давало возможность увеличить объем сбыта. Она заключила договор с местной гостиницей, по которому гостиница выделяла холодильные мощности для хранения сырья, а также место на охраняемом складе для готовой продукции. У готовой продукции был большой срок хранения, что давало реальное преимущество.
- Айнура провела переговоры со своими основными поставщиками (рыбацким кооперативом) и узнала, что у них есть договоренности с другими кооперативами. В случае серьезной изоляции г. Каракола от внешнего мира можно будет, используя данные договоренности, найти альтернативные источники продукции.
- Айнура провела анализ своих ежедневных операционных затрат (на оплату труда, аренды, поставок сырья и материалов и т.д.), разработав на случай перебоев модели различных ситуаций, исходя из своих финансовых потребностей.
- Айнура регулярно общалась с сотрудниками банка, выдавшего ей кредит. Они были в курсе разработанного ею ПОНД и в результате предложили более гибкие условия обслуживания ее кредита, если потребуется.

## Партнерские связи

- Айнура провела переговоры с тремя своими главными клиентами (покупающими продукцию на экспорт), выступив с предложением обратиться в Бизнес-ассоциацию ЛА и другие объединения бизнеса для проведения переговоров с правительством и уточнения вопроса о том, будут ли по-прежнему открыты дороги.
- Она заключила соглашение с владельцами четырех других малых и средних предприятий (МСП) для обмена с каждым из них опытом принятия мер предосторожности. Они согла-

совали единый комплекс процедур в целях охраны здоровья работников. При этом они также договорились разделить между собой затраты по получению информации о том, как решать вопросы организации труда, например, связанные с изменением времени работы, возможным сокращением персонала и другими кадровыми вопросами.

- Айнура провела переговоры с налоговыми органами о возможности получить отсрочку по уплате налогов, о которой узнала из сообщений СМИ.

## 5 этап. Составление перечня контактных лиц

- Айнура собрала в единый список контактные номера телефонов государственных органов и третьих лиц (полиции, МЧС, пожарных, ближайших больниц, страховой компании), которые могут оказать помощь в чрезвычайной ситуации.
- При этом она составила перечень своих работников с указанием должностей и контактных реквизитов (номеров мобильных телефонов, адресов электронной почты), а также служб скорой помощи работникам.
- Айнура составила список клиентов, поставщиков, подрядчиков и государственных органов, с которыми взаимодействовало ее предприятие, включая контактных лиц и их реквизиты (номер мобильного телефона, электронный, почтовый адрес). Эти сведения обеспечивали ей связь с ними.
- Айнура определила способы связи со своими работниками в условиях пандемии (Facebook, WhatsApp, Google) и разработала иерархию вызова сотрудников в чрезвычайной ситуации.

## 6 этап. Регулярный пересмотр и актуализация ПОНД

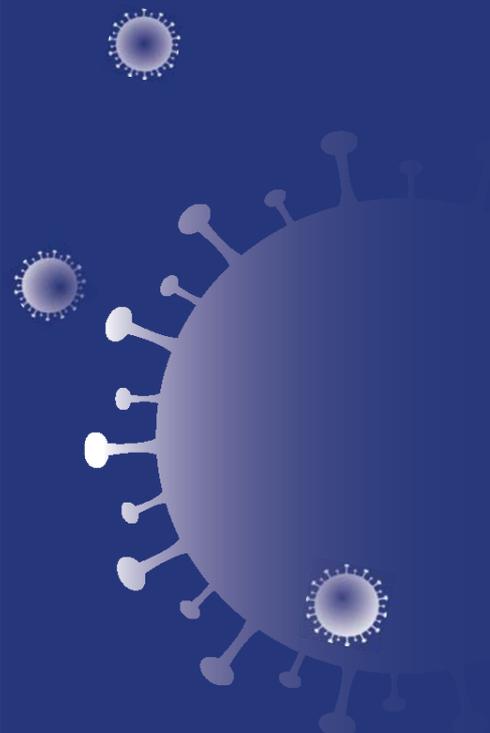
Айнура еженедельно проводила пересмотр и актуализацию своего плана для:

- уточнения его цели и повышения эффективности;
- уточнения степени риска, стратегий обеспечения непрерывной деятельности предприятия и осуществления других процедур, предусмотренных ПОНД;
- постепенного улучшения всех процессов, включенных в ПОНД.

Уважаемые работодатели, вы можете обратиться в Бизнес-ассоциацию ЛА по возникшим у вас вопросам. Мы надеемся, что эта рекомендация по разработке Плана (ПОНД) вашего предприятия окажет вам существенную помощь и вы справитесь со всеми проблемами. При написании плана просим вас отправить копию в Бизнес-ассоциацию ЛА.

**УДАЛЕННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ  
В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ  
COVID-19**

**В**





## Как пользоваться руководством

Настоящее руководство разработано Бизнес-ассоциация ЛА в сотрудничестве с Бюро МОТ по деятельности в интересах работодателей (МОТ-АСТ/ЕМР) и содержит практические рекомендации для тех предприятий-членов, которые в 2020 году перевели свой персонал на удаленный режим работы в качестве альтернативного способа организации труда в условиях пандемии COVID-19.

Предприятия применяют удаленный режим работы в целях профилактики или в соответствии с распоряжениями (директивами) государственных органов, направленными на ограничение физических контактов. В настоящем руководстве приводятся рекомендации для предприятий, в том числе касающиеся функций и обязанностей работодателей и работников, а также рассматриваются вопросы и проблемы, требующие внимания, и способы их решения. В нем также содержится шаблон, с помощью которого предприятия могут разработать собственные правила удаленного режима работы с учетом своей специфики.

В руководстве содержатся ссылки на международные трудовые нормы МОТ, закрепленные соответствующими конвенциями и рекомендациями. Эти нормы были согласованы и приняты представителями государств, работодателей и работников и положены в основу многих актов национального трудового законодательства.

**Внимание:** Международное бюро труда не несет ответственности за мнения и указания, приведенные в настоящем руководстве, которые принадлежат исключительно авторам. Ссылки на наименования фирм и коммерческих продуктов и процессов не означают их одобрения Международным бюро труда.

## Обращение Председателя правления

Всего за несколько месяцев пандемия коронавируса (COVID-19) причинила катастрофический ущерб экономике, социальной сфере и здравоохранению всех стран мира. Несмотря на то, что пандемия уже унесла сотни тысяч жизней, окончания кризиса пока не видно. С самого его начала Бизнес-ассоциация ЛА проводит работу со своими членами по всей стране, чтобы помочь им преодолеть негативные социально-экономические и санитарные последствия.

Бизнес-ассоциация ЛА будет продолжать оказывать своим членам поддержку на всем протяжении этого кризиса. Нашими приоритетами являются:

- обеспечить эффективное руководство в интересах охраны здоровья и сохранения рабочей силы и потенциала общества;
- представлять интересы и доводить потребности бизнеса до сведения органов власти при помощи новаторских и оперативных мероприятий, действий и решений;
- оказать поддержку бизнесу в этом периоде с помощью актуальной информации и услуг, а также возможностей для организации дистанционной работы и взаимодействия со своими коллегами по мере распространения этого альтернативного способа организации труда.

Настоящее руководство в очередной раз свидетельствует о нашей готовности помогать своим членам.

Работодателям приходится действовать в сложных и меняющихся условиях. В ходе текущих дискуссий с представителями государственных органов мы прежде всего настаиваем на мерах помощи деловому сообществу. Это особенно актуально в таких сферах, как гостиничный и ресторанный бизнес, розничная торговля, и связанных с ними секторах, где уже наблюдается существенное снижение спроса.

Нам ежедневно приходится принимать непростые решения, помня о том, что приоритетом является безопасность людей. Мы призываем наших членов соблюдать требования государственных органов максимально оперативно и эффективно, по возможности действуя на конструктивной основе.

Цель настоящего руководства – помочь предприятиям-членам соблюдать «новые нормы», которые меняются со дня на день. Многие предприятия впервые переходят на удаленный режим работы. При этом одни успешно делают это, а другим сложно перестроиться. Надеемся, что это руководство окажется для них своевременным подспорьем.

В заключение мне хотелось бы поблагодарить Международную организацию труда за помощь в разработке настоящего руководства.

Искренне ваш,  
Председатель правления Бизнес-ассоциации ЛА  
Жоодар Омошов

## Содержание

Как пользоваться руководством.....	B3
Обращение Председателя правления .....	B4
Введение .....	B7
1. Что такое удаленный режим работы?.....	B7
2. Чем удаленный режим работы отличается от других форм дистанционной работы?.....	B7
3. Всякую ли работу можно перевести на удаленный режим? .....	B9
4. Как предприятия приспособляются к работе в удаленном режиме? .....	B10
5. Обязан ли работник подчиняться указанию предприятия работать на дому?.....	B12
6. Каковы обязанности работодателя при переводе работников на удаленный режим работы для противодействия COVID-19? .....	B12
7. Каковы обязанности работника при удаленном режиме работы? .....	B23
8. Как измерить производительность труда при удаленном режиме работы?.....	B25
9. Каковы основные проблемы при переходе на удаленный режим работы и как их учитывать и решать? .....	B27
10. Нужно ли сохранять удаленный режим работы после пандемии COVID-19? .....	B40
Приложение: шаблон правил удаленного режима работы.....	B41
Литература.....	B48



## Введение

Пандемия коронавируса (COVID-19) продолжает создавать критическую ситуацию в сфере здравоохранения, вызывая беспрецедентную дестабилизацию экономики и рынка труда. Для того чтобы сдержать распространение вируса, в странах мира были приняты многочисленные меры в соответствии с рекомендациями Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) – от физического дистанцирования, ограничения свободы передвижения и закрытия предприятий и организаций, не относящихся к жизненно важным, до изоляции целых городов в различных регионах мира. По мере изменения динамики эпидемиологической ситуации менялись и меры, принимаемые государственными органами для противодействия пандемии.

Одной из важных мер, предотвращающих распространение COVID-19, является сокращение физических контактов. По сведениям Международной организации труда (МОТ), в тех странах, где в настоящее время действуют рекомендации или требования о закрытии предприятий, проживает примерно 68 процентов всей мировой рабочей силы, в том числе 81 процент работодателей<sup>1</sup>. Работодатели должны научиться жить в этих новых условиях, разрабатывая планы действий в чрезвычайных обстоятельствах для реагирования на новые требования по мере их появления. Многие предприятия изучают возможность перехода на удаленный режим работы (далее УРР) в качестве временного или альтернативного способа организации труда.

## 1. Что такое удаленный режим работы?

УРР – это способ организации труда, при котором работник выполняет важнейшие функции, связанные со своей работой, с помощью информационно-коммуникационных технологий (далее ИКТ), при этом находясь дома. В целях настоящего руководства и в условиях пандемии COVID-19 термин «удаленный режим работы» означает исключительно удаленную работу на дому как временный, альтернативный способ организации труда. Это предполагает, что работодатели и работники несут совместную ответственность и обязательства за обеспечение непрерывной деятельности и занятости.

## 2. Чем удаленный режим работы отличается от других форм дистанционной работы?

Развитие ИКТ создало возможности для применения альтернативных способов организации труда, включая УРР, дистанционную работу, дистанционное присутствие и удаленную работу. Эти термины, зачастую являющиеся синонимами, означают новые и развивающиеся способы организации труда вне производственных объектов или рабочих мест. Между ними могут быть небольшие различия. Так, одни термины могут подразумевать временный способ организации труда, а другие – постоянный. УРР означает дистанционную работу на дому<sup>2</sup> с той разницей, что дистанционная работа может осуществляться в различных ме-

<sup>1</sup> МОТ (Международная организация труда), «Вестник МОТ: COVID-19 и сфера труда. Третий выпуск – обновленные оценки и анализ», 29 апреля 2020 года.

стах вне основного места работы или производственного объекта работодателя (например, предполагать мобильную работу)<sup>3</sup>. Дистанционное присутствие означает замену поездки на работу телекоммуникацией. Между терминами «дистанционная работа» и «дистанционное присутствие» есть некоторые различия, в основном в силу того, что первый обозначает более широкое понятие, не всегда заменяющее собой поездку на работу, но они относительно незначительны. В положениях данного руководства термины «дистанционная работа» и «дистанционное присутствие» являются синонимами.

В законодательстве Кыргызской Республики не предусмотрены требования к удаленной и дистанционной работе. На сегодняшний день со стороны Правительства Кыргызской Республики проводится подготовка работы по внесению в законодательство требований к удаленной и дистанционной работе.

Согласно правоприменительной практике, работодатели могут направить работников на дистанционную работу на основании трудового договора. В таком случае необходимо в трудовом договоре прописать «**рабочее место**, на котором должна выполняться дистанционная работа», к примеру, можно написать постоянное или временное местожительство работника.

Если составлен трудовой договор с работодателем и работником, то трудовые отношения регулируются в соответствии со **статьей 71** Трудового кодекса Кыргызской Республики «**Изменение существенных условий труда**».

По причинам, связанным с изменениями в технологии, организации производства и труда, сокращением объемов работ (продукции, услуг), допускается изменение существенных условий труда при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (профессии, специальности, квалификации, должности).

Об изменении существенных условий труда (системы и размера оплаты труда, режима работы, совмещении профессий, льгот и преимуществ и др.) работник должен быть поставлен в известность письменно не позднее чем за 1 месяц. При изменении существенных условий труда вносятся соответствующие изменения и дополнения в трудовой договор.

В случае несогласия работника на продолжение работы в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, отказе работника от предложенной работы, а также в случае отказа от работы в новых условиях трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 79 настоящего Кодекса.

В случае если обстоятельства, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе по согласованию с представительным органом работников организации, а в случае его отсутствия с письменного согласия работника ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев без соблюдения срока предупреждения, предусмотренного частью первой настоящей статьи. При этом продолжительность рабочего времени не может быть менее половины месячной нормы рабочего времени, а оплата труда – меньше 1/2 тарифной ставки (оклада).

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 83 настоящего Кодекса с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

2 Еврофонд (Европейский фонд по улучшению условий жизни и труда) и МОТ, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva, 2017).

3 Jon C. Messenger (ed.), *Telework in the 21st Century, an Evolutionary Perspective*, ILO Future of Work series, (Edward Elgar and ILO, 2019).

### 3. Всякую ли работу можно перевести на удаленный режим?

Если предприятие вынуждено закрыть все производственные объекты и площадки в качестве профилактической меры или в соответствии с распоряжением органов власти, оно может установить удаленный режим, чтобы продолжать работать, не допустить снижения производительности труда и сохранить рабочие места, при этом обеспечивая охрану здоровья и безопасность работников. Согласно оценкам МОТ, почти 18 работников выполняют функции, допускающие УРР, и проживают в странах, обладающих соответствующей инфраструктурой<sup>4</sup>.

В силу совместной ответственности за УРР этот способ организации труда можно успешно реализовать лишь в случае принятия на себя работодателями и работниками определенных обязательств. При реализации УРР как работодатели, так и работники должны с пониманием относиться к взаимной ситуации, применяя трезвый и взвешенный подход.

Прежде чем вводить в действие УРР, работодателю нужно следующим образом определить целесообразность и возможность перевода работника и выполняемых им функций на данный режим:

- определите, какие производственные функции и задания можно выполнять за пределами предприятия. Отход от общепринятой нормы может требовать новаторского и творческого мышления;
- оцените уровень средств связи и других средств – например, для проведения регулярных телеконференций;
- оцените наличие инфраструктуры, аппаратных средств и инструментов для реализации УРР, например подключения к интернету и надежных источников питания;
- оцените правовые требования, обязательства и потенциальную ответственность в свете ситуации работника и его функций, потребностей в оборудовании и инструменте<sup>5</sup>;
- оцените ситуацию работника в плане соответствия его жилья требованиям безопасности и охраны здоровья, а также его фактическую способность выполнять необходимые задания на дому;
- учитывайте потенциальное влияние УРР на бытовую ситуацию работника. Например, у него могут быть дети или иждивенцы, требующие ухода, напряженные отношения в семье; он может подвергаться риску бытового насилия, страдать хроническими заболеваниями или иметь инвалидность;
- оцените фактические или возможные в будущем риски для психического здоровья в связи с выполнением работы в удаленном режиме.

4 ILO, “Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic”, Policy Brief, April 2020.

5 Работодателю следует учитывать наличие страховки дома (квартиры), где осуществляется работа. У многих работодателей их страховка охватывает УРР, но это нужно уточнить. Альтернативой может быть страхование личного жилья работника.

Следует отметить, что, хотя развитие ИКТ сделало возможным удаленный режим работы, не все производственные функции и задания можно выполнять за пределами производственного объекта или специально предназначенных помещений. Для определенных предприятий, видов деятельности и работ применять УРР невозможно или нецелесообразно либо такой переход нельзя осуществить оперативно.

В отношении производственных функций и работ, не допускающих удаленное выполнение, а также работников, которых нельзя перевести на УРР в связи с бытовой ситуацией, состоянием здоровья или соображениями безопасности, работодателям нужно разработать и осуществить альтернативный план действий. В зависимости от норм национального законодательства и подзаконных актов, постановлений органов власти или политики предприятия, работодатель может рекомендовать своим работникам уйти в положенный им или внеочередной ежегодный оплачиваемый отпуск увеличенный неоплачиваемый (или оплачиваемый наполовину) отпуск, или в любой другой отпуск, который можно использовать в данной ситуации по согласованию с соответствующим работником.

## 4. Как предприятия приспосабливаются к работе в удаленном режиме?

У некоторых предприятий есть опыт УРР или уже разработанный план перехода на УРР в чрезвычайных обстоятельствах. Однако многие впервые сталкиваются с необходимостью срочно и оперативно ввести УРР в масштабе всего предприятия. Например, по данным опроса 250 крупных предприятий, проведенного в Аргентине в марте 2020 года, 93 процента из них ввели дистанционный режим работы для противодействия пандемии COVID-19. Аналогичным образом, по информации индийской компании Tata Consultancy Services, гиганта на рынке услуг стороннего выполнения бизнес-процессов, в результате закрытия предприятий около 85 процентов ее персонала в Индии и других странах мира, насчитывающего 400 000 человек, перешли на работу в домашних условиях<sup>6</sup>.

Несмотря на то, что преимущества УРР признаются многими предприятиями, для некоторых такой переход оказался сложным. Так, в Японии, согласно данным опроса, проведенного до объявления чрезвычайного положения 7 апреля, 31 процент компаний не смогли перейти на эту форму организации труда при том, что важность УРР или дистанционного режима работы отметили 96 процентов респондентов. Главной причиной этого было отсутствие цифрового документооборота и неготовность правил и процедур внутреннего распорядка к переходу на такой режим. Другим препятствием для перехода на УРР могут быть опасения в отношении конфиденциальности информации или возможности получить несанкционированный доступ к ней. Как показали недавно проведенные опросы, малым и средним предприятиям переход на УРР тоже дается непросто. Например, в Аргентине, по данным обсерватории МСП, малые и средние предприятия используют удаленный режим работы намного реже, чем крупные<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> ILO, "Working from Home".

<sup>7</sup> ILO, "Working from Home". ILO, "Working from Home". По данным обсерватории МСП в Аргентине, дистанционную работу использовали лишь 55 процентов МСП в сфере услуг, 24 процента в сфере промышленного производства и 23 процента в сфере розничной торговли.

По данным исследования тенденций использования трудовых ресурсов в мире, проведенного компанией Mercer в 2020 году, до вспышки COVID-19 лишь 22 процента компаний были готовы к масштабному переходу на работу в удаленном режиме. Это же исследование показало, что лишь 44 процента компаний систематически проводят анализ допустимости перевода рабочих мест на удаленный режим вместо того, чтобы давать работнику ту или иную степень свободы в зависимости от его обстоятельств. Между тем такой анализ может помочь предприятиям на систематической основе создавать производственные функции, предусматривающие ту или иную степень свободы, для достижения компромисса между потребностями предприятия и его работников.

**ОР:** привести данные национальных опросов, если они проводились, которые отражают количество предприятий, практикующих УРР. При отсутствии этой информации включить выдержки из выступления Президента (или руководителя одной из крупнейших компаний) о тенденциях использования УРР.

## 5. Обязан ли работник подчиняться указанию предприятия работать на дому?

Перевод на удаленный режим работы обычно происходит по договоренности с работником и часто сопровождается подписанием договора, определяющего условия УРР, однако в текущей ситуации органы власти во многих странах требуют от предприятий переводить работников на УРР в качестве временной меры охраны здоровья.

В соответствии со статьей 19(а) Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 155) работники обязаны сотрудничать с работодателем для обеспечения безопасной и здоровой производственной среды во исполнение положений закона, коллективного договора или правил внутреннего распорядка предприятия. Работники также отвечают за соблюдение правил техники безопасности и мер по охране собственного здоровья и обеспечения безопасности других людей, используя для этого средства защиты и другое оборудование и выполняя соответствующие инструкции работодателя. Кроме того, они в соответствии с пунктом 16 Рекомендации 1981 года о безопасности и гигиене труда в производственной сфере (№ 164) обязаны незамедлительно сообщать о любой опасности или проблеме в порядке, установленном работодателем. Из сказанного ясно, что обязанности и ответственность работника остаются в силе даже в неформальных условиях, характерных для УРР.

Поэтому, если переход на УРР обусловлен потребностью снизить распространение пандемии, работники обязаны сотрудничать с работодателем и полностью выполнять меры безопасности или соответствующие указания, проявлять разумную заботу о собственной безопасности и о безопасности других людей, соблюдая правила внутреннего распорядка предприятия<sup>8</sup>.

## 6. Каковы обязанности работодателя при переводе работников на удаленный режим работы для противодействия COVID-19?

Следует отметить, что временный перевод на УРР не требует вносить постоянные изменения в условия трудоустройства. Организация труда может меняться в зависимости от полученных указаний и новых потребностей предприятия. Для уточнения порядка ввода в действие УРР работодателям рекомендуется изменить (разработать) соответствующие внутренние правила или положения (см. шаблон в приложении). При этом нужно эффективно довести эти правила до сведения всех работников, а о любых изменениях в них следует оповещать работников как можно раньше.

<sup>8</sup> В Сингапуре 7 апреля 2020 года были приняты новые правила о временных мерах противодействия COVID-19 (постановление о мерах борьбы с пандемией), согласно которым предприятия должны по мере возможности переходить на УРР, причем в том случае, если предприятия, имея такую возможность, не переведут своих работников на УРР, они несут установленную законом ответственность.

Во многих странах мира начался процесс законодательного закрепления различных аспектов УРР (дистанционной работы), условий труда, а также прав и обязанностей работодателей и работников. Так, действующее в Нидерландах постановление об условиях труда охватывает оплачиваемую работу, выполняемую работником по месту жительства или ином месте по его выбору за пределами производственного объекта работодателя. При этом предусматривается обязанность работодателя проверять условия труда работника и обеспечивать соблюдение правовых обязательств, установленных постановлением. В Польше Трудовой кодекс, включая понятие «дистанционной работы», подчеркивает, что место работы должно быть расположено вне производственного объекта работодателя, а работа выполняться с помощью электронных средств; в Австрии дистанционная работа находится в сфере действия законодательства, регулирующего рабочее время, и не подлежит отдельному регулированию<sup>9</sup>. В марте 2020 года в Чили был принят закон, регулирующий дистанционную работу, уточняющий правовой статус работодателей и работников при этом способе организации труда, а также устанавливающий их права и обязанности. Например, работодателю вменяется в обязанность нести расходы по организации производства и обеспечению функционирования, технического обслуживания и ремонта оборудования<sup>10</sup>.

4 мая 2020 г. Министерством труда и социального развития КР вынесен на общественное обсуждение законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики», разработанный в целях регламентирования удаленной работы сотрудников.

Нормы дистанционной работы предоставляют возможности для более гибкого регулирования труда. При этом необходимым условием дистанционной работы является использование информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе интернета, для выполнения работы и взаимодействия с работодателем.

Важным пунктом законопроекта является положение о том, что наличие дистанционного работника не влечет обязанности работодателя регистрировать для этих целей отдельное структурное подразделение, поскольку под дистанционного работника стационарное рабочее место не организуется.

Для работников, занятых на дистанционной работе, предлагается установить фиксированный учет рабочего времени, разработать правила или инструкции по охране их труда, особенности контроля за которыми определяются в трудовом договоре.

Необходимость введения дистанционной работы в трудовое законодательство продиктована не только чрезвычайным положением в стране, но и тем, что в последние годы Кыргызская Республика стремительно развивается в направлении цифровой трансформации и политика государства направлена на цифровизацию всех процессов жизнедеятельности республики.

Источник: Кыргызское Национальное информационное агентство «Кабар»

9 Примеры из опыта Нидерландов, Польши и Австрии заимствованы из следующей публикации: ILO, *Ensuring decent working time for the future*, General Survey concerning working-time instruments, Report III (Part B), Committee of Experts on the Application of Convention and Recommendations, International Labour Conference, 107th Session, (Geneva, 2018) p. 744.

10 Dentons, “Chile Telework law”, April 2020.

Если отдельного законодательства об УПП нет, работодателям рекомендуется обратиться к положениям действующей нормативно-правовой базы о труде и занятости, охране и гигиене труда либо соответствующих правил и директив компетентных органов власти центрального и местного уровня.

## (а) Охрана и гигиена труда работников

### Статьи 3, 16, 18, 19 и 21 Конвенции МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155)

Термин «здоровье» в отношении труда означает не только отсутствие болезни или недуга; он включает также влияющие на здоровье физические и психические элементы, которые имеют непосредственное отношение к безопасности и гигиене труда<sup>а</sup>. В целях сведения к минимуму профессиональных рисков работодатели должны обеспечивать, насколько это обосновано и практически осуществимо, принятие всех профилактических и защитных мер<sup>б</sup>, а также в случае необходимости бесплатно предоставлять соответствующие защитные одежду и средства, чтобы предотвратить, насколько это обосновано и практически осуществимо, возникновение несчастных случаев или вредных последствий для здоровья<sup>в</sup>. Работодатели также обязаны предоставлять надлежащую информацию и организовывать надлежащую подготовку в вопросах ОТ [охраны и гигиены труда]<sup>г</sup>; консультировать работников по аспектам охраны и гигиены труда, связанным с их работой<sup>а</sup>; а также принимать меры при возникновении аварийных ситуаций<sup>е</sup>.

а Статья 3(е).

б В статье 16 Конвенции МОТ 1981 года № 155 говорится: «Работодатели должны обеспечивать, насколько это обосновано и практически осуществимо, чтобы находящиеся под их контролем рабочие места [...] были безопасными и не угрожали здоровью».

в Статьи 16(з) и 21.

г Статьи 19(с) и (d).

д Статья 19(е).

е Статья 18.

Работодатели обязаны заботиться обо всех своих работниках и в той мере, в которой это практически осуществимо, обеспечивать безопасную производственную среду, не создающую рисков физическому и психическому здоровью. Это включает в себя анализ рисков и принятие мер контроля и противодействия им в местах, находящихся вне обычного производственного объекта, например, по месту жительства работника, переведенного на УПП. Работодателям следует также напоминать работникам об их обязанностях и обязательствах, установленных трудовым договором и действующими положениями, в частности, касающихся безопасности и охраны здоровья.

Хотя в нынешних условиях выполнять традиционный анализ рисков здоровью и безопасности работника на дому может быть сложно, работодатель обязан убедиться в том, что:

- порученную работу можно безопасно выполнять на дому;
- в задания внесены необходимые коррективы, обеспечивающие их безопасное выполнение в условиях УПП;
- работник имеет надлежащее оборудование и инструмент для безопасной работы на дому, в том числе, если это необходимо, соответствующие защитные средства и устройства;

- приняты меры по учету оборудования, предоставленного предприятием для упрощения работы в удаленном режиме, и его возврату в первоначальном состоянии;
- работник получил надлежащую информацию, подготовку и указания (в том числе о мерах в случае чрезвычайной ситуации) и выполняет работу под контролем вышестоящего лица;
- приняты обоснованные меры по обустройству рабочего места на дому для тех работников, которые имеют инвалидность;
- приняты меры по обеспечению физического и психологического благополучия работников.

В Испании для упрощения перехода на УРР в условиях COVID-19 были введены в действие чрезвычайные меры правового характера, позволяющие работнику проводить анализ рисков с помощью полученной памятки<sup>11</sup>.

#### Закон Кыргызской Республики «Об охране труда»

##### Статья 11. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Кыргызской Республики;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, молока и других равноценных пищевых продуктов, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний правил и норм охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также не использующих требуемые средства индивидуальной защиты;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

<sup>11</sup> ЕСИЈА, COVID-19 Spain: FAQs for business

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке;
  - недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
  - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
  - предоставление уполномоченному государственному органу, определяемому Правительством Кыргызской Республики, информации и документов, необходимых для осуществления им своих полномочий;
  - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
  - расследование в установленном законодательством Кыргызской Республики порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
  - беспрепятственный допуск должностных лиц уполномоченного государственного органа, определяемого Правительством Кыргызской Республики, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, а также представителей органов общественного контроля для проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - выполнение предписаний должностных лиц уполномоченного государственного органа, определяемого Правительством Кыргызской Республики, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
  - представление в органы государственной статистики утвержденной государственной статистической отчетности о состоянии условий, охраны труда и производственного травматизма.
- (В редакции Законов КР от 17 апреля 2009 года № 127, 31 октября 2014 года № 149, 26 июля 2016 года № 142).

Работодателям нужно установить порядок извещения и расследования случаев травматизма, заболеваний и других происшествий вследствие производственной деятельности. Кроме того, нужно помнить о том, что риски здоровью и безопасности, связанные с УПП, могут увеличиться в условиях пандемии COVID-19. Это могут быть повышенные психосоциальные риски в связи с УПП, включая потенциальный рост уровня профессионального стресса. Кроме того, в силу экономических сложностей, изменения бытовых потребностей семьи и вынужденной изоляции дома растет вероятность бытового насилия. В период закрытия предприятий из-за пандемии в некоторых странах отмечался рост бытового насилия и зло-

употреблений<sup>12</sup>. Работодателям необходимо поддерживать регулярную связь со своими работниками и извещать их обо всех имеющихся возможностях. Например, некоторые работодатели имеют программы помощи работникам, в рамках которых последние получают услуги конфиденциальных консультаций и психологической помощи<sup>13</sup>.

## **(б) Инструмент, оборудование, материалы и технические средства**

Работодатели должны обеспечить работников соответствующим инструментом, материалами, оборудованием и техническими средствами, которые необходимы для выполнения заданий в условиях УРР, если иное не предусмотрено положениями трудовых договоров, коллективного договора или правилами внутреннего распорядка<sup>14</sup>. При этом работодатели должны в случае необходимости также обеспечивать ремонт инструмента и оборудования. Тип требуемого для работы оборудования и оснастки зависит от профиля предприятия и характера работы. Это может быть переносной компьютер, монитор, программное обеспечение, телефон, интернет-соединение, наушники с микрофоном, доступ к удаленным прикладным программам или иное соответствующее оборудование. В других случаях для выполнения работы может потребоваться поставка оборудования и установка технических устройств.

Работодателям рекомендуется создать специальную службу технической поддержки (помощи) или адрес электронной почты, куда работники могут обращаться с вопросами, касающимися производственного инструмента, оборудования и технологии, для получения помощи в случае необходимости. При этом нужно ясно указать, что оборудование и инструмент, полученные от предприятия для работы в удаленном режиме, должны использоваться самим работником и только для выполнения порученной ему работы.

## **(в) Обустройство рабочего места и связанные с этим затраты**

В соответствии с законодательством и практикой большинства стран затраты на УРР обычно не возмещаются. Однако на фоне текущей пандемии УРР может быть обусловлен насущной необходимостью, что требует определенных затрат со стороны работников. Если законы или постановления правительства не требуют от работодателя возмещать работникам затраты на обустройство удаленных рабочих мест, работодателям рекомендуется возместить работникам обоснованные и необходимые расходы, понесенные при выполнении порученных им заданий на дому. Это может включать в себя часть затрат, связанных с:

12 В период вспышки коронавируса в провинции Хубэй (Китай), как сообщала газета [The News International](#) со ссылкой на источники в правоохранительных органах, отмечался трехкратный рост случаев бытового насилия. В Бразилии количество обращений в государственные приюты для жертв бытового насилия увеличилось на 40 процентов вследствие режима изоляции, вызванного пандемией COVID-19.

13 Работодатели могут также передать работникам информацию о программах помощи жертвам бытового насилия, действующих на национальном или местном уровне.

14 ILO, *Final report: Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*, GDFTEFS/2016/9, p. 28. “Employers should unless there is an agreement to the contrary with the worker, shoulder the hardware and software costs” («При отсутствии иной договоренности с работником, работодатели должны предоставить технические средства и программное обеспечение за свой счет»).

- оплатой услуг мобильной связи или проводного интернет-соединения;
- оплатой услуг интернет-провайдера;
- использованием личного настольного или планшетного компьютера;
- использованием программного обеспечения (технических средств) для телеконференций.

При этом можно исключить расходы, понесенные удаленным работником, в основном в целях собственного удобства, которые могут включать в себя услуги высокоскоростного интернет-соединения, дополнительные мониторы, эргономичные кресла или принтеры<sup>15</sup>. В правилах внутреннего распорядка необходимо указать, какие расходы возмещаются работодателем в случае УРР. Там можно также указать, что для получения возмещения затрат, понесенных при удаленном режиме работы, нужно получить от предприятия их предварительное одобрение.

### **(г) Выплата работнику компенсации**

В целом любая травма, полученная удаленным работником вследствие (в ходе) выполнения трудовых функций в течение рабочего времени в предназначенной для работы части жилого помещения, должна входить в его страховку.

В принципе в условиях пандемии количество заявлений о выплате работникам компенсации может сократиться в силу того, что меньше людей продолжают работать. Но этот эффект вряд ли будет одинаково проявляться во всех отраслях, а заявления могут не ограничиваться теми рисками, которые касаются COVID-19. В условиях УРР возникают дополнительные факторы, затрудняющие противодействие производственному травматизму – это отсутствие контроля за производственной средой, большая вероятность ненадлежащего применения оборудования и отвлечения, свойственные домашней атмосфере. Эти проблемы могут осложняться текущей пандемией, сопровождающейся ростом тревоги и психологического стресса, вынуждая многих работников делить рабочее пространство на дому со своими супругами, детьми и домашними животными.

---

15 Norton Rose Fulbright, “COVID-19: Working from home and employer reimbursement of remote-work expenses in California and beyond”, March 2020.

## **Статьи Трудового кодекса Кыргызской Республики, регулирующие выплату компенсаций работникам**

### **Статья 86. Выходное пособие**

При расторжении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 статьи 83 настоящего Кодекса, выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных размеров оплаты труда.

При расторжении трудового договора по пункту 10 статьи 79, подпункту «а» пункта 3 статьи 83 и пунктам 1, 2 статьи 88 настоящего Кодекса выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного размера оплаты труда.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе в случае признания его увольнения незаконным, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету.

(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года № 103).

### **Статья 87. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам**

За работником, высвобождаемым при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата, в том числе в связи с реорганизацией организации, сохраняется на период поиска работы, в течение 3 месяцев, среднемесячная оплата труда с учетом выходного пособия, при условии, если он в течение 10 рабочих дней после увольнения зарегистрировался в государственной службе занятости в качестве лица, ищущего работу. За первый месяц со дня увольнения работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двух среднемесячных заработных плат, за второй и третий месяцы поиска работы за работником сохраняется среднемесячная оплата труда.

Если по истечении трехмесячного периода высвобождаемому работнику не будет предоставлена подходящая работа, а также в случае его отказа в указанный период от двух предложений такой работы, он приобретает статус безработного.

(В редакции Законов КР от 30 марта 2009 года № 103, 20 ноября 2012 года № 185).

### **Статья 181. Понятие гарантий и компенсаций**

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законом обязанностей.

### **Статья 182. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей**

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном законом или иным нормативным правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

При совершении работником действий в интересах общества (ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, спасении жизни человека, участии в работе избирательных комиссий и других) за ним сохраняется на этот период место работы (должность) и средний заработок.

(В редакции Закона КР от 8 октября 2004 года № 181).

### **Статья 183. Гарантии для работников, направляемых работодателем на медицинское обследование**

На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такое обследование, сохраняются место работы (должность) и среднемесячная заработная плата.

### **Статья 184. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов**

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года № 103).

### **Статья 185. Гарантии для работников, направляемых для повышения квалификации**

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

### **Статья 186. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации**

В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора, но не ниже двух среднемесячных заработных плат работника.

(В редакции Закона КР от 30 марта 2009 года № 103).

### **Статья 187. Гарантии работникам, уволенным в связи с призывом на срочную военную или заменяющую ее альтернативную службу**

Работник, уволенный в связи с призывом на срочную военную или заменяющую ее альтернативную службу, по окончании срока службы имеет преимущественное право при приеме на работу в организацию, откуда был призван.

### **Статья 188. Понятие служебной и длительной заграничной командировки**

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

Длительная заграничная командировка (далее – ДЗК) – командирование государственных служащих и других работников на работу в орган дипломатической службы и представительства государственных органов Кыргызской Республики в иностранных государствах или международных организациях, находящихся за границей, в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

(В редакции Закона КР от 15 июля 2013 года № 141).

### **Статья 189. Гарантии при направлении работников в служебные командировки**

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

### **Статья 190. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой**

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

### **Статья 191. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность**

При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения);
- расходы по обустройству на новом месте жительства.

Конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, но не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

См.: постановление Правительства КР от 26 декабря 2014 года № 738 «Об утверждении Порядка возмещения организациями, финансируемыми за счет средств республиканского бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность»

#### **Статья 192. Гарантии при выполнении обязанностей в интересах работников организации**

Условия освобождения работника от работы для выполнения обязанностей в интересах работников организации, а также размер гарантийных выплат за это время устанавливаются настоящим Кодексом, коллективным договором или работодателем по согласованию с представительным органом работников.

#### **Статья 193. Возмещение расходов по использованию личного имущества работника**

При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется письменным соглашением сторон, но не может быть ниже размеров, определяемых Правительством Кыргызской Республики для организаций, финансируемых из государственного бюджета.

#### **Статья 194. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности**

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Правительством Кыргызской Республики.

См.: Положение о порядке назначения, выплаты и размере пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам (утверждено постановлением Правительства КР от 11 ноября 2011 года № 727).

## **(д) Ответственность**

В зависимости от положений национального законодательства и подзаконных актов рабочее пространство работника на дому в условиях УРР может считаться продолжением его рабочего места на производстве. Поэтому работодатель может нести ответственность за несчастные случаи, возникающие в результате или в период трудоустройства, если травма была получена работником на рабочем месте по месту жительства в рабочее время. В этом случае важными факторами являются время, место и обстоятельства происшествия. Если травма произошла в обычное рабочее время в том месте, где должна выполняться работа, и была получена в тот момент, когда работник находился в процессе ее выполнения, ответственность может лечь на работодателя. В этой связи работодателям рекомендуется проверить условия действующего полиса, страхующего ответственность работодателя, и убедиться, что он охватывает ситуации УРР.

Работодателю следует убедиться, что внутренние правила предприятия, касающиеся УРР, не предполагают ответственность за травмы, полученные работником на рабочем месте на дому вне установленного рабочего времени, а также за убытки, разрушения или ущерб, нанесенный жилищу. Это включает в себя членов семьи, гостей или других лиц, которые могут получить травму в пределах или вблизи жилища работника.

## 7. Каковы обязанности работника при удаленном режиме работы?

### Конвенция МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда (№ 155)

#### Статья 19

На уровне предприятия принимаются меры, в соответствии с которыми:

- (a) работники в ходе выполнения работы сотрудничают с работодателем в деле выполнения последним возложенных на него обязательств;
- (b) представители работников на предприятии сотрудничают с работодателем в области безопасности и гигиены труда;

...

### Рекомендация МОТ 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде № 164

16. Предусмотренные статьей 19 Конвенции положения должны быть направлены на обеспечение того, чтобы работники:

- (a) проявляли разумную заботу о своей собственной безопасности и безопасности других лиц, которые могут быть поставлены под угрозу в результате их действия или бездействия во время работы;
- (b) соблюдали инструкции, предусмотренные с целью обеспечения их собственной безопасности и гигиены труда, а также безопасности и гигиены труда других лиц, и процедуры в области техники безопасности и гигиены;
- (c) правильно пользовались устройствами по технике безопасности и защитными средствами и не выводили их из строя;
- (d) немедленно извещали своего непосредственного начальника о любой ситуации, которая, по их мнению, может представлять опасность и которую они не могут сами устранить;
- (e) сообщали о любом несчастном случае или случае повреждения здоровья, возникающем в ходе работы или в связи с ней.

### Закон Кыргызской Республики «Об охране труда»

#### Статья 12. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования нормативных правовых актов, регулирующих вопросы охраны труда;
- соблюдать установленные работодателем Правила внутреннего трудового распорядка;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний правил и норм охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

(В редакции Закона КР от 31 октября 2014 года № 149).

В соответствии со статьей 19 (а) Конвенции № 155 работники обязаны обеспечивать защиту себя и других людей и сотрудничать с работодателем в деле реализации мер профилактики и контроля. Это включает в себя выполнение любых указаний, инструкций, участие в подготовке, организованной работодателем, следование правилам техники безопасности, соблюдение инструкций, выполнение правил гигиены и применение устройств безопасности и защитного оборудования.

Работник обязан извещать работодателя, если он обнаружил у себя признаки заболевания, физического или психического расстройства, влияющего на его способность выполнять работу, а также незамедлительно сообщать своему руководству о любом несчастном случае. Кроме того, работник обязан поддерживать регулярную связь со своим работодателем и извещать его о любых рисках здоровью и безопасности, возникающих у него дома, или о необходимости изменить условия работы на дому.

Помимо вопросов охраны труда и здоровья, УРР предполагает сохранение за работниками обязанностей и ответственности общего характера, включая закрепленные соответствующими актами национального законодательства о труде и занятости, условиями коллективного или трудового договора. Эти обязанности могут предусматривать следующее:

- соблюдение положений или правил внутреннего распорядка, касающихся УРР (если есть);
- соблюдение всех правил и положений, действующих на предприятии, в том числе правил техники безопасности, положений об ИКТ и защите конфиденциальной информации, положений об интеллектуальной собственности, положений о пользовании инструментом и оборудованием предприятия;
- заботу о собственной безопасности, физическом и психическом здоровье и благополучии;
- ограничение рабочего времени, согласованное с работодателем в пределах нормативов, установленных национальным законодательством о рабочем времени;
- выполнение всех обычных обязанностей или назначенных альтернативных обязанностей;
- сочетание трудовой и личной жизни, поддержание активности и связи;
- готовность выполнять распоряжения работодателя в рабочее время, а также поддержание регулярной и своевременной связи с непосредственным руководителем;
- проведение встреч с клиентами или другими работниками на дому только с разрешения предприятия;
- заключение необходимых договоренностей об уходе за ребенком или другими лицами, требующими ухода;
- проявление разумной заботы об инструменте и оборудовании предприятия, в том числе о технических средствах, средствах защиты данных, обеспечения конфиденциальности и безопасности.

## 8. Как измерить производительность труда при удаленном режиме работы?

Производительность труда удаленных работников, как правило, вызывает два вопроса. Одних работодателей волнует, «работают ли работники вообще», а других – «насколько эффективно они работают». При этом измерить производительность труда удаленных работников обычно не сложнее, чем физически присутствующих работников, а процедура этого практически ничем не отличается.

Удаленные группы работников при правильном управлении ими могут работать гораздо более эффективно, чем в условиях физического контроля, поскольку предприятия должны измерять производительность труда работника с помощью объективных показателей, а не по «времени физического присутствия в производственном помещении».

Прежде чем устанавливать процедуру и способы измерения производительности труда своих работников, предприятие должно определить, что нужно измерять. Здесь главное – выбрать наиболее наглядные и качественные показатели.

Для измерения производительности труда по его результатам необходимы количественные показатели, определение которых может вызвать затруднения. Для одних отраслей и работ это может быть проще, для других – сложнее. Например, в случае торгового работника ясно, что требуется измерять и оценивать; работу сотрудника информационно-справочного центра можно оценить с помощью такого простого показателя, как количество принятых звонков в час. Однако если у работников переменные обязанности, то для каждого из них нужен отдельный показатель, требующий в той или иной степени периодического пересмотра.

Кроме того, достижение показателя не всегда эквивалентно производительности труда. Если плановый показатель чересчур низкий, работник, достигая желаемый результат, трудится не с полной отдачей. То, что работник подключен к виртуальной корпоративной сети предприятия (VPN), еще не означает, что работа выполняется.

Целесообразнее всего измерять производительность труда по конечному результату, а также по тому, достигает ли работник измеримого контрольного или планового показателя или нет. Как и любая цель, производительность труда не может быть достигнута, если никто не знает, что это такое. Чтобы наладить работу персонала в удаленном режиме, главное – это ясно и конкретно донести до работников, что именно от них ожидается.

Другой важный вопрос – сколько времени нужно на то, чтобы узнать, кто работает продуктивно, а кто – нет. Измеримые результаты полезны, но при их слишком частом измерении возникает растущее ощущение мелочной опеки. С другой стороны, если их измерять эпизодически, это означает, что работодатель не в курсе проблем, требующих решения.

Кроме того, осуществляя контроль за производством и работниками, необходимо помнить об аспектах, связанных с охраной частной жизни<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> В странах Евросоюза действует Общее положение о защите персональных данных, предусматривающее серьезные меры защиты частной жизни граждан.

В соответствии со **статьей 19 Трудового кодекса Кыргызской Республики** работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности производства;
- бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- не разглашать доверенные ему в соответствии с трудовым договором сведения, составляющие государственную, служебную, коммерческую тайну;
- сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя.

Измеряя производительность труда удаленных работников, следует учитывать пять аспектов:

- установите четкие цели и сроки их достижения и доведите их до сведения работников, как если бы они физически находились на предприятии;
- разработайте планы укрепления подотчетности;
- Выполните анализ заданий и следите за сроками их выполнения;
- оценивайте качество и количество, а не отработанное время, заменив «затраты времени» показателем «количество и качество выполненных заданий»;
- контролируйте достижение результатов.

## 9. Каковы основные проблемы при переходе на удаленный режим работы и как их учитывать и решать?

УРР дает множество преимуществ, среди которых сокращение затрат времени на транспорт, большая степень автономии и свободы при организации труда, увеличение возможностей для сочетания трудовой и личной жизни, рост мотивации и сокращение текучести кадров, а также повышение производительности и рациональности труда<sup>17</sup>. При этом меньшее использование транспорта при УРР сокращает объем выбросов углекислого газа в атмосферу.

Однако в условиях неожиданной и чрезвычайной ситуации, подобной пандемии COVID-19, ни работодатели, ни работники не могут быть уверены в том, что они готовы решать проблемы, связанные с переходом на УРР, будь то физические, психологические или инфраструктурные. По данным исследования, недавно проведенного Обществом по управлению человеческими ресурсами (SHRM), сложности при переходе на удаленный режим работы испытывают 71 процент работодателей; 65 процентов из них отметили сложность поддерживать моральный дух своего коллектива, а более трети – сложности, связанные с корпоративной культурой, производительностью труда работников и регулированием времени отпуска<sup>18</sup>.

Поэтому работодателям настоятельно рекомендуется разработать специальные правила, содержащие ясные указания для решения этих проблем. Кроме того, необходимо регулярно оценивать эффективность положений и правил внутреннего распорядка. Работникам следует регулярно извещать работодателей о сложностях, возникающих при обращении к правилам и положениям предприятия.

*«Удаленная работа покажется очень удобной, но для ее выполнения от работника потребуются больше ответственности и самодисциплины. Очень важно организовать свое рабочее пространство в светлом и тихом месте, которое будет способствовать эффективной работе в течение дня. Уделить внимание планированию дел – соблюдать график работы, выделять время как для выполнения своих должностных обязанностей, так и для отдыха», – пишет «HeadHunter Кыргызстан».*

### (а) Средства связи

Хотя развитие ИКТ создало и расширило возможности для УРР, в условиях динамики текущей ситуации ИКТ не могут преодолеть все возникающие при этом сложности. Как бы ни старались работодатели и работники оставаться в курсе событий, изменения, вводимые

17 Еврофонд и МОТ

18 См. [www.shrm.org/resourcesandtools/pages/remote-work.aspx](http://www.shrm.org/resourcesandtools/pages/remote-work.aspx)

правительством или предприятием, могут вызвать у работников путаницу, особенно в случае потенциального влияния на производственную деятельность или ожидания работников, например, в случае ограничения свободы передвижения. Упростить коммуникацию и взаимодействие и увеличить ясность можно с помощью целого ряда прикладных программ, многие из которых являются бесплатными или недорогими<sup>19</sup>.

### **Регулярная коммуникация**

При УРР коммуникация должна быть оперативной и происходить более часто. Это укрепляет взаимодействие и создает доверительную атмосферу, необходимую для успешного внедрения новых методов работы. Работодателям следует:

- определить каналы связи для контактов с работниками по мере необходимости в период УРР во избежание направления противоречивых сообщений;
- вести реестр актуальных контактных реквизитов всех работников (с указанием номера телефона, электронной почты или физического адреса);
- поддерживать регулярную связь со всеми работниками для информирования о последних событиях, связанных с пандемией COVID-19 и ее влиянием на деятельность предприятия, в том числе о любых изменениях в политике предприятия;
- поощрять обмен мнениями и идеями, касающимися стратегий обеспечения непрерывной деятельности;
- периодически организовывать виртуальные заседания для информирования работников о текущей ситуации, анализа результатов работы и согласования способов оказания услуг предприятием. Это также может уменьшить у работников ощущение изоляции в условиях УРР.

### **(б) Наладка оборудования ИКТ и рабочих станций**

Если внедрение УРР происходило быстро и неорганизованно, у работников могут возникнуть технические сложности, например проблемы с подключением. В условиях пандемии COVID-19 работодателям сложно заблаговременно в плановом порядке выделить достаточное время для оптимальной подготовки к переходу на УРР. Проблемы могут возникнуть и в том случае, если у предприятий, в частности малых и средних (МСП), нет соответствующей инфраструктуры связи или не хватает оборудования для того, чтобы одновременно перевести всех на удаленный режим работы.

### **Коллективная ответственность, заинтересованность и взаимопонимание**

Работодателям следует стремиться к взаимодействию с работниками с тем, чтобы они были заинтересованы в работе и предлагали свои идеи о том, как оптимальнее всего преодолеть вышеуказанные проблемы<sup>20</sup> с учетом обеспечения непрерывной деятельности и сохранения

<sup>19</sup> Это следующие программы: Slack для организации коллективной работы и обмена сообщениями; Zoom для организации видеоконференций с членами трудового коллектива и клиентами; Google Suite для обмена электронными сообщениями, работы над документами, хранения файлов и использования общего календаря; Mural для коллективного взаимодействия в ходе решения производственных проблем; Trello для проектного планирования и т.д.

<sup>20</sup> IBEC (Irish Business and Employers Confederation), “Remote Working during Covid19 outbreak – IBEC outline of key considerations”, 11 March

рабочих мест. У работников могут быть ограниченные возможности работать удаленно, а их жилище – быть не столь пригодным для работы, как обычное рабочее место (например, если они живут вблизи шумной стройплощадки или промышленного предприятия, в их семье есть люди разного возраста или они живут в стесненных бытовых условиях, мало подходящих для УРР). Поэтому работодателям нужно с пониманием относиться к проблемам персонала, оценивать имеющиеся ограничения и вносить соответствующие коррективы в свои ожидания, задания, поручаемые работникам, и возлагаемую на них ответственность.

## **(в) Защита и обеспечение конфиденциальности данных**

При том, что современная технология создала условия и расширила возможности для УРР, она также несет с собой повышенный риск взлома систем и несанкционированного доступа к данным. Поэтому крайне важно, чтобы процессы УРР были безопасными, особенно в случае использования работниками личных переносных компьютеров или устройств для выполнения производственных заданий и подключения к корпоративной сети. В некоторых компаниях для этого действуют специальные правила защиты и обеспечения конфиденциальности данных и компьютерной безопасности.

### **Компьютерная безопасность и охрана частной жизни**

Работодателям следует обеспечить:

- соблюдение правил компьютерной безопасности даже в условиях УРР;
- наличие эффективной системы ИКТ, оснащенной необходимыми средствами защиты, в том числе для безопасной передачи конфиденциальных данных за пределы предприятия;
- установку в рабочих компьютерах надлежащего программного обеспечения, в том числе антивирусных приложений, программ для создания защищенной виртуальной частной сети или межсетевого экрана для защиты системы от взлома;
- ознакомление работников с правилами защиты данных, действующими на предприятии (если есть);
- обучение работников необходимым навыкам пользования ИКТ в соответствии с правилами, установленными на предприятии. Освежить их знания в этой области можно с помощью памяток и виртуальных занятий<sup>21</sup>.

---

21 ИВЕС.

Не допускается распространение работниками информации в соответствии со **статьей 10 Закона Кыргызской Республики «О гарантиях и свободе доступа к информации»**.

**Перечень информации, не подлежащей публичному распространению**

В средствах массовой информации не допускается:

- 1) разглашение государственной и коммерческой тайны;
- 2) призыв к насильственному свержению или изменению существующего конституционного строя, нарушению суверенитета и территориальной целостности Кыргызской Республики и любого иного государства;
- 3) пропаганда войны, насилия и жестокости, национальной, религиозной исключительности и нетерпимости к другим народам и нациям;
- 4) оскорбление религиозных чувств верующих и служителей культа;
- 5) распространение порнографии;
- 6) употребление выражений, считающихся нецензурными;
- 7) распространение материалов, нарушающих нормы гражданской и национальной этики, оскорбляющих атрибуты государственной символики (герб, флаг, гимн);
- 8) посягательство на честь и достоинство личности;
- 9) обнародование заведомо ложной информации.

## **(г) Управление кадрами и возможные злоупотребления при УРР**

Чем больше предприятий принимают решение (или вынуждены) перейти на УРР в условиях пандемии COVID-19, тем большее место в дискуссиях о способах организации труда занимает проблема доверия. УРР может нарушить доверительные отношения между работниками и их руководителями в силу того, что управлять ими становится сложнее. В условиях отсутствия физического контакта традиционный «командный» стиль управления теряет актуальность, а руководителям непросто найти другие способы убедиться в том, что удаленные работники делают свою работу. Если удаленные работники теряют ощущение сопричастности общему делу, они могут также утратить доверие к своему начальству и руководству предприятия. В итоге начальство может потерять контроль над ними, что может привести к злоупотреблению УРР со стороны некоторых работников. Поэтому в этих условиях важнейшее значение имеют самодисциплина работников и взаимное доверие между ними и работодателями. Кроме того, эффективное управление в условиях УРР невозможно обеспечить без подхода, опирающегося на результаты труда. Это предполагает выработку целей, задач и этапов их выполнения, что сопровождается процедурами контроля и обсуждения достигнутого прогресса, исключая чрезмерно громоздкие требования к отчетности<sup>22</sup>.

### **Формирование взаимного доверия и коллективной ответственности**

В условиях УРР все держится на доверии. Руководству, работникам и их коллегам необходимо доверять друг другу, в противном случае УРР потеряет свою эффективность. Работо-

22 ILO, "Keys for effective teleworking during the COVID-19 pandemic", March 2020.

дателям нужно формировать взаимное доверие и коллективную ответственность, которую они делят с работниками, с помощью открытых и откровенных дискуссий с работниками о том, что ожидает от них руководство и каковы конечные результаты, включая следующие вопросы:

- когда работники готовы выполнять задания и реагировать на распоряжения;
- как они будут поддерживать связь (например, с помощью интернета или телефона);
- как достигается сочетание трудовой и личной жизни (например, с помощью регулярных перерывов в работе и отключения в конце рабочего дня);
- как будет регулироваться производительность труда и отчетность с учетом обстоятельств работника, если это необходимо;
- к кому обращаться работнику при возникновении проблем, связанных с работой;
- к кому обращаться работнику в чрезвычайной ситуации.

Работодателям следует также учитывать, что в домашней атмосфере некоторым работникам может быть сложно найти для себя мотивацию и наладить самоорганизацию. В этих случаях руководителю и работнику нужно обсудить практические меры по преодолению препятствий такого рода<sup>23</sup>.

*«Для дистанционной работы нужна не только цифровая инфраструктура, но также доверие и уверенность в надежности, способностях и мотивации людей».*

#### **(д) Организация рабочего времени**

Организация рабочего времени при всем ее значении может вызывать сложности, особенно у тех работников, которые работают определенное время или получают почасовую оплату труда.

В докладе МОТ «Обеспечение достойного рабочего времени ради будущего»<sup>24</sup> со ссылкой на рамочное соглашение ЕС о дистанционной работе указывается, что рабочее время удаленных работников должно соответствовать нормам, предусмотренным действующим национальным законодательством, коллективными договорами и внутренними правилами предприятий. При этом удаленные работники сами регулируют свое рабочее время и могут выполнять работу тогда, когда им это удобнее всего, оставаясь на связи с предприятием в

23 ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service), *“Working from Home”*.

24 ILO, *Ensuring decent working time for the future*, p. 743.

течение обычного рабочего времени. Нормы выработки у дистанционных работников аналогичны тем, которые установлены для сопоставимых работников, работающих в помещениях работодателя. В этом докладе также указывалось, что в Сингапуре и Швеции условия дистанционной работы, в том числе рабочее время и периоды отдыха, регулируются с помощью коллективных переговоров или постановлений государственных органов.

## Глава 10 Трудового кодекса Кыргызской Республики

### *Рабочее время*

#### **Статья 89. Понятие рабочего времени и его нормирование**

Рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы либо условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности.

Рабочее время нормируется путем установления норм его продолжительности на протяжении календарной недели (рабочая неделя) и в течение суток (рабочий день, рабочая смена).

#### **Статья 90. Нормальная продолжительность рабочего времени**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

В трудовых договорах по согласованию сторон может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени.

#### **Статья 91. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников**

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 1) для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю;
- 2) для работников, занятых на тяжелых физических работах, работах с вредными или опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю;
- 3) для работников, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья I и II групп инвалидности, – не более 36 часов в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей, а также перечень работ с вредными или тяжелыми, опасными, условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, определяется Правительством Кыргызской Республики.

## **Укрепление самодисциплины и осуществление тщательного контроля**

Хотя при УРР работникам требуется давать определенную степень свободы, работодателям следует:

- установить требования в отношении самодисциплины и соблюдения оговоренного графика работы;
- обеспечить соответствие рабочего времени и периодов отдыха нормам, предусмотренным национальным законодательством, коллективным договором или внутренними правилами предприятия;

- обеспечить ежедневный или еженедельный учет работниками совокупного отработанного времени;
- рассмотреть вопрос о регистрации явки с помощью интернета или электронной почты для учета рабочего времени<sup>25</sup>.

## (е) Охрана труда

Как отмечалось в разделе б(а), работодатели в целом несут ответственность за охрану труда и здоровья работников на производстве в течение рабочего времени. Однако в условиях УРР руководству невозможно обеспечить безопасность и здоровье работников в силу того, что они отсутствуют на предприятии. Участники Глобального форума по проблемам и возможностям дистанционной работы для работников и работодателей в сфере ИКТ и финансовых услуг, проходившего в Женеве в октябре 2016 года, включили в свой итоговый документ следующее замечание: «В условиях дистанционной работы, особенно если работа также осуществляется на дому, осуществлять мониторинг и контроль охраны труда и здоровья сложнее»<sup>26</sup>.

Кроме того, большинству людей, впервые переведенных на удаленный режим работы, сложно надлежащим образом обустроить свое рабочее место. В силу малой площади жилья рабочее пространство может одновременно выполнять разные функции: служить столовой, кухней или помещением общего пользования. В других случаях имеющиеся столы и стулья могут быть плохо приспособлены для длительной работы. Эргономические риски могут усугубляться тем, что у работников нет эргономичного оборудования, аналогичного используемому на работе. При переходе на УРР в условиях пандемии COVID-19 как работодатели, так и работники могут забыть о необходимости обеспечить надлежащую эргономику, что может повысить опасность травматизма или ухудшения состояния здоровья работников. Поэтому работодателям следует найти способы сократить риск травматизма и решить потенциальные проблемы работников, связанные с эргономикой.

## Укрепление информированности и дисциплины

Работодателям следует:

- организовать информирование и подготовку работников по вопросам охраны здоровья и безопасности при удаленном режиме работы (таких как эргономика, работа в условиях изоляции, общие вопросы противопожарной и электробезопасности);
- ознакомить работников или передать им актуальную информацию об обязанностях общего характера, касающихся безопасности и охраны здоровья, включая заботу о собственном здоровье и безопасности как своей, так и других людей;
- ознакомить работников с действующими на предприятии правилами техники безопасности (если есть) и обеспечить их соблюдение, включая порядок извещения о несчастных случаях на производстве, ухудшении самочувствия или иных происшествиях, касающихся здоровья и безопасности;

25 IBEC.

26 ILO, *Final report: Global Dialogue*, p. 28.

- осуществить пересмотр действующих на предприятии правил техники безопасности (если есть) с тем, чтобы убедиться, что они охватывают УПП по месту жительства работника;
- убедиться, что работникам известно об ответственности предприятия в соответствии с действующим национальным законодательством и подзаконными актами и о страховании их ответственности в случае получения травмы на дому в течение рабочего времени, предусмотренного УПП;
- организовать текущую оценку рабочего места работника вне предприятия и предложить свои рекомендации и контроль эргономических аспектов (при соблюдении требований по охране частной жизни со стороны руководителей);
- предложить работникам пройти подготовку по вопросам эргономики и безопасности или ознакомиться с соответствующей информацией для изменения привычного стиля работы и улучшения физических условий работы на дому.

## **(ж) Здоровье и психологическое благополучие**

Во время пандемии COVID-19 многие работники могут впервые столкнуться с УПП, оказавшись при этом в изоляции от своих коллег, друзей и иногда даже семьи. Их повседневная жизнь нарушилась, что может вызывать повышенный стресс, ощущение давления и физического и умственного напряжения<sup>27</sup>. Влияние этих факторов стресса усиливается в условиях текущей экономической ситуации. Ее негативное влияние на предприятия приводит к росту увольнений, сокращений и освобождений от занимаемой должности, что вызывает у работников тревогу и неуверенность в завтрашнем дне и может стать причиной депрессии. Ситуация усугубляется в случае обязательного и продолжительного УПП, когда из-за закрытия предприятий люди не могут выходить на улицу, а их социальная жизнь ограничена. Как показывают исследования, главные недостатки УПП – невозможность взаимодействовать с друзьями и изолированность от коллег<sup>28</sup>. Поэтому правила предприятия, касающиеся УПП, должны предусматривать меры противодействия этим факторам.

### **Обеспечение здоровья и благополучия, проявление помощи и взаимопонимания**

Следует подчеркнуть, что физическое дистанцирование не требует социальной изоляции. При том, что работникам важно найти новые способы работать и взаимодействовать друг с другом, работодатели должны учитывать влияние изоляции и одиночества и, следовательно, проявлять понимание и оказывать работникам поддержку, информировать, поддерживать с ними связь и заботиться об их психическом здоровье. Для этого работодателям рекомендуется принимать следующие меры<sup>29</sup>:

27 УПП может влиять на психическое здоровье работника точно так же, как и изменение требований со стороны членов семьи, напряженные взаимоотношения или домашнее и бытовое насилие.

28 Jon C. Messenger (ed.), *Telework in the 21st Century, an Evolutionary Perspective*, ILO Future of Work series (Edward Elgar and ILO, 2019) p. 303.

29 WorkSafe Victoria, “Minimising the spread of coronavirus (COVID-19): Working from home”, 23 March 2020; ILO, “Work from home: human factors/ergonomic considerations for teleworking”, 20 April 2020.

- поддерживать регулярную связь с работниками с тем, чтобы убедиться, что они ощущают поддержку, готовы и способны работать и слушать руководителя в тех случаях, когда им требуется помощь;
- создавать возможности для групповой коммуникации с помощью интернет-ресурсов или приложений, например, для создания группового чата;
- давать работникам соответствующую степень контроля и свободы в отношении способов выполнения своей работы;
- предлагать информацию, практические средства для поддержания хорошего психического здоровья, включая доступ к программам помощи работникам;
- надлежащим образом реагировать на признаки неблагополучного состояния работников и направлять их к специально назначенному лицу для обсуждения их проблем;
- повышать осведомленность работников о степени их ответственности за свое физическое и психологическое благополучие при УРР, в том числе побуждать их вести активный образ жизни, правильно питаться и регулярно бывать на свежем воздухе.

Предприятиям рекомендуется разработать правила УРР, охватывающие вопросы физического и психического здоровья и благополучия работников, или предоставить ссылку на имеющиеся материалы о сохранении здоровья и обеспечении благополучия в условиях УРР<sup>30</sup>.

### **(з) Сочетание трудовой и личной жизни**

УРР может способствовать наиболее оптимальному сочетанию трудовой и личной жизни, так как позволяет работникам избежать стресса, связанного с продолжительными поездками из дома на работу и обратно, и посвятить больше времени семье. К другим преимуществам УРР относятся рост удовлетворенности и производительности труда работников, повышение их лояльности, а также сокращение текучести кадров<sup>31</sup>. Но при том, что УРР обладает большим потенциалом, реальность подчас сложнее, особенно если УРР обусловлен необходимостью сдержать распространение пандемии, а не желанием работников. Особенно трудно сочетать трудовую и личную жизнь в условиях закрытия детских учреждений и школ тем, у кого есть семейные обязанности – в частности, при отсутствии альтернативных услуг по уходу.

УРР нередко стирает границы между работой и личной жизнью, увеличивает рабочее время и повышает интенсивность труда. Тем самым УРР может стать препятствием для личной жизни, вызывая конфликты с работой, что может подрывать благополучие работников и влиять на их общую продуктивность. Как показали результаты исследования дистанционных работников в Японии, наибольшим недостатком удаленной работы является двойственность времени труда и отдыха<sup>32</sup>.

30 См. American Psychiatric Association Foundation, Center for Workplace Mental Health. “Working Remotely During COVID-19: Your Mental Health and Well-being”.

31 Еврофонд и МОТ.

32 Еврофонд и МОТ, стр. 301.

Вслед за признанием беспокойства и стресса, порождаемых «бесконечной работой», стали приниматься меры, призванные отделить оплачиваемый труд от личной жизни<sup>33</sup>. Например, во Франции новая редакция Трудового кодекса 2017 года предусматривает «право работника на отключение». В этой связи работодателям исключительно важно установить четкие правила организации удаленной работы, соответствующие нормам национального законодательства.

### **Содействие оптимальному сочетанию трудовой и личной жизни**

Несмотря на то, что национальное законодательство может предусматривать меры, которые способствуют сочетанию трудовой и личной жизни, работодателям рекомендуется:

- установить четкие ожидания в отношении рабочего времени и предоставить работникам право и возможность самим устанавливать границы своего рабочего графика;
- содействовать здоровому образу жизни и оптимальному сочетанию трудовой и личной жизни, в том числе с помощью регулярных перерывов и отдыха, физических упражнений и пребывания на свежем воздухе;
- оказывать психологическую помощь работникам в случае конфликта между трудовой и личной жизнью;
- руководствоваться положениями действующего законодательства, подзаконных актов или соответствующих правил, способствующих оптимальному сочетанию трудовой и личной жизни, например, издаваемых департаментом по вопросам охраны труда и здоровья или департаментом по вопросам психического здоровья.

### **(и) Производительность труда и продуктивность**

К преимуществам УРР для работников, как правило, относится экономия времени на поездки из дома на работу и обратно, сокращение остановок в работе и большая степень свободы. Тем самым УРР может увеличить производительность труда работников, их продуктивность и заинтересованность, повышая удовлетворенность своим трудом и сокращая текучесть кадров. Однако в условиях закрытия предприятий из-за COVID-19 его практический результат может быть иным. Закрытие школ может резко увеличить дополнительную нагрузку на работающих родителей, которым нужно заниматься домашним обучением, надзором и уходом за детьми школьного возраста в условиях, когда одно и то же помещение делят между собой несколько членов семьи, одним из которых нужно присутствовать на дистанционных занятиях, а другим – удаленно работать. Семейные обязанности работника, необходимость делить рабочее место с кем-нибудь другим или даже напряженные отношения или бытовое насилие могут мешать выполнению рабочих заданий, вносить изменения в график работы, влиять на продуктивность и производительность труда.

---

33 ILO, *Ensuring decent working time for the future*, p. 747.

## Изменение отношения к продуктивности, проявление гибкости и отзывчивости

В этом периоде работодателям рекомендуется расширить поддержку работающим родителям и тем, кто осуществляет уход за другими людьми. У работодателей может быть возможность дать им некоторую свободу, в том числе путем изменения показателей производительности таким образом, чтобы учитывать конечный результат, а не отработанное время. В этих целях можно также использовать инструменты дистанционного взаимодействия, составление совместных календарей мероприятий и предоставление широкой публике доступа к публикуемым материалам, содействующие коллективной работе и повышающие продуктивность<sup>34</sup>. Работники должны приспособиться к работе в условиях УРР и удаленной среды и обеспечить выполнение основных функциональных обязанностей. При этом любые вопросы, касающиеся производительности труда, должны обсуждаться открыто между руководством и работниками.

### (к) Уход за детьми и иждивенцами

В условиях УРР и закрытия учебных заведений и детских садов работающие родители могут быть вынуждены разрывать между своими обязанностями перед работодателем и уходом за детьми. Работники вряд ли смогут надлежащим образом выполнять работу, если им при этом нужно ухаживать за иждивенцами. Работодателям и работникам следует договориться о способах, позволяющих работнику эффективно работать дома в соответствии с требованиями работодателя и одновременно осуществлять уход за членами семьи. Работодателям нужно с пониманием относиться к ситуации работника, особенно в случае оперативного ввода УРР в действие, когда у работников практически нет времени подготовиться или организовать уход за ребенком или другими иждивенцами.

### Ответственный и адаптивный подход

Работники обязаны сообщать своим непосредственным руководителям о своей ситуации с тем, чтобы внести в УРР необходимые изменения, позволяющие сочетать трудовые и семейные обязанности.

В зависимости от ситуации работодателям и работникам необходимо искать пути ее решения и согласовывать более гибкие условия УРР. Так, график работы может учитывать потребности семьи, в условия трудоустройства можно внести временные изменения, предусматривающие сокращенный рабочий день или рабочее время и уменьшенные плановые показатели. Кроме того, можно по возможности ослабить требования к соблюдению сроков выполнения работы. В некоторых странах действует законодательство, позволяющее работникам, осуществляющим уход за детьми или неспособным работать из-за пандемии COVID-19, уходить в специальный оплачиваемый<sup>35</sup> или неоплачиваемый отпуск, не опасаясь при этом потерять работу.

34 International Organization of Employers (IOE), “IOE Guideline on Teleworking in the times of Covid-19”, Apr. 2020.

35 В 2020 году на Сейшельских островах было принято положение о временных мерах поддержки занятости, согласно которому работникам, осуществляющим уход за детьми школьного возраста в период пандемии COVID-19, может быть предоставлен специальный отпуск.

## **(л) Профессиональное обучение, подготовка и развитие кадров**

Профессиональная подготовка и развитие кадров играют важную роль, обеспечивая усвоение работниками знаний и навыков, необходимых для использования новейших информационных технологий. В случае перехода предприятий на УРР для противодействия текущей пандемии работникам могут потребоваться технические навыки использования средств связи.

### **Содействие культуре образования**

В зависимости от отрасли и ситуации для реализации УРР требуются различные навыки ИКТ. Для того чтобы работники усвоили необходимые навыки и могли эффективно работать на дому, им может потребоваться виртуальное обучение, удаленное наставничество, партнерский инструктаж и постоянная техническая поддержка, касающаяся программного обеспечения и других инструментов<sup>36</sup>. Работодателям следует использовать ИКТ, средства дистанционного обучения и интернет-приложения для регулярной связи с работниками и организации для них необходимого обучения, наставничества или инструктажа в целях поддержания их мотивации, образовательного уровня и престижа.

## **(м) Соблюдение указаний и директив государственных органов**

Пандемия COVID-19 оказала серьезное негативное влияние на работу предприятий. Многие из них с трудом удерживаются на плаву и вынуждены временно останавливать или закрывать производство. Предприятиям приходится переходить на УРР в качестве меры профилактики или в соответствии с указаниями и директивами органов власти. Государству следует дать им определенную степень свободы и создать программу помощи для содействия реализации УРР. Например, на Мальте государство предоставляет работодателям финансовую помощь для частичной компенсации расходов по внедрению технических решений в связи с переходом на дистанционную работу в период пандемии COVID-19. За каждый договор на дистанционную работу работодатель получает в качестве компенсации соответствующих затрат, понесенных с 15 февраля до 8 мая 2000 года (например, в связи с приобретением в собственность и (или) в лизинг компьютерного оборудования, технических решений, таких как VPN) до 500 евро при максимальном размере помощи на каждого работодателя не более 4000 евро<sup>37</sup>.

### **Участие в процессе диалога**

Во всем мире предприятия находятся на переднем крае внедрения новых способов работы. Это происходит в реальном времени и в условиях, которые нельзя назвать оптимальными. У предприятий мало времени на то, чтобы реагировать на чрезвычайную ситуацию, требующую неотложных мер. В целом обычные способы, с помощью которых работники и их руководство согласуют между собой условия УРР, уже не действуют.

---

36 МОР.

37 Lexology, “[Telework-Legal framework and financial support in view of COVID-19](#)”, 28 March 2020.

Некоторым предприятиям УРР может в конечном счете принести пользу. Если компания может полностью обеспечивать свою деятельность за счет работников, которые (преимущественно) работают в удаленном режиме на дому, ей больше не нужно арендовать большие помещения, а длительные поездки на работу тоже уйдут в прошлое. Другие предприятия смогут нанимать работников в разных географических регионах без нужды предоставлять им дополнительные рабочие помещения и нести расходы на их переезд.

В это сложное время крайне важно, чтобы все предприятия активно участвовали в подготовке конструктивных предложений и выработке рекомендаций политическим органам. Существует огромная потребность в том, чтобы предприятия обменивались опытом применения УРР в рамках национальных членских организаций работодателей и бизнеса.

*«Предприятия по всей стране приспосабливаются к работе в условиях УРР, что в одних секторах экономики, безусловно, происходит легче, чем в других. Однако в нынешней ситуации учиться нужно быстро. Поэтому Бизнес-ассоциация JIA будет систематически обобщать опыт членов, чтобы доводить проблемы и потребности делового сообщества до сведения директивных органов».*

## 10. Нужно ли сохранять удаленный режим работы после пандемии COVID-19?

Противодействие пандемии COVID-19 стало, помимо прочего, экспериментом по масштабному переходу на УРР. Хотя некоторые работы невозможно выполнять в условиях дома, вспышка COVID-19 ускорила тенденции перехода на дистанционную работу – возможно, на длительную перспективу. Работодатели и работники с большой долей вероятности приспособятся к УРР, освоятся с работой в этих условиях, научатся использовать ИКТ для удаленного выполнения работы и осознают преимущества этого. Возможно, в период УРР работникам даже удастся достигнуть прежнего или повышенного уровня производительности труда. По данным опроса, проведенного в середине апреля в США и охватывающего более 1200 кадровых работников, переведенных на УРР в период пандемии, почти половина опрошенных выразили желание продолжать работать в удаленном режиме, причем более 45 процентов из них указали, что их работодатели активно занимаются этим вопросом или не против такой стратегии. При этом до пандемии 40 процентов респондентов регулярно работали дистанционно не менее одного дня в неделю<sup>38</sup>.

Удаленный режим работы, введенный на предприятиях для противодействия пандемии – это временная мера. Как только ситуация изменится, работники по указанию своих работодателей возобновят работу в обычном режиме. Однако работодателям, возможно, будет небесполезно оценить преимущества УРР и сложности, связанные с введением этого режима в условиях пандемии, и определить для себя на основе консультаций с работниками или профсоюзами, если они есть, целесообразность регулярного применения УРР при соответствующем желании со стороны работников.

---

38 SHRM, “Will Employees Continue Working from Home After COVID-19? One Company Says Yes”, 30 April 2020.

## Приложение: шаблон правил удаленного режима работы<sup>39</sup>

Правила удаленного режима работы (УРР) – ключевой элемент эффективного плана действий в чрезвычайной ситуации для обеспечения непрерывной деятельности и сохранения рабочих мест. Они разрабатываются в соответствии с действующим национальным законодательством и подзаконными актами, коллективным договором и правилами внутреннего распорядка или условиями трудоустройства предприятия с учетом изменений в предъявляемых требованиях и потребностях предприятия.

Цель нижеследующего шаблона – предложить практические рекомендации предприятиям при разработке правил УРР. Хотя стандартного решения, учитывающего текущие изменения, нет, в шаблоне приводятся основные элементы, которые необходимо включить в правила, а также факультативные элементы, зависящие от ситуации и потребностей предприятия.

### (а) Цель

Объясните с помощью одного-двух предложений, какова цель ввода УРР на предприятии. При этом следует отметить, что УРР – это не формальное или всеобщее право работников, а альтернативный временный способ обеспечить непрерывную деятельность в чрезвычайной ситуации, подобной текущей пандемии COVID-19 и вынужденному закрытию производства, и он может меняться в зависимости от динамики ситуации

#### *Например*

- *Настоящие правила УРР вступают в силу в связи с пандемией COVID-19 и директивой правительства о целесообразности перехода на удаленный режим работы. Настоящие правила подлежат пересмотру в случае внесения поправок в директиву или изменения потребностей предприятия.*
- *УРР – это не всеобщее право работников, а альтернативная мера противодействия пандемии COVID-19.*

### (б) Определение

Приведите определение УРР в условиях текущей пандемии. Ознакомьтесь с определением, предусмотренным соответствующими законами и нормативными актами (если есть).

Одним словом, УРР – это способ организации труда, при котором работники работают на дому, продолжая выполнять свои основные обязанности с помощью ИКТ.

#### *Например*

- *УРР – это такой способ организации труда, при котором работник работает на дому, продолжая выполнять свои основные трудовые обязанности с помощью ИКТ.*

39 Адаптировано на материал публикации: [Telework Toolkit, Guide to Writing a Telework Policy](#).

## **(в) Предмет и сфера применения**

Опишите, когда и на кого распространяются правила УРР, каковы их ограничения и условия, в том числе ввиду других действующих и применимых правил и положений. Следует отметить, что предприятие вводит УРР по своему усмотрению.

### ***Например***

- *УРР не заменяет условия трудоустройства и не отменяет необходимость соблюдать другие правила, положения и регламенты, действующие на предприятии.*
- *Настоящие правила распространяются на всех работников предприятия, работающих в удаленном режиме на дому. Ознакомление с правилами является обязательным для всех работников.*
- *УРР вводится в действие исключительно по усмотрению предприятия.*
- *Предприятие оставляет за собой право изменять, корректировать или отменять УРР в отношении любого работника, когда оно сочтет нужным, после чего такой работник обязан возобновить работу в обычном режиме.*

## **(г) Условия перевода на УРР**

Опишите, при каких условиях работник получает право работать в удаленном режиме на дому. Следует отметить, что УРР вводится в рамках противодействия распространению COVID-19, чтобы обеспечить непрерывную деятельность и производительность труда, а также свести к минимуму негативное влияние пандемии на качество работы, производство или качество услуг. В зависимости от пригодности работы и домашней атмосферы для УРР, а также возможности руководства контролировать работу удаленных работников, некоторые работники могут не соответствовать условиям перевода на УРР.

### ***Например***

- *УРР вводится в условиях пандемии COVID-19 в качестве меры профилактики с целью предотвратить распространение вируса и обеспечить непрерывную деятельность и производительность труда коллектива.*
- *Несмотря на все усилия по переводу всех работников на УРР, некоторые работники не подлежат такому переводу в силу специфики выполняемых обязанностей и функций или бытовой ситуации, что делает нецелесообразным выполнение работы в условиях дома. Непосредственную связь с работниками по всем вопросам, связанным с правом на УРР, осуществляет начальник департамента.*

## **(д) Основные учитываемые элементы**

### **1. Соблюдение правил внутреннего распорядка**

На большинстве предприятий действуют правила, касающиеся целого ряда производственных обязанностей. Следует отметить, что все удаленные работники обязаны соблюдать правила внутреннего распорядка в той мере, в которой они распространяются на них.

### **Например**

*Все удаленные работники обязаны соблюдать правила, действующие на предприятии, в том числе:*

- *правила техники безопасности;*
- *правила использования ИКТ, защиты и обеспечения конфиденциальности данных;*
- *правила охраны интеллектуальной собственности;*
- *этический кодекс предприятия;*
- *правила пользования инструментом и оборудованием, полученным от предприятия (например, переносными компьютерами, программным обеспечением и т.д.);*
- *правила поведения в социальных сетях;*
- *правила, касающиеся недопустимости дискриминации и домогательств и обеспечения равных возможностей.*

## **2. Оплата труда и рабочее время**

УРР не должен изменять обычную продолжительность рабочего времени, заработную плату, льготы или трудовые обязанности. При этом следует отметить, что в текущих обстоятельствах руководству может требоваться определенная степень свободы, но любые изменения должны осуществляться по договоренности с работниками и в соответствии с действующими законами, подзаконными актами и внутренними правилами предприятия.

### **Например**

- *Продолжительность рабочего времени, заработная плата, льготы, производственный статус и обязанности работников остаются прежними.*
- *В текущих условиях допускается некоторое изменение продолжительности рабочего времени с одобрения предприятия.*
- *При наличии соответствующего заявления работников и с учетом целесообразности руководитель может утвердить иную продолжительность рабочего времени, если это не меняет совокупную продолжительность рабочей недели и соответствует правилам, действующим на предприятии.*
- *Любые изменения совокупной продолжительности рабочей недели утверждает отдел кадров.*

## **3. Охрана труда и здоровья**

Работодатели обязаны обеспечивать работникам производственную среду, безопасную для их жизни и здоровья, и поэтому должны убедиться в безопасности условий работы на дому. При этом они должны заботиться о здоровье своих работников, в том числе психическом. Следует отметить, что работник обязан соблюдать правила техники безопасности, заботиться о своей безопасности, здоровье, психологическом благополучии, а также о безопасности других людей.

### ***Например***

- *Удаленные работники обязаны соблюдать правила техники безопасности предприятия (если есть).*
- *Все удаленные работники обязаны заботиться о своем физическом и психологическом благополучии, а также проявлять физическую активность, соблюдать режим питания и сна, регулярно выполнять физические упражнения.*
- *Для поддержания физической активности и здоровья всем работникам рекомендуется соблюдать оптимальное сочетание трудовой и личной жизни и установленный график работы и периодически делать перерыв на отдых.*

## **4. Оборудование, инструмент и материалы**

В правилах необходимо отразить позицию предприятия в отношении оборудования, включая технические средства, материалы или мебель. При этом следует указать, в каких случаях и на каких условиях предприятие предоставляет работникам оборудование для выполнения своих функций на дому. Это может включать в себя компьютеры, программное обеспечение, доступ в интернет, телефонные линии, доступ к удаленным приложениям и другое целесообразное оборудование и материалы. Кроме того, следует отметить, что работники обязаны заботиться об оборудовании и использовать его по назначению.

### ***Например***

- *Предприятие обеспечивает работников инструментом и оборудованием, необходимым для выполнения производственных функций на дому. Это включает в себя компьютеры, программное обеспечение, доступ в интернет и к удаленным приложениям и т.д.*
- *Предоставленные предприятием оборудование, программное обеспечение, носители информации и мебель предназначены для использования только лицами, получившими соответствующие полномочия, и только в целях осуществления предприятием своей деятельности.*
- *Работники обязаны проявлять надлежащую заботу об инструменте и оборудовании, а также обращаться на предприятие (в департамент технического обеспечения или к его руководителю) при возникновении любых проблем, касающихся такого оборудования, программного обеспечения или интернет-соединения.*

## **5. ИКТ, защита данных и компьютерная безопасность**

Использование ИКТ в условиях удаленного режима работы несет повышенный риск взлома и несанкционированного доступа к системе, а также увеличивает риск травли через интернет. Для противодействия этому на большинстве предприятий действуют правила защиты данных, обеспечения конфиденциальности и компьютерной безопасности, а также предотвращения домогательств.

### ***Например***

- *Все удаленные работники обязаны ознакомиться, понимать и соблюдать действующие правила использования ИКТ в целях обеспечения защиты данных, конфиденциальности и компьютерной безопасности.*

- Все удаленные работники обязаны пройти дистанционную подготовку по применению ИКТ, которые доступны всем работникам.
- Все удаленные руководители и работники обязаны принимать все меры во избежание нанесения ущерба предприятию при использовании средств связи в производственных целях, в том числе с помощью технических средств ИКТ.

## 6. Рабочее место на дому

При разработке правил УРР необходимо учитывать положения и требования предприятия об обустройстве рабочего места на дому, установке оборудования, обеспечении безопасности, возмещении затрат и т.д.

### *Например*

- Работник должен выбрать для работы такое место в своем доме, где можно безопасно разместить, установить и применять оборудование. Это место считается рабочим местом (остальные помещения в доме работника не считаются рабочим местом).
- Работник обязан следовать указаниям предприятия о том, как выбрать рабочее место и поддерживать его в безопасном, гигиеничном и надежном состоянии, пригодном для осуществления профессиональной деятельности.
- Для возмещения расходов, например понесенных в связи с переоборудованием рабочего места на дому, изменением электропроводки или другими улучшениями, необходимо получить предварительное одобрение предприятия.

## 7. Связь

Связь имеет важнейшее значение для дистанционной работы. Удаленным руководителям и работникам нужно согласовать между собой способы связи. Следует отметить, что работники должны поддерживать контакт со своим руководством и коллегами в течение согласованного основного рабочего времени.

### *Например*

- Удаленные работники должны быть на связи и поддерживать контакт с руководителем и коллегами в течение согласованного рабочего времени.
- Руководитель и работник должны согласовать между собой каналы и способ связи друг с другом с использованием имеющихся средств ИКТ.
- Работники обязаны продолжать придерживаться всех правил, положений и инструкций предприятия.

## 8. Нормы выработки

Работодателям следует подчеркнуть, что нормы выработки при УРР сохраняются на прежнем уровне. Однако предприятие должно учитывать, что УРР вводится в чрезвычайных условиях и что у работника могут сложиться бытовые обстоятельства, с которыми придется считаться. В этой связи, сохраняя ожидаемые нормы, предприятию следует предусмотреть определенную степень гибкости.

### **Например**

- *Удаленные работники должны сохранять прежние нормы выработки и уровень качества.*
- *В плане функциональных обязанностей, результатов труда и обслуживания клиентов их профессионализм должен продолжать соответствовать стандартам предприятия.*
- *Работодатель осознает, что бытовые обстоятельства работников могут повлиять на выполнение работы; работникам, испытывающим сложности, следует обратиться к своему руководителю для оценки целесообразности УРР и необходимости изменить его условия.*
- *Любое изменение конечных результатов и норм выработки происходит исключительно по усмотрению руководителя с учетом конкретных обстоятельств работника и его производственных функций.*

## **9. Уход за иждивенцами и другие семейные обязанности**

Вопросы ухода за детьми и других личных обязательств, способных влиять на УРР, следует решать между соответствующим руководителем и работником. При этом следует подчеркнуть, что, хотя предприятие может пойти на определенные уступки, работники обязаны организовать уход за иждивенцами и выполнение своих семейных обязанностей, чтобы иметь возможность работать в удаленном режиме. Работникам нужно найти решение и приспособиться к ситуации, обеспечив выполнение основных функциональных обязанностей.

### **Например**

- *Работники, осуществляющие уход за иждивенцами и имеющие на дому иные семейные обязанности, обязаны решать эти вопросы со своим руководителем и согласовать по мере возможности более гибкие условия работы в удаленном режиме, например другой график работы, сокращенный рабочий день или рабочее время с установлением менее жестких плановых показателей или более мягких сроков их достижения.*
- *При том, что предприятие может пойти на определенные уступки работникам, УРР может оказаться несовместимым с осуществлением ухода за иждивенцами и другими семейными обязанностями. Работник должен сам организовать уход за членами семьи и обеспечить выполнение своих основных производственных функций.*

## **10. Выплата компенсации работнику и ответственность предприятия**

Ответственность за безопасность и охрану здоровья работников на производственном объекте в течение рабочего времени обычно несет работодатель. Если в течение рабочего времени на рабочем месте в доме работника произойдет несчастный случай, связанный с производством, ответственность за него может также возлагаться на работодателя. Поэтому работодателям рекомендуется обратиться к положениям действующего национального законодательства и подзаконных актов, таким как закон об охране труда, закон о занятости и закон о выплате компенсаций работникам. Страховка работников обычно включает в себя производственные травмы, полученные в рабочее время при выполнении производственных функций в том месте дома, которое предназначено для работы. Работодателям рекомендуется разработать или распространить действующие правила техники безопасности на жилище работника

в период УРР. Работники должны знать эти правила, в том числе порядок уведомления о несчастных случаях на производстве и об ухудшении состояния здоровья или о любых других проблемах, касающихся безопасности и здоровья.

### **Например**

- Если в течение установленного рабочего времени работник получил травму, выполняя свои трудовые обязанности в месте, предназначенном для работы, он может получить компенсацию в соответствии с Законом о выплате компенсации работникам. В этом случае работник обязан незамедлительно известить непосредственного руководителя и заполнить соответствующую форму.
- Предприятие не несет ответственности за травмы, полученные в нерабочее время в том месте дома, которое предназначено для работы, а также за травмы, не связанные с выполнением работы, которые работник может получить дома, вне зависимости от того, произошло ли это в течение установленного рабочего времени или нет.

## **11. Чрезвычайная ситуация и заболевание**

Правила могут включать в себя положения, содержащие указания о том, что следует делать работнику в чрезвычайной ситуации, например в случае заболевания, травмы, отключения электричества или интернет-соединения. Работодателям также рекомендуется указать в них, что остановка производства или закрытие предприятия являются чрезвычайными ситуациями, вызывающими переход на УРР.

### **Например**

- Удаленный работник обязан извещать своего непосредственного руководителя о всех чрезвычайных ситуациях, включая заболевание, травму, отключение электричества или интернет-соединения.
- Если работники не могут ездить на работу или работать в офисе в связи с закрытием предприятия или чрезвычайной ситуацией, им следует после консультаций со своим непосредственным руководителем или начальником приступить к удаленной работе на дому или в ином приемлемом месте, согласованном с предприятием.

## **12. Расходы**

Цель УРР – обеспечить непрерывную деятельность и сохранить рабочие места, поэтому он предусматривает коллективную ответственность и заинтересованность как работодателей, так и работников. Работодатель должен четко указать, берет ли он на себя расходы, связанные с УРР, так как у работников могут возникнуть дополнительные расходы на обустройство своего рабочего места, обеспечение доступа в интернет, электроснабжение, страхование. Так как все эти расходы компенсируются исключительно по усмотрению работодателя, работник обязан предварительно согласовать их с ним.

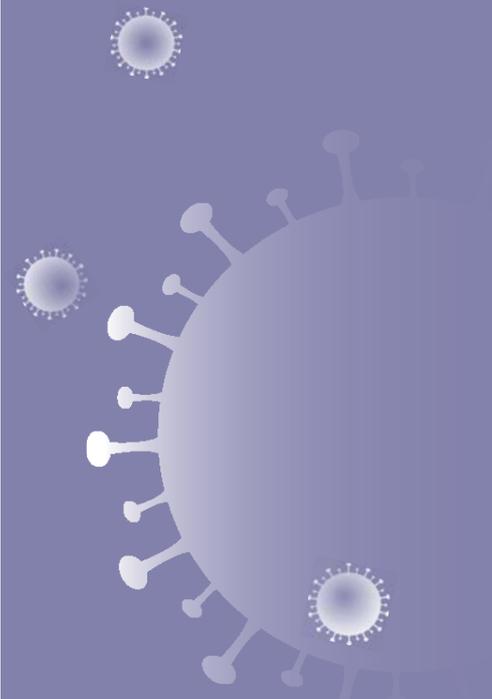
### **Например**

- Прежде чем нести любые расходы, связанные с УРР и возникающие в течение этого периода, работник обязан согласовать их с предприятием.

## Литература

- ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). n.d. “Working from Home”, available at <https://www.acas.org.uk/working-from-home>
- American Psychiatric Association Foundation, Center for Workplace Mental Health. n.d. “Working Remotely During COVID-19: Your Mental Health and Well-being”.
- Denton. 2020. “Telework in Chile”, April 2020.
- ECIJA.2020. “COVID-19 Spain: FAQs for business”, 23 March.
- IBEC (Irish Business and Employers Confederation). 2020. “Remote Working during Covid19 outbreak – IBEC outline of key considerations”, 11 March.
- Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) and ILO (International Labour Organization). 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (Luxembourg and Geneva).
- ILO (International Labour Organization). 2016. *Final report: Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*, GDFTWEFS/2016/9.
- . 2018. *Ensuring decent working time for the future*, General Survey concerning working-time instruments, Report III (Part B), Committee of Experts on the Application of Convention and Recommendations, International Labour Conference, 107th Session, Geneva.
- . 2020a. MOT, «Вестник MOT: COVID-19 и сфера труда. Третий выпуск – обновленные оценки и анализ», 29 апреля.
- . 2020b. “Working from Home: A potential measure for mitigating the COVID-19 pandemic”, Policy Brief, April.
- . 2020c. “Keys for effective teleworking during the COVID-19 pandemic”, March.
- . 2020d. “Working from Home: Human factors/ergonomics considerations for teleworking”, April.
- IOE (International Organization of Employers). 2020. “IOE Guidance on teleworking in the times of Covid-19”, April.
- Lexology. 2020. “Telework-Legal framework and financial support in view of COVID-19”, 28 March.
- Messenger, Jon C. (ed.). 2019. *Telework in the 21st Century, an Evolutionary Perspective*, ILO Future of Work series (Edward Elgar and ILO).
- Norton Rose Fulbright. 2020. “COVID-19: Working from home and employer reimbursement of remote-work expenses in California and beyond”.
- SHRM (Society for Human Resource Management). 2020. “Will Employees Continue Working from Home After COVID-19? One Company Says Yes”, 30 April.
- WorkSafe Victoria. 2020. “Minimising the spread of coronavirus (COVID-19): Working from home”, 23 March.
- World Health Organization. 2020c. “Getting Your Workplace Ready for COVID-19”, 19 Mar. Available at: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [31 Mar. 2020].

# **КАК БЕЗОПАСНО ВОЗОБНОВИТЬ РАБОТУ**





## Содержание

1. Цель пособия .....	Г5
2. Рекомендации общего характера, информирование и просвещение.....	Г6
3. Меры гигиены.....	Г8
Личная гигиена .....	Г8
Гигиена дыхания.....	Г8
Уборка производственно-бытовых помещений и оборудования .....	Г9
Вентиляция.....	Г10
Средства индивидуальной защиты .....	Г10
4. Возможные меры профилактики: от дома до работы .....	Г14
Перед выходом из дома.....	Г14
Поездка на работу и домой.....	Г19
5. Возможные меры профилактики: при входе на работу .....	Г21
Контроль наличия симптомов (например, температуры) .....	Г21
Контроль прихода и ухода .....	Г22
Как избежать скопления людей при входе (выходе) .....	Г23
Пропаганда личной гигиены .....	Г23
6. Возможные меры профилактики: на предприятии .....	Г24
Раздевалки .....	Г24
Бытовые помещения.....	Г24
Столовая и помещения для отдыха .....	Г24
Организация труда, рабочих мест и (или) производственных участков .....	Г25
Производственное оборудование.....	Г26
Журнал учета контактов между работниками .....	Г26
Перемещения внутри предприятия .....	Г26
Совещания и командировки .....	Г27
7. Возможные меры профилактики: уход с работы.....	Г28

8. Отношения с поставщиками и клиентами .....	Г29
Поставщики и организация снабжения .....	Г29
Клиенты .....	Г29
9. Уязвимые работники .....	Г31
10. Охрана психического здоровья работников в условиях пандемии COVID-19 .....	Г32
Влияние пандемии на психологическое состояние работников .....	Г32
Учет потребностей работников при оказании помощи .....	Г33
11. Что делать в случае проявления симптомов COVID-19 на работе? .....	Г35
Литература и ссылки на источники информации .....	Г36

## 1. Цель пособия

Настоящее пособие содержит рекомендации, касающиеся охраны труда и здоровья и профилактики COVID-19. Они опираются на материалы, разработанные во многих странах мира, включая «Общие принципы профилактики распространения COVID-19 на производстве», предложенные социальными партнерами и экспертами государственных организаций Бельгии, а также пособия, подготовленные такими организациями, как Ассоциация предприятий Новой Зеландии, МБЭС, Аргентинский союз промышленников, Чилийская палата предприятий строительной отрасли, Торгово-промышленная палата города Гуаякиль, Сельскохозяйственная палата Гватемалы, включая различные материалы и рекомендации ВОЗ.

Цель публикации – предложить работодателям рекомендации и сведения общего характера о том, как предотвратить распространение COVID-19 на производстве и свести к минимуму риск заражения этим заболеванием в целях безопасного возвращения работников на работу. В ней также содержатся рекомендации о мерах защиты психического здоровья работников в условиях пандемии.

Вирус, скорее всего, будет распространяться среди населения до тех пор, пока не будет разработана вакцина или лекарство от этого заболевания. Поэтому для предотвращения заражения COVID-19 физическое дистанцирование, усиленные меры гигиены и другие меры предосторожности придется по-прежнему соблюдать, в том числе на производстве. Без профилактических мер предприятия и их работники не смогут безопасно возобновить работу и постепенно восстановить свою деятельность. Настоящее пособие может также помочь тем предприятиям, которые продолжали работать в период кризиса, но которым могут потребоваться усиленные меры профилактики и охраны труда.

В целях охраны здоровья людей и максимально возможной защиты экономической деятельности от негативных последствий рекомендации, приведенные в настоящем пособии, желательно применять на всех предприятиях, независимо от их размера и профиля.

**Дисклеймер:** Международное бюро труда не несет ответственности за мнения и указания, приведенные в настоящем руководстве, которые принадлежат исключительно авторам. Ссылки на наименования фирм, коммерческих продуктов и процессов не означают их одобрения Международным бюро труда.

## 2. Рекомендации общего характера, информирование и просвещение

Реализация мер профилактики и охраны труда может требовать значительных изменений методов работы и производственных процессов. Переход к **возобновлению деятельности** целесообразно осуществлять **постепенно** (например, начиная с ограниченной номенклатуры продукции или видов деятельности) для того, чтобы упростить логистику и организацию производственного процесса, по меньшей мере, на первых порах.

Решите, **каким работникам следует первыми вернуться на работу**. На большинстве предприятий вряд ли все работники смогут вернуться на работу одновременно. Поэтому нужно подумать, исходя из экономических потребностей, каким работникам, отделам, группам или подразделениям следует сделать это в первую очередь. При этом нужно помнить про необходимость соблюдать действующие ограничения деятельности и меры предосторожности, такие как физическое дистанцирование. **Те, кто могут продолжать работать удаленно, должны оставаться в этом режиме**. Во избежание скопления людей, целесообразно подумать об изменении времени работы – например, о переходе на сменную работу или на скользящий график работы. Для того чтобы критерии отбора работников не давали повода для обвинений в дискриминации, нужно представить официальное экономическое обоснование таких мер.

Уточните существующие **оценки рисков** безопасности и для здоровья людей (в свете необходимости предотвратить распространение COVID-19) в целях систематического анализа опасности заражения на производстве и разработки надлежащих мер противодействия, которые необходимо применять с учетом их иерархии.

**Подготовьтесь к возвращению работников на производство**. В частности, примите необходимые меры по обеспечению физического дистанцирования с учетом планировки помещений; введите в действие план систематической уборки и санитарной обработки производственных помещений и их оснащения, предусматривающий создание необходимого запаса моющих веществ и средств защиты (таких как маски и перчатки).

**Поддерживайте открытый диалог с работниками** (и/или с профсоюзами, если они есть). В частности, обеспечьте участие представителей работников (комитетов по охране труда и здоровья) в процессах планирования, ввода в действие и контроля соблюдения мер профилактики и защиты. Работники могут оказать важную помощь в оценке рисков и поиске способов предотвратить их. Кроме того, некоторые изменения – например, переход на сменную или удаленную работу – могут требовать проведения переговоров с профсоюзами или самими работниками.

**Привлекайте экспертов**. При разработке мер профилактики и противодействия инфекции, а также плана «возобновления работы» обратитесь за помощью к экспертам (штатным или независимым), например инженерам по охране труда или специалистам служб гигиены труда.

**Регулярно следите за требованиями и рекомендациями компетентных медицинских органов и органов труда**. По мере изменения эпидемиологической ситуации и появления растущего объема информации о вирусе рекомендации и требования могут оперативно

меняться, что нужно отражать в производственной политике и практике. Соблюдайте все местные нормы и правила (например, касающиеся максимально допустимой численности работников или клиентов, которым разрешается одновременно находиться в помещении, проведения собраний, видов экономической деятельности, которые разрешается возобновить).

**Информируйте и обучайте работников** мерам предосторожности, охватывая при этом такие темы, как симптомы COVID-19, меры индивидуальной защиты, установленные ограничения (например, на поездки) и обоснование необходимости в физическом дистанцировании. Кроме того, информируйте работников о политике, процессах и практике предприятия в связи с противодействием заражению COVID-19. Чтобы убедиться, что все работники прошли обучение, ведите учет (реестр) работников, участвующих в информационных совещаниях и (или) занятиях.

Убедитесь, что **работники в курсе планов и порядка «возобновления работы» предприятия**.

Убедитесь, что работники, клиенты и посетители **знают, к кому на предприятии обращаться** при возникновении вопросов, касающихся COVID-19.

Примите меры по **обеспечению психического благополучия работников** с учетом многообразия их обстоятельств.

По мере возобновления работы может возникнуть тенденция недооценивать опасность. Руководству следует **постоянно обращать внимание работников на текущие требования в отношении мер профилактики и защиты** и обеспечивать их неуклонное соблюдение.

## 3. Меры гигиены

### Личная гигиена

#### Мытье рук

Гигиена рук имеет важнейшее значение для предотвращения заражения вирусом COVID-19. Поэтому убедитесь, что у работников есть возможность регулярно и надлежащим образом мыть руки водой с мылом.

Обеспечьте наличие бумажных салфеток для вытирания рук (вместо полотенца или электросушилки).

Напоминайте работникам, что мыть руки водой с мылом нужно часто, в течение не менее 20 секунд, в частности, после прихода на работу, пользования туалетом, прочистки носа (после кашля, чихания) и перед едой.

Разместите плакаты (символы), напоминающие о том, как правильно мыть руки. Лучше всего сделать это с помощью графических символов с минимальным количеством текста.

Там, где нет возможности вымыть руки водой с мылом, обеспечьте наличие антисептиков на основе спирта (содержащих 60–80% спирта<sup>1</sup>).

Расскажите работникам о необходимости избегать контакта с предметами (поверхностями), которых касались другие люди (например, дверными ручками), и мыть руки после такого контакта.

#### Гигиена дыхания

Напоминайте работникам о необходимости прикрывать рот (нос) бумажным платком или локтем во время кашля (чихания) и сразу же выбрасывать использованный платок.

Обеспечьте наличие бумажных платков и специальных мусорных корзин для них. Лучше всего в этих целях использовать корзины с автоматически откидываемой крышкой.

Установите порядок опорожнения и дезинфекции таких корзин.

Разместите плакаты (символы), напоминающие работникам о том, что нужно избегать касаться носа, глаз или рта.

---

<sup>1</sup> В соответствии с рекомендациями МОН эффективное моющее средство для рук на спиртовой основе должно содержать от 60 до 80% спирта, а его эффективность соответствовать европейским нормам 1500 или стандартам ASTM International (прежнее название – Американское общество испытания материалов).

## Уборка производственно-бытовых помещений и оборудования

Установите порядок ежедневной уборки производственных и бытовых помещений, рабочих мест и оборудования.

Организируйте работу специальной группы (групп) для уборки и дезинфекции. Такая группа должна иметь необходимые для этого материалы и средства индивидуальной защиты и пройти надлежащую подготовку.

Ведите график уборки, разместив его на видном месте (как, например, в туалетах в аэропорту).

При уборке обращайтесь особое внимание на часто посещаемые помещения (поверхности, которых часто касаются). Это могут быть: бытовые помещения в столовых, раздевалки (гардеробы), коридоры, зоны для курения, столы и клавиатуры общего пользования, торговые автоматы, ручки окон/дверей, поручни, выключатели, кнопки управления лифтом, двери туалета, краны умывальников, мыльницы, панели (кнопки) управления приборов и оборудования, например принтеров, часто используемый инструмент и т.д.

Ограничьте количество часто посещаемых помещений (поверхностей, которых часто касаются).

- Можно не закрывать часть внутренних дверей (с учетом того, что некоторые из них могут предназначаться для эвакуации при пожаре).
- Можно держать открытыми двери помещений и шкафов (например, всегда оставлять дверь туалета частично открытой).
- Рекомендовать персоналу не пользоваться одними и теми же канцелярскими принадлежностями (например, ручками, скоросшивателями) и другими предметами, такими как чашки, блюда и столовые приборы.
- Убрать из приемной и помещений для приема пищи журналы и газеты.

Обеспечьте в помещении запас дополнительных средств гигиены (например, гигиенических салфеток на основе спирта), которыми работники могут пользоваться для уборки рабочих мест, оборудования и т.д.

Обеспечьте наличие достаточного объема моющих средств.

### **Вставка 1. Уборка и дезинфекция помещений: рекомендации санитарно-эпидемиологической службы**

- Для уборки и дезинфекции использовать одноразовые перчатки.
- До применения дезинфицирующих средств вымыть поверхность водой с мылом.
- Рекомендуется применять дезинфицирующие средства, эффективные для борьбы с SARS-CoV-2. Для безопасного и эффективного применения следуйте указаниям на упаковке. Для обработки некоторых поверхностей можно использовать раствор хлора. Кроме того, допускается использовать средства, содержащие не менее 70% спирта.
- Для протирки поверхностей электронных устройств и других предметов частого пользования целесообразно применять салфетки или аэрозоли на спиртовой основе (содержащие не менее 70% спирта).

*Источник: санитарно-эпидемиологические службы, уборка и дезинфекция помещений*

## **Вентиляция**

Тщательно проветривайте производственные помещения, используя механическую или естественную вентиляцию (в период между сменами, регулярно в течение дня). Например, в зданиях, оснащенных механическими системами вентиляции, рекомендуется включать их в режиме номинальной скорости не менее чем за 2 часа до начала использования здания и переводить в режим сниженной скорости через 2 часа после окончания его использования.

Вентиляция в туалетах должна круглосуточно работать без остановки. Сливать воду в унитазе следует при закрытой крышке. Вентиляция должна работать при постоянном заборе воздуха извне. Режим рециркуляции следует отключить, переведя кондиционеры на 100%-ный забор внешнего воздуха. Даже при наличии в здании системы механической вентиляции необходимо регулярно проветривать его, открывая окна.

Проверьте работу систем регенерации тепла и убедитесь в отсутствии потерь тепла.

Во избежание распространения вируса не пользуйтесь индивидуальными вентиляторами.

## **Средства индивидуальной защиты**

Средства индивидуальной защиты могут включать медицинские маски и респираторы, одноразовые перчатки, защитные очки или одноразовые защитные халаты. Немедицинские маски не относятся к средствам индивидуальной защиты, но люди, зараженные COVID-19, могут носить их для того, чтобы не распространять инфекцию при разговоре или кашле.

Следите за указаниями центральных или местных органов здравоохранения о том, обязательно или желательно применять средства индивидуальной защиты (или немедицинские маски), а также о том, в каких случаях делать это. Например, существуют различные виды масок, рекомендуемые в тех или иных целях. Это зависит от профиля работы или выполняемых заданий, места работы, изменений в оценке риска для работников, а также имеющейся информации об эффективности применения масок для предотвращения распространения COVID-19.

В целом в соответствии с иерархией мер противодействия опасным производственным факторам средства коллективной защиты (например, установка пластиковых панелей в качестве перегородок между работниками или ограничение рабочей зоны с помощью заградительной ленты (пленки) в целях физического дистанцирования) предпочтительнее средств индивидуальной защиты. Ношение маски часто рекомендуется как дополнительная мера предосторожности, если правила физического дистанцирования невозможно соблюдать в полной мере.

Маску рекомендуется носить работнику в случае проявления у него симптомов заражения COVID-19, а также тем, кому приходится общаться с ним.

Независимо от типа маски следует соблюдать правила ее надлежащего использования и утилизации, чтобы обеспечить эффективность ее применения и не допустить распространения заболевания. Если работодатель требует от работников применять маски или иные средства индивидуальной защиты, они должны получить информацию о том, как их применять, и пройти соответствующее обучение.

Даже в условиях использования масок напоминайте работникам о необходимости строго соблюдать все прочие меры предосторожности (например, гигиену рук, физическое дистанцирование).

## **Вставка 2. Виды масок: немедицинские маски, хирургические маски и респираторы**

Существуют разные виды масок. Обратитесь в местные органы здравоохранения для получения консультаций о том, как пользоваться масками.

### **Немедицинские маски**

(Другое название – «бытовые», или «защитные», маски). Включают в себя различные формы масок самодельного или фабричного изготовления и лицевых повязок, сделанных из текстиля, других тканых или иных материалов (например, бумаги). Они не являются стандартными и не предназначены для защиты от вируса. Однако ношение таких масок людьми, зараженными вирусом, но не знающими об этом, может защитить от инфекции других людей и замедлить распространение вируса.

### **Хирургические маски**

(Другое название – «медицинские», или «процедурные», маски). Хирургическая маска – это плотно прилегающая одноразовая маска, создающая физическое препятствие между ртом и носом пользователя и загрязняющими веществами, которые могут находиться в окружающей среде. Хирургические маски должны соответствовать установленным нормам. Они могут быть разной толщины и иметь разную степень защиты от контакта с жидкостями. При правильном использовании хирургическая маска должна блокировать крупные капли, брызги, распыленную жидкость или водяную пыль, которая может содержать микроорганизмы (вирусы и бактерии), не давая им проникнуть в рот и нос. Хирургическая маска также сдерживает распространение капель, выделяемых пользователем при дыхании. Несмотря на то, что такая маска эффективно блокирует капли и брызги, она по своей конструкции не предназначена для фильтрации или блокирования совсем мелких частиц, содержащихся в воздухе, которые могут выделяться при кашле, чихании или совершении определенных медицинских процедур. Следует отметить, что хирургическая маска не обеспечивает полную защиту от микроорганизмов, иных загрязняющих веществ в силу того, что неплотно прилегает к поверхности лица.

### **Респираторы**

(FFP2, N95, KN95 и др.). Респираторы – это устройства защиты органов дыхания, обеспечивающие очень плотное прилегание к поверхности лица и эффективную фильтрацию содержащихся в воз-

духе частиц. Респираторы должны соответствовать установленным нормам и относиться к средствам индивидуальной защиты. При правильном использовании респиратор обеспечивает более эффективную фильтрацию, чем хирургические маски. Однако даже при его правильном ношении опасность заражения вирусом полностью не исключается.

*Источник:* Управление по надзору за качеством пищевых продуктов и медикаментов США, [Респираторы N95 и хирургические маски \(маски для лица\)](#)

### **Вставка 3. Рекомендации ВОЗ о ношении масок в общественных местах**

К потенциальным преимуществам ношения масок здоровыми людьми в общественных местах относится снижение вероятности заражения в течение «бессимптомного» периода, а также исключение стигматизации тех, кто носит маску в целях предотвращения заражения других людей.

Однако при принятии окончательного решения нужно учитывать следующие риски.

- Риск самозаражения в результате прикосновения к зараженной маске и ее повторного использования.
- Затрудненное дыхание в зависимости от вида используемой маски.
- Ложное ощущение безопасности, что может ослабить соблюдение других мер защиты, например физического дистанцирования и гигиены рук.
- Нецелевое применение запаса масок и, как следствие, их дефицит у медицинских работников.
- Нецелевое использование ресурсов, необходимых для обеспечения эффективности других мер по охране здоровья населения, таких как гигиена рук.

ВОЗ подчеркивает, что медицинские маски и респираторы следует в первую очередь выделять медицинским работникам, особенно в условиях текущего дефицита средств индивидуальной защиты органов дыхания, наблюдаемого во многих странах мира.

*Источник:* ВОЗ, 2020, [Рекомендации по использованию масок в условиях COVID-19: временное руководство от 6 апреля 2020 года](#)

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**г. Бишкек, от 11 мая 2020 года № 244**

**О дополнительных мерах по снижению рисков распространения коронавирусной инфекции (COVID-19)**

Приложение  
(к постановлению Правительства Кыргызской Республики  
от 11 мая 2020 года № 244)

**Глава 1. Общие положения**  
**ВРЕМЕННЫЕ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИЕ ПРАВИЛА И НОРМАТИВЫ**  
**«Санитарно-эпидемиологические требования по недопущению распространения**  
**коронавирусной инфекции (COVID-19)»**

**Использование одноразовых масок**

- аккуратное закрытие носа и рта маской и ее закрепление с целью уменьшения зазора между лицом и маской;
- не допускать касания маски во время использования. После прикосновения к использованной маске, например при ее снятии, необходимо вымыть руки;
- после того как маска станет влажной или загрязненной, необходимо надеть чистую и сухую маску;
- запрещение повторного использования одноразовых масок. Их следует выбрасывать после каждого использования и утилизировать сразу после снятия;
- обеспечение необходимых условий утилизации использованных масок, перчаток;
- использованную медицинскую маску и перчатки необходимо собрать в отдельный пакет, герметично закрыть его и выбросить в мусорное ведро.

## 4. Возможные меры профилактики: от дома до работы

### Перед выходом из дома

Дайте указания, чтобы при наличии симптомов COVID-19 (высокая температура, сухой кашель, боль в горле, одышка, признаки простуды (насморк или чихание), потеря обоняния) работник оставался дома, обратился в поликлинику или позвонил в медицинское учреждение, назначенное в этих целях компетентными органами, и выполнял его рекомендации. Работник также должен сообщить об этом своему непосредственному руководителю.

Узнайте в местном медицинском органе, что делать, если один из членов семьи работника должен соблюдать режим самоизоляции. Во многих случаях работник в этой ситуации должен тоже остаться дома и соблюдать карантин.

Приложение  
(к постановлению Правительства Кыргызской Республики  
от 9 апреля 2020 года № 197)

### Порядок введения и осуществления ограничительных/карантинных мер в области общественного здравоохранения в Кыргызской Республике

#### Глава 1. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает основные требования к действиям органов исполнительной власти по разработке и выполнению временных организационных, режимно-ограничительных, административных, хозяйственных, санитарно-эпидемиологических (противоэпидемических, профилактических, лечебных) мероприятий, предусматривающих особые условия и режим хозяйственной и иной деятельности, направленных на предотвращение распространения, локализацию и ликвидацию очагов инфекционных (в том числе карантинных и особо опасных) болезней.

2. В настоящем Порядке используются следующие понятия:

**изоляция** – отделение здоровых от больных инфекционными болезнями с целью предохранения от заражения и предупреждения распространения особо опасных инфекций;

**обсервация** – медицинское наблюдение в течение определенного срока за изолированными лицами (здоровые люди, которые могли иметь контакт с заболевшими особо опасными болезнями) в специальном помещении;

**ограничительные мероприятия (карантин)** – это система временных организационных, режимно-ограничительных, административно-хозяйственных, санитарно-эпидемиологических мероприятий, направленных на предупреждение распространения инфекционных болезней, обеспечение локализации эпидемического очага с последующей ликвидацией и предусматривающих особый режим хозяйственной или иной деятельности, ограничение передвижения населения, транспортных средств, грузов, товаров и животных;

**самоизоляция** – это воздержание лица от контакта с другими, чтобы уменьшить риск инфицирования. Самоизоляция предусматривает любые ситуации, исключая любые контакты с людьми, не подвергнутыми изоляции;

**чрезвычайная эпидемическая ситуация** – прогрессирующее нарастание численности инфекционных больных в эпидемических очагах, приводящее к нарушению сложившегося ритма жизни населения данной территории, возможному выносу возбудителя за ее пределы, утяжелению течения болезни и увеличению числа неблагоприятных исходов.

## Глава 2. Порядок введения ограничительных/карантинных мер в области общественного здравоохранения

3. Ограничительные мероприятия (карантин) вводятся в случае угрозы возникновения и/или распространения инфекционных болезней на территории страны, области, района, населенного пункта (далее – карантинруемые территории).

Объекты хозяйственной или иной деятельности, территории, на которых произошло заражение, и/или находится больной инфекционной болезнью, и/или лицо с подозрением на наличие инфекционной болезни, являются очагом указанной болезни.

Ограничительные мероприятия (карантин) с учетом выявленного очага и источника инфекции, а также контактных лиц и объектов могут вводиться:

- на одном конкретном объекте;
- в населенном пункте;
- в районе, нескольких районах;
- в области;
- на всей территории республики.

4. Ограничительные мероприятия (карантин) вводятся на срок с учетом инкубационного периода заболевания и последнего случая возможного заражения данной инфекцией.

5. Решение о вводе и снятии ограничительных мероприятий (карантина) по представлению чрезвычайной противоэпидемической и противоэпизоотической комиссии, в зависимости от возможной или реально сложившейся обстановки и масштаба прогнозируемой или возникшей чрезвычайной эпидемической ситуации, принимают:

- Правительство Кыргызской Республики;
- полномочные представители Правительства Кыргызской Республики в областях;
- главы местных государственных администраций;
- главы органов местного самоуправления;
- руководители организаций, предприятий и учреждений независимо от формы собственности.

Противоэпидемические и противоэпизоотические комиссии на соответствующих уровнях, в отраслях и на объектах являются постоянно действующими координирующими органами.

На республиканском уровне действует Республиканская чрезвычайная противоэпидемическая и противоэпизоотическая комиссия (далее - Республиканская комиссия), состав и полномочия которой определяются Правительством Кыргызской Республики.

Противоэпидемические и противоэпизоотические комиссии на соответствующих уровнях:

- устанавливают точные границы эпидемического очага, неблагополучного пункта, карантинруемой зоны (при необходимости и угрожаемой зоны), определяют места дислокации карантинных постов, объездные дороги и места размещения оповестительных знаков;
- разрабатывают план мероприятий по ликвидации эпидемического очага, недопущению его распространения и профилактике в неблагополучном пункте и угрожаемой зоне. В плане отражается эпидемиологическое состояние карантинной территории, объекта хозяйственной и иной деятельности, особо важного объекта (степень распространения инфекции, наличие больных), предусматриваются масштабы и сроки проведения хозяйственных и других необходимых мероприятий, определяются методы и сроки оздоровления очага, назначаются ответственные лица за проведение отдельных работ и ликвидацию очага заболевания и другие правила карантина;
- осуществляют подготовку материалов, необходимых для принятия решения о введении ограничительных мероприятий (карантина);
- определяют силы и средства, обеспечивающие режим ограничительных мероприятий/карантина.

8. Противоэпидемические и профилактические мероприятия в условиях режима ограничительных мероприятий (карантина) осуществляют организации здравоохранения с привлечением сил и средств министерств, государственных комитетов, административных ведомств, предприятий, объединений и организаций (независимо от форм собственности) под контролем Министерства здравоохранения Кыргызской Республики.

9. Обеспечение режима установленных ограничительных мероприятий (карантина) производится за счет средств республиканского бюджета, Эпидемиологического фонда Министерства здравоохранения Кыргызской Республики и других средств, не противоречащих законодательству Кыргызской Республики.

### **Глава 3. Вопросы ограничительных мероприятий (карантина)**

10. Введение ограничительных мероприятий (карантина) предусматривает:

- полную изоляцию эпидемического очага, населенных пунктов и всей зоны карантина с установлением вооруженной охраны (оцепления);
- строгий контроль за въездом и выездом населения и вывозом имущества из зоны карантина;
- запрещение проезда через очаг заражения автомобильного транспорта и остановок вне отведенных мест при транзитном проезде железнодорожного транспорта;
- создание обсерваторов и проведение мероприятий по обсервации лиц, находившихся в очаге и выбывающих за пределы карантинной зоны;
- раннее выявление инфекционных больных, их изоляцию и госпитализацию в специально выделенные организации здравоохранения;
- ограничение общения между отдельными группами населения и порядок использования средств индивидуальной защиты;
- установление режима действий в период ограничительных мероприятий (карантина) для населения, работы городского транспорта, торговой сети и предприятий общественного питания, объектов экономической и производственной деятельности, в зависимости от складывающейся эпидемиологической обстановки, обеспечивающего их бесперебойную работу;
- установление противоэпидемического и противоэпизоотического режимов работы организаций здравоохранения, сельскохозяйственных объектов, находящихся в эпидемическом очаге;
- проведение мероприятий по обеззараживанию объектов внешней среды, выпускаемой промышленной продукции и санитарной обработке населения;
- перевод всех объектов пищевой промышленности на специальный технологический режим работы, гарантирующий безвредность выпускаемой продукции;
- проведение экстренной и специфической профилактики;
- контроль за строгим выполнением населением, предприятиями, министерствами и ведомствами установленных правил карантина;
- проведение санитарно-разъяснительной работы среди населения;
- круглосуточную вооруженную охрану (оцепление) карантинной территории путем выставления постов охраны по периметру очага заражения, на основных путях движения людей и транспорта и круглосуточного патрулирования между постами охраны, осуществления строгого контроля за передвижением населения между отдельными населенными пунктами, где введен карантин, установления ограничительных знаков, указателей и выставления постов на проселочных дорогах, тропинках и т.д.;
- запрет на передвижение населения и транспорта между и внутри карантинизированных населенных пунктов в карантинной зоне, за исключением лиц и транспортных средств, обеспечивающих функционирование пищевой промышленности, системы здравоохранения и др.;
- запрет на проведение массовых мероприятий (митингов, собраний), закрытие рынков.

11. Санитарно-контрольный пункт осуществляет контроль за осуществлением противоэпидемического режима при въезде и выезде населения. Санитарно-контрольный пункт разворачивается в составе контрольно-пропускного пункта.

Из зоны карантина разрешается вывозить грузы (оборудование, технику, сырье, товары и продовольствие) при наличии документов об их обеззараживании и безвредности. Выезд, выход людей из зоны карантина разрешается при наличии у них документа о прохождении обсервации и отсутствии заболевания.

Ввоз грузов в зону карантина (до мест разгрузки) осуществляется беспрепятственно при строгом выполнении установленных правил карантина лицами, сопровождающими грузы.

В зону карантина беспрепятственно допускаются службы, задействованные в обеспечении условий режима ограничительных мероприятий (карантина), а также лица, постоянно проживающие на территории зоны карантина, но выехавшие из нее до установления карантина.

На санитарно-контрольный пункт возлагается:

- проверка удостоверений о прохождении обсервации у лиц, выбывающих из зоны карантина;
- выдача прибывающим лицам в зону карантина средств экстренной профилактики;
- медицинское наблюдение за лицами, сопровождающими грузы, транспортными бригадами, за населением и работающими сменами при следовании через санитарно-контрольный пункт к месту работы;
- контроль за санитарным состоянием аэропортов, авто/железнодорожных вокзалов;
- медицинское наблюдение за личным составом контрольно-пропускного пункта в зоне его действия;
- выявление инфекционных больных среди лиц, выезжающих из зоны карантина и въезжающих в нее, и их изоляция.

Для вывоза грузов из карантинной зоны используется продезинфицированный транспорт и транспорт, на котором доставлялись грузы в карантинную зону, после соответствующей его обработки.

#### **Глава 4. Обсервация, изоляция и самоизоляция**

12. Обсерватор развертывается местной администрацией и организациями здравоохранения по заранее разработанному плану на базе гостиниц, общежитий, домов отдыха и т.п. В качестве обсерваторов возможно использование помещений, аэро-, авто-, железнодорожных вокзалов. Медицинское наблюдение в обсерваторах осуществляется специально выделенными для этих целей медицинскими работниками.

13. Выезд лиц, временно оказавшихся в карантинной зоне (отпускники, командированные и др.), разрешается после обсервации. Для этих целей создаются специальные обсерваторы, где за обсервируемыми осуществляется медицинское наблюдение в течение срока, равного инкубационному периоду инфекционного заболевания. При холере обсервируемые обследуются на вибрионосительство.

14. Сведения о лицах, временно проживающих в карантинной зоне, подлежащих выезду, представляются руководителями предприятий, организаций, домовладельцами в местные органы власти.

15. Обсервация пассажиров и обслуживающего персонала, выехавшего из очага до введения карантина, организуется руководителями соответствующих транспортных организаций совместно с территориальными государственными администрациями и организациями здравоохранения.

16. Обсервируемые лица, по возможности, размещаются мелкими группами, общение между группами не допускается. Перед помещением в обсерватор обсервируемые лица проходят медицинский осмотр. В обсерватор помещаются только здоровые люди, без жалоб и признаков заболевания.

17. По окончании обсервации обсервируемые лица обеспечиваются больничными листами и справками о прохождении обсервации и доставляются уполномоченными органами организованно в аэропорт или на автовокзалы для отправки по месту жительства.

18. При появлении случаев инфекционных заболеваний среди обсервируемых лиц их переводят в госпиталь, а для других обсервируемых срок их обсервации соответственно удлиняется до завершения инкубационного периода. В обсерваторе после госпитализации больного производится дезинфекция с полной санитарной обработкой обсервируемых лиц и обслуживающего персонала, находившегося в контакте с больным.

19. Лица, доставляющие грузы, при контакте с больными или при нарушении установленных правил карантина подлежат обсервации в карантинной зоне. Лица, сопровождающие грузы, после убытия из карантинной зоны подвергаются медицинскому наблюдению в пути следования и по месту жительства.

20. Изоляция выявленных больных организуется медицинскими формированиями (эвакуационная бригада), работающими в эпидемическом очаге.

21. Для изоляции и лечения инфекционных больных в карантинной зоне развертываются инфекционные стационары (инфекционные подвижные госпитали, изоляторы, провизорные и обсервационные госпитали).

22. При развертывании инфекционных стационаров для больных особо опасными инфекциями предусматриваются: зона строгого режима (заразная половина), где развертываются приемно-сортировочное, лечебно-диагностическое, лечебное, лабораторное отделения; морг, изолятор для медицинских работников и наблюдательная зона (чистая половина), где развертываются аптека, кухня-столовая, общежитие/казарма для сотрудников, штаб и хозяйственные подразделения. Между этими зонами развертываются санитарный пропускник и передаточные пункты.

23. По окончании изоляции излечившиеся лица обеспечиваются больничными листами и справками о прохождении изоляции и доставляются уполномоченными органами организованно в аэропорт или на автовокзалы для отправки по месту жительства.

24. Если во время нахождения в изоляции у изолированных проявляются клинические симптомы заболевания и положительные лабораторные исследования, то они переводятся в госпиталь для дальнейшего лечения.

25. Самоизоляция осуществляется по прибытии физическими лицами из неблагополучных пунктов и стран по особо опасным инфекционным заболеваниям, при этом физическое лицо представляет обязательство о принятии мер по невступлению в какие-либо контакты с третьими лицами на срок инкубационного периода инфекции службам общественного здравоохранения.

#### **Глава 5. Иные меры, принимаемые на карантинной территории, и ответственность**

26. Продукты питания и промышленные товары первой необходимости для карантинизированного населения ввозятся в карантинную зону в соответствии с планами поставок, определяемыми Республиканской комиссией. Грузы, предназначенные для объектов экономической и производственной деятельности (резервные склады), доставляются к месту назначения на объект, а для населения - на пункты разгрузки.

27. На пунктах разгрузки оборудуются помещения (изоляторы) для размещения лиц, сопровождающих грузы; санитарные пропускники для проведения полной санитарной обработки лиц, сопровождающих грузы перед убытием из карантинной зоны; площадка для обеззараживания транспорта.

28. Въезжающие в карантинную зону лица должны иметь подтверждающие документы о проведении вакцинации (при необходимости), средства экстренной профилактики, индивидуальные средства защиты.

29. На объектах, продолжающих работу в условиях карантина, вводится противоэпидемический режим работы, предусматривающий:

- своевременное выявление среди рабочих и служащих инфекционных больных, их немедленную изоляцию и установление наблюдения за лицами, находившимися в контакте с больными;
- проведение мероприятий по обеззараживанию внешней среды в производственных (служебных) помещениях;
- обеспечение своевременного проведения среди рабочих и служащих профилактических мероприятий (экстренная и специфическая профилактика и другие мероприятия);
- выполнение рабочими и служащими установленных санитарно-гигиенических и режимных правил;
- для объектов, производящих продукты питания, перевод на новый технологический режим выпуска продукции с обеспечением безвредности продукции в условиях чрезвычайной ситуации.

30. Лечебно-профилактические и противоэпидемические формирования, занятые ликвидацией санитарно-эпидемиологических последствий чрезвычайной ситуации, переводятся на строгий противоэпидемический режим работы, включающий: наблюдение, казарменное размещение личного состава формирования, использование индивидуальных средств защиты, применение средств экстренной профилактики, проведение текущей дезинфекции в организациях (поликлиники, изоляторы, стационары и др.).

31. Обеззараживание транспортных средств осуществляется на организуемых площадках и моечных станциях, одежды, обуви и мягкого инвентаря – с использованием передвижных дезинфекционно-душевых установок и т.д.

32. Контактным лицам до установления диагноза заболевания особо опасной инфекцией проводится общая экстренная профилактика антибиотиками широкого спектра действия.

33. Специфическая профилактика (вакцинопрофилактика) вне карантинной зоны проводится по эпидемическим показаниям.

34. Активное выявление инфекционных больных или подозрительных на заболевания обеспечивается путем подворного обхода и опроса пострадавшего населения в эпидемическом очаге, организации измерения температуры тела и медицинского осмотра. Данные мероприятия проводят специалисты организаций здравоохранения.

35. Для централизованного обеспечения отделений дезинфицирующими растворами разворачивается пункт приготовления дезинфицирующих растворов.

36. Личный состав стационара в зоне строгого режима до установления диагноза работает строго в средствах индивидуальной защиты (противочумные костюмы I типа, "Кварц" и др.) и после окончания работы проходит полную санитарную обработку.

37. Ответственность за строгое выполнение сотрудниками требований противоэпидемического режима при работе с инфекционными больными возлагается на начальников госпиталей.

38. Население в карантинной зоне обязано строго выполнять установленные правила карантина, которые предусматривают своевременное извещение о появлении в коллективе или семье заболевших лиц и соблюдение мер предосторожности при общении с ними, недопущение неорганизованного передвижения в карантинной зоне, соблюдение установленного порядка выезда и вывоза имущества из карантинной зоны и строгое выполнение правил личной гигиены.

39. Нарушение норм настоящего Порядка со стороны органов государственной власти, физических и юридических лиц и иных субъектов влечет за собой ответственность, установленную Уголовным кодексом Кыргызской Республики, Кодексом Кыргызской Республики о проступках и Кодексом Кыргызской Республики о нарушениях.

## Поездка на работу и домой

Если до работы недалеко, посоветуйте работникам добираться туда пешком или на велосипеде.

Рекомендуйте работникам избегать пользоваться общественным транспортом, особенно в часы пик. В случае необходимости пользоваться общественным транспортом советуйте работникам соблюдать указания предприятия-перевозчика.

Подумайте о том, как увеличить количество парковочных мест, если работников, желающих воспользоваться личным автомобилем, стало больше.

Напоминайте работникам о важности соблюдать гигиену рук и дыхания до, во время и после поездки.

Если работодатель выделяет свой транспорт (например, микроавтобус или обычный автобус):

- обеспечьте между пассажирами **минимальное рекомендуемое расстояние 1 метр<sup>2</sup>** (например, заблокировав часть сидений). Вместимость транспортного средства будет, таким образом, ограничена в зависимости от его типа;

2 В настоящем пособии рекомендуется обеспечивать между людьми расстояние 1 метр, что соответствует рекомендациям [Всемирной организации здравоохранения](#). Однако в каждой стране могут действовать свои минимальные нормы (обычно составляющие от 1 до 2 метров). Организации работодателей и предприятия должны соблюдать правила и рекомендации, действующие в их стране.

- при невозможности обеспечить рекомендуемое расстояние найдите возможность обеспечить дополнительную защиту, например, с помощью масок в соответствии с рекомендациями национальных органов здравоохранения;
- во избежание скученности осуществляйте перевозку пассажиров в несколько этапов;
- обеспечьте надлежащую вентиляцию (например, открывая окна во время поездки);
- регулярно мойте транспортное средство, обращая особое внимание на поверхности, которых часто касаются (например, ручки дверей, поручни);
- отделите водительскую зону от остального пространства транспортного средства (например, с помощью ленты или напольной маркировки);
- попросите пассажиров входить и выходить через заднюю дверь;
- примите меры во избежание скопления пассажиров в местах ожидания транспорта.

## 5. Возможные меры профилактики: при входе на работу

### Контроль наличия симптомов (например, температуры)

Ознакомьтесь с действующими правовыми нормами и рекомендациями компетентных медицинских органов в отношении контроля наличия симптомов.

В некоторых странах можно измерять температуру тела работника перед входом на производство. В случае высокой температуры (выше 37,5°) работник не допускается к работе.

Процедура контроля температуры должна быть одинаковой для всех работников (вне зависимости от их производственных функций, вида трудового договора и т.д.) и осуществляться с применением надежного оборудования (например, инфракрасного термометра) и при соблюдении надлежащих указаний. Контроль должен осуществлять медицинский работник, сотрудник отдела кадров или лицо, прошедшее специальную подготовку. При этом следует разъяснить работникам, что такой контроль не означает медицинский диагноз и не заменяет собой его.

В ряде стран измерять температуру не рекомендуется, так как COVID-19 не всегда сопровождается высокой температурой. При этом такой контроль чреват непреднамеренными последствиями: люди с повышенной температурой могут стремиться скрыть свое состояние, принимая жаропонижающие средства (например, парацетамол) для того, чтобы сбить температуру, тем самым создавая ложное ощущение безопасности.

В других странах работодатели прежде, чем разрешить работнику вход на производственный объект, требуют подписать заверение об отсутствии симптомов заболевания (кашля, боли в горле, одышки, признаков простуды (насморка или чихания), потери обоняния) независимо от наличия повышенной температуры.

В случае контроля температуры разъясните работникам, что это делается исключительно в целях их защиты от возможного заражения. Кроме того, расскажите работникам о порядке обращения с этой информацией. Нормы охраны личных данных и тайны частной жизни должны соблюдаться.

## Временные санитарные правила и нормы по COVID-19

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

г. Бишкек, от 11 мая 2020 года № 244

#### О дополнительных мерах по снижению рисков распространения коронавирусной инфекции (COVID-19)

Приложение  
(к постановлению Правительства Кыргызской Республики  
от 11 мая 2020 года № 244)

#### Глава 2. Требования к отдельным объектам

Требования	Условия выполнения требований на объектах при возобновлении экономической деятельности
Организация «входного фильтра»	<ul style="list-style-type: none"> <li>– определение лица, ответственного за проведение измерения температуры тела сотрудников. Там, где имеются медицинские пункты,</li> <li>– организация врачебного осмотра;</li> <li>– измерение ответственным лицом при входе температуры тела сотрудников бесконтактным термометром или контактным способом;</li> <li>– опрос (анкетирование) сотрудников о наличии или отсутствии у членов семьи респираторных симптомов, осмотр сотрудников (кашель, повышенная температура, слабость, головная боль и др.);</li> <li>– обязательное отстранение от нахождения на рабочем месте лиц с повышенной температурой тела и признаками инфекционного заболевания;</li> <li>– вход посетителей строго при наличии масок или респираторов.</li> </ul>

## Контроль прихода и ухода

Сократите до минимума численность входящих в производственные помещения: в целом те, кто не имеют прямого отношения к работе предприятия, не должны допускаться на объект. Разъясните посетителям (например, клиентам и поставщикам) действующие на предприятии правила гигиены и безопасности прежде, чем допускать их на объект. Можно потребовать от посетителей письменно подтвердить свое согласие с этими мерами.

В некоторых странах работодатели ведут учет всех входящих и уходящих работников, подрядчиков и посетителей с указанием контактных реквизитов (адреса, номера телефона и т.д.). Такой учет может упростить выявление случаев заболевания или предполагаемого заболевания COVID-19. В этих целях можно использовать действующую систему учета кадров и посетителей – лучше всего электронную. Если обычно применяется система контроля по отпечатку пальца, найдите возможность временно перейти на систему индивидуальных карт доступа. Система бумажных удостоверений также создает потенциальную опасность в силу того, что многие люди касаются одной и той же поверхности при регистрации на входе. При невозможности перейти на электронную систему следует убедиться в том, что работники и посетители вымыли или протерли руки антисептиком на спиртовой основе прежде, чем подписать ведомость учета или воспользоваться контрольными часами.

## **Как избежать скопления людей при входе (выходе)**

Примите меры по обеспечению физического дистанцирования и недопущения скопления работников при входе и выходе с предприятия. Используйте для этого напольную маркировку, ленты или физические барьеры.

Во избежание скопления работников по возможности используйте режим сменной работы или скользящий график начала и окончания работы (при котором одни работники приступают к работе раньше, а другие – позже).

По возможности предусмотрите разные маршруты входа и выхода разных смен с территории предприятия.

Для соблюдения дистанцирования продумайте планировку территории парковки (количество парковочных мест, распределение автомобилей, мотоциклов, велосипедов).

## **Пропаганда личной гигиены**

При входе на территорию предприятия разместите плакаты, напоминающие работникам о необходимости мыть руки.

Разместите плакаты, напоминающие работникам о необходимости избегать рукопожатий и других контактных видов приветствия.

## 6. Возможные меры профилактики: на предприятии

### Раздевалки

Для обеспечения достаточного расстояния между работниками следует установить, сколько работников может одновременно находиться в раздевалке.

При необходимости выделите под раздевалку дополнительные помещения.

Организируйте регулярную уборку раздевалок: как минимум, между сменами и в конце каждого рабочего дня.

### Бытовые помещения

Напоминайте работникам о необходимости мыть руки до и после пользования туалетом.

Обеспечьте максимальное соблюдение мер физического дистанцирования, например, временно устанавливая дополнительные туалеты, ограничивая количество людей, одновременно находящихся в помещении туалета, а также размещая писсуары и умывальники на достаточном расстоянии друг от друга.

По возможности обеспечьте в туалетах наличие жидкого мыла для мытья рук (вместо кускового) и бумажных полотенец для их вытирания (вместо тканых полотенец и электросушилок).

Организируйте регулярную уборку туалетов и бытовых помещений, в том числе в конце каждого рабочего дня.

### Столовая и помещения для отдыха

Если столовая предприятия (помещение для приема пищи) может удовлетворять указанным ниже условиям, она должна быть открыта, чтобы работники не покидали территорию предприятия для приема пищи во время перерыва.

Напоминайте работникам о необходимости вымыть руки перед входом в столовую. Для этого рекомендуется обеспечить наличие в помещении столовой антисептика для рук.

Для соблюдения физического дистанцирования и обеспечения безопасности установите, какое максимальное количество людей может одновременно находиться в столовой.

Во избежание скопления людей установите скользящий график перерывов на отдых и прием пищи. Если работа организована посменно, не допускайте одновременного присутствия в столовой работников из разных смен.

Распланируйте помещение столовой так, чтобы разместить присутствующих на достаточном удалении друг от друга (например, увеличив расстояние между столами и стульями, сократив количество имеющихся стульев).

Сократите (исключите) питание из общего котла (например, суп, кашу) и пользование общим оборудованием (например, микроволновой печью).

Измените организацию питания в столовой на раздачу упакованных блюд, которые можно взять с собой.

Введите (рекомендуйте) безналичный расчет во избежание передачи наличных денег.

Следите за чистотой и санитарным состоянием помещений для приема пищи, особенно если посуду, столовые приборы (ножи, ложки, вилки) предоставляет предприятие.

Напоминайте работникам о необходимости отдельно пользоваться посудой, столовыми приборами (ножами, ложками, вилками) и не делиться пищевыми продуктами.

Обращайте особое внимание на регулярную чистку кнопок автоматов по продаже напитков и еды. Для этого в помещениях рекомендуется обеспечить наличие антисептиков для рук или гигиенических салфеток.

## **Организация труда, рабочих мест и (или) производственных участков**

Переведите на удаленную работу всех тех, чьи функции позволяют сделать это.

Организируйте работу так, чтобы все присутствующие соблюдали меры физического дистанцирования.

В условиях офиса для этого может понадобиться разместить рабочие места на достаточном удалении друг от друга. При невозможности сделать это создайте дополнительное пространство, например, за счет отказа от использования некоторых мест, переноса части рабочих мест в запасные помещения, организации рабочих мест таким образом, чтобы работники сидели друг к другу не лицом, а боком или спиной.

Если обеспечить достаточное расстояние между работниками нельзя, прежде всего примените такие средства коллективной защиты, как пластиковые экраны и перегородки для отделения рабочих мест, и (или) меры организационного характера, например скользящий график работы и перерывов на отдых и (или) изменение последовательности заданий для обеспечения максимального расстояния между работниками. Так, в условиях сборочного производства можно поручить одному работнику столько сборочных операций (больше, чем одну), сколько обычно выполняют два человека, если по-другому расположить сборочные станции на достаточном расстоянии друг от друга нельзя.

В случае применения бригадного метода следует сократить и зафиксировать численность каждой бригады и строго ограничить контакты между работниками различных бригад (например, используя скользящий график работы или разделив рабочее пространство на зоны и указав каждой бригаде на необходимость оставаться в пределах своей зоны).

В случае заболевания одного из членов бригады следует отправить на карантин всех (если контакты между ними считаются близкими) и заменить бригаду на другую. Состав бригад может определяться функциями (для обеспечения наличия всех важнейших функций для

того или иного процесса) или местом работы (когда все члены работают на одном и том же производственном участке офиса или предприятия).

Нанесите напольную маркировку для обозначения безопасной дистанции между рабочими местами.

Если коллективных мер организационного характера недостаточно для обеспечения надлежащего расстояния при выполнении необходимых заданий, ведущих к таким ситуациям, обеспечьте наличие дополнительной защиты (масок и/или других средств индивидуальной защиты), соблюдая при этом требования и рекомендации, действующие в стране.

## **Производственное оборудование**

Укажите работникам на необходимость пользоваться только собственным инструментом или тем, который выделит предприятие. Совместное пользование инструментом коллегами по работе нужно запретить или не рекомендовать.

Организируйте регулярную чистку инструмента (особенно в конце смены и до использования другими работниками).

## **Журнал учета контактов между работниками**

Организируйте учет контактов между работниками. В простейшей форме это может быть журнал учета (с указанием даты, ФИО, названия отдела) всех коллег, с которыми работник поддерживает контакты в течение смены (рабочего дня), не имея при этом возможности соблюдать минимальную дистанцию в течение более 15 минут.

Такой учет должен вести каждый работник, передавая список своему руководителю в конце смены (рабочего дня). Затем этот журнал можно использовать для того, чтобы определить, какие задания нельзя выполнить без нарушения мер физического дистанцирования: изучив их, можно установить для них альтернативные меры профилактики.

## **Перемещения внутри предприятия**

Максимально ограничьте перемещения внутри предприятия: укажите работникам на необходимость оставаться там, где они должны находиться, и без особых причин не переходить в другие помещения или территории.

Напоминайте работникам о необходимости в максимальной мере соблюдать правила физического дистанцирования при перемещении по территории производственного участка.

Напоминайте работникам о необходимости избегать пользоваться лифтами. Если это невозможно, установите ограничения на количество людей, одновременно пользующихся лифтом (например, по одному на лифт небольшого размера). Объясните работникам, что им следует сохранять дистанцию и стоять спиной друг к другу.

По возможности обеспечьте непересекающиеся маршруты движения на производственном участке. Для максимально четкого обозначения безопасных маршрутов пользуйтесь напольной маркировкой или лентой.

Движение в узких лестничных пролетах, где люди, идущие навстречу друг другу, не могут сохранять безопасную дистанцию, лучше сделать односторонним или ввести правила приоритета (например, приоритет у того, кто спускается).

По возможности нужно сделать односторонним движение в коридорах, которыми пользуется много людей или где невозможно обеспечить безопасную дистанцию.

Установите эти правила как внутри здания, так и за его пределами, например, на парковке, на пути к производственным участкам и рабочим местам, объектам социальной сферы, кафетериям, курилкам.

При невозможности устроить маршруты движения таким образом, чтобы обеспечить физическое дистанцирование, рекомендуется использовать дополнительные средства защиты (маски), соблюдая при этом требования и указания компетентных органов.

## **Совещания и командировки**

Отмените все совещания, занятия и командировки, в которых нет насущной необходимости.

Приостановите проведение любых совещаний, требующих присутствия большего количества людей, чем это допустимо в соответствии с требованиями или рекомендациями компетентных органов.

Пользуйтесь альтернативными методами проведения совещаний, например виртуальными, а также цифровыми средствами связи.

Ежедневные установочные или рабочие совещания можно проводить с помощью селекторной связи с тем, чтобы все оставались на своих рабочих местах и сохраняли дистанцию.

Если необходимо провести очное совещание, максимально сократите его время и число участников, а также в целях физического дистанцирования выделите для этого помещение достаточного размера (или проведите совещание на открытом воздухе). Это должно быть чистое, хорошо проветриваемое помещение. Для упрощения последующего контроля, если в нем возникнет необходимость, нужно сохранять перечень участников с указанием их контактных реквизитов в течение, как минимум, 14 дней.

Для каждого помещения для совещаний определите допустимое количество людей, которые могут безопасно находиться в нем одновременно.

## **7. Возможные меры профилактики: уход с работы**

Укажите работникам на необходимость мыть руки перед уходом с работы.

Во избежание скопления людей максимально распределите время выхода.

Если перевозку работников осуществляет предприятие, предварительно убедитесь, что транспортное средство прошло надлежащую санитарную обработку (см. рекомендации пункта 4).

Напоминайте работникам о необходимости мыть руки после прихода домой.

## 8. Отношения с поставщиками и клиентами

### Поставщики и организация снабжения

В целях снижения потенциальных рисков заражения COVID-19 и сокращения возможных контактов поставщиков с работниками следует установить особый порядок приема груза, предусматривающий усиленные меры предосторожности (при погрузке и разгрузке товаров).

Ограничьте количество работников, занимающихся перевалкой груза. Они должны пройти обучение надлежащим процедурам.

Лучше, чтобы погрузкой и разгрузкой занимался только поставщик или только получатель груза. В любом случае необходимо сохранять безопасную дистанцию. Можно установить требование мыть при этом руки.

По возможности нужно предусмотреть скользящий график поставок во избежание одновременного присутствия на предприятии слишком большого количества посторонних людей.

Вирус COVID-19 остается на пластике и нержавеющей стали в течение 72 часов, на меди – в течение менее 4 часов, а на картоне – менее 24 часов<sup>3</sup>. По мере возможности рекомендуется осуществлять дезинфекцию поставок в местах разгрузки до передачи груза на склад или в производство. (Однако при этом следует помнить, что главный механизм распространения COVID-19 – передача от человека человеку).

Для ограничения доступа персонала поставщика в помещения предприятия следует по возможности устроить для поставщиков отдельный передвижной туалет.

Обеспечьте место для бесконтактной доставки почты или посылок.

По возможности осуществляйте оплату в электронной форме без использования наличных денег. Кроме того, организуйте регулярную чистку платежного терминала.

### Клиенты

Предприятиям, оказывающим личные услуги (например, предприятиям торговли и сферы услуг), может быть особенно сложно возобновить работу, так как, помимо мер защиты работников, им нужно также заботиться о безопасности своих клиентов. В этих условиях рекомендуется предусмотреть следующее.

- Регулярно следить и применять требования, рекомендации и ограничения, установленные компетентными органами для вашего вида деятельности.
- Разместить плакаты, призывающие клиентов, имеющих симптомы заболевания, воздержаться от входа в помещение предприятия.

3 <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>

- Разместить знаки, напоминающие работникам и клиентам о необходимости соблюдать меры предосторожности, в частности по мере возможности сохранять безопасную дистанцию от других людей, а также правила личной гигиены.
- Для защиты персонала и клиентов и недопущения скопления людей установите, сколько человек может одновременно находиться в помещении. Соблюдайте указания компетентных органов, обращаясь в местные органы здравоохранения за рекомендациями, как это делать.
- Регулируйте доступ на предприятие, ограничивая количество клиентов в тот или иной момент времени. Для осуществления такого контроля назначьте специального работника. После того как количество клиентов достигло установленного предела, новых клиентов следует впускать постепенно по мере освобождения помещения.
- Если клиенты ожидают своей очереди за пределами помещений предприятия, следите за тем, чтобы они соблюдали правила физического дистанцирования. Для обозначения безопасной дистанции лучше использовать напольную маркировку или другие вспомогательные средства.
- Регулируйте перемещения внутри предприятия. Примите необходимые меры для того, чтобы маршруты движения не пересекались, организуйте одностороннее движение. Для указания маршрутов можно использовать напольную маркировку.
- Обеспечьте на входе (выходе) наличие достаточного количества антисептика на спиртовой основе, рекомендуя клиентам воспользоваться им при входе и выходе с предприятия.
- Попросите клиентов касаться только тех предметов, которые они хотят приобрести.
- Для сокращения риска заражения работников и клиентов по возможности установите барьеры из прозрачного пластика во всех местах регулярного взаимодействия (например, в приемной зоне, на кассах) и регулярно мойте их.
- Рекомендуется попросить клиентов и работников носить маску, соблюдая рекомендации компетентных органов.
- Принимать заказы лучше заблаговременно с помощью интернета или по телефону. Заказы целесообразно заранее упаковывать для сокращения времени очного контакта с клиентами.
- По возможности следует пользоваться услугами служб доставки.
- Если это возможно, принимайте клиентов только по предварительной договоренности.

## 9. Уязвимые работники

Так как COVID-19 – это новое заболевание, пока еще нет достаточного объема информации о том, какие факторы осложняют его течение. В настоящее время известно, что риск осложнений касается людей старшего возраста и лиц с серьезными патологиями<sup>4</sup>.

Если работник входит в группу риска, посоветуйте ему обратиться к врачу, который может оценить его состояние и рекомендовать определенные меры профилактики, в том числе режим «временной нетрудоспособности» в профилактических целях.

Меры профилактики могут включать, например, удаленный режим работы или перевод работника на выполнение заданий, связанных с меньшей опасностью заражения COVID-19.

Врач может также рекомендовать усилить домашние меры предосторожности.

Следует сохранять в тайне любую информацию о состоянии здоровья работников.

---

4 Это люди старше 65 лет, имеющие хронические респираторные и сердечно-сосудистые заболевания, страдающие диабетом, проходящие лечение от рака, имеющие ослабленный иммунитет (например, в результате ВИЧ-инфекции).

## 10. Охрана психического здоровья работников в условиях пандемии COVID-19

### Влияние пандемии на психологическое состояние работников

Пандемия коронавируса может значительно усилить у людей чувство страха, тревоги и беспокойства. Усилению стресса и беспокойства способствуют в том числе следующие факторы.

- Тревога вследствие опасности коронавируса для здоровья, особенно если человек относится к группе риска или имеет в семье лиц этой категории.
- Изоляция, особенно если человек работает в удаленном режиме.
- Постоянная информационная нагрузка.
- Неопределенность в отношении срока кризиса, страх потерять работу (доход) и т.д.
- Потеря работы, даже временная.
- Растущая нагрузка на работающих родителей (воспитателей) из-за закрытия учебных заведений.
- Растущая нагрузка на работников из-за большого количества отсутствующих и (или) увеличения спроса, особенно в критически важных отраслях.
- Ситуация траура и скорби по умершим.

Чтобы помочь работникам преодолеть стресс и тревогу в связи с пандемией, нужны следующие меры.

- Поддерживать с ними регулярный, открытый и откровенный контакт и давать как можно больше информации для ответа на волнующие их вопросы и противодействия слухам.
- Заверить работников, что предприятие делает все возможное для того, чтобы быть готовым работать в условиях пандемии.
- Убедиться, что работники знают, куда обращаться, если им требуется помощь или они чувствуют себя подавленными.
- Рекомендовать работникам ограничить потребление информации, поскольку постоянное слежение за новостями в СМИ и социальных сетях может вызвать или усилить тревогу, стресс или панику. Для получения информации лучше пользоваться ограниченным количеством альтернативных источников, таких как центральные органы здравоохранения или ВОЗ.
- Культивировать сочувственное отношение со стороны руководства: организовать надлежащую подготовку руководителей и снабдить их необходимыми средствами для проведения бесед с подчиненными в целях контроля их состояния и распознавания признаков неблагополучия.
- Напомнить работникам о содержании программы помощи работникам (если она действует на предприятии). Эти программы могут быть главным источником помощи в таких вопросах, как психическое здоровье или материальное положение.
- При отсутствии программы помощи указывать работникам на источники информации и рекомендаций по вопросам психического здоровья и благополучия, которыми могут быть, например, ВОЗ, организации психологической помощи или органы здравоохранения, действующие в стране.

## Учет потребностей работников при оказании помощи

Каждый по-своему реагирует на ситуацию стресса. В условиях пандемии у работников появляются разные опасения. Поэтому при оказании работникам психологической помощи прежде всего нужно понять, каково их состояние и какие факторы определяют его. Для этого целесообразно провести опрос среди работников или организовать для различных групп работников обсуждение вопросов, связанных с их состоянием. Наличие такой информации поможет сделать помощь более адресной.

Планировать меры психологической помощи следует, в зависимости от обстоятельств, с учетом трех широких категорий работников: работников, переведенных на удаленный режим работы, временно сокращенных работников и продолжающих работать в обычном режиме (вернувшихся на работу).

### Помощь работающим в удаленном режиме

Многим работникам непривычно работать в удаленном режиме полный день в условиях изоляции от коллег и друзей. Их привычный уклад жизни может разрушиться, что вызывает тревогу и стресс. В этой связи важно помочь работникам приспособиться к этой ситуации.

Дайте работникам рекомендации о том, как сохранить свое психическое здоровье в условиях работы в удаленном режиме. Например, посоветуйте им: выдерживать регулярный график работы, выделить специальное место для работы и периодически делать перерыв, установить предел в работе, чтобы избежать чрезмерного удлинения рабочего времени, заниматься тем, что повышает настроение и не дает погрязнуть в насущных проблемах, поддерживать связь с друзьями и членами семьи с помощью интернета, чтобы развеять ощущение изоляции и одиночества.

Кроме того, поддержать работающих в удаленном режиме можно следующим образом.

- Проявлять сочувствие и готовность помочь. Руководители должны понимать, что работники могут ощущать беспокойство и подавленность и поэтому должны быть готовы выслушивать работников, отвечать на их вопросы и успокаивать их тревоги в отношении работы и других возможных проблем.
- Поддерживать связь с работниками с помощью цифровых средств: для регулярного контроля и обеспечения взаимодействия между группами работников можно использовать виртуальные совещания.
- Рекомендовать работникам «отключаться»: надомные работники могут стремиться всегда быть на связи, поэтому руководителю следует показать пример другого поведения, например, воздерживаясь от отправки сообщений в часы отдыха работников и советуя работникам отключаться, в свою очередь.

Обращайте особое внимание на потребности тех удаленных работников, у которых есть обязанности по уходу за детьми, так как в период закрытия школ и детских садов сочетать работу и обязанности по уходу может быть тяжело. Обсудите с работниками и определите возможные варианты помощи, такие как корректировка плановых показателей, установление гибкого графика работы, сокращение рабочего времени или предоставление отпуска.

## **Помощь временно сокращенным работникам**

Люди могут по-разному реагировать на эту ситуацию. Если для некоторых перерыв в работе может быть кстати, то для многих это будет тяжелым испытанием, вызывающим большие эмоциональные переживания в связи с неуверенностью в завтрашнем дне, утратой смысла жизни или ощущением собственной ненужности.

Узнайте у временно сокращенных работников, чего они хотят и в чем нуждаются. У разных людей могут быть разные предпочтения в отношении того, каким образом, с какой регулярностью и от кого они хотят получать информацию.

Для многих работа составляет значительную часть жизни. Организация виртуальных встреч с теми, кто временно сокращен, может помочь им сохранить связь с предприятием и своими коллегами.

Можно предложить таким работникам альтернативные виды деятельности, например волонтерскую работу или виртуальные учебные программы, с тем, чтобы их развитие не останавливалось в течение этого периода.

## **Работники, продолжающие работать в обычном режиме или вернувшиеся на работу**

Особенно важно, чтобы работники, продолжающие работать в обычном режиме или вернувшиеся на работу, чувствовали себя в безопасности и ощущали поддержку. Для этого необходима информация о мерах предосторожности и гигиене.

Кроме того, нужно помнить, что у работников могут быть особые обстоятельства (например, в случае обязанностей по уходу за другими членами семьи), и обсудить возможные меры помощи им в этом, такие как гибкий график работы, сокращение рабочего времени.

## 11. Что делать в случае проявления симптомов COVID-19 на работе?

Ознакомьтесь с рекомендациями и порядком действий, установленными центральными и местными органами здравоохранения, и следуйте им.

Разработайте план действий на случай проявления симптомов заболевания (высокой температуры, кашля, одышки) на работе. Разъясните работникам установленный порядок действий, учитывая при этом следующие меры.

- Изолируйте заболевшего работника, лучше всего поместив его в отдельное помещение за закрытой дверью. По возможности откройте окно, чтобы проветрить помещение. Дайте заболевшему медицинскую маску.
- Если состояние работника тяжелое (например, у него одышка), немедленно вызовите скорую помощь. В противном случае позвоните на «горячую линию» и выполняйте полученные указания.
- Сократите контакты с заболевшим работником до абсолютно необходимых. При оказании помощи заболевшему нужно обязательно носить маску, очки и перчатки.
- Произведите уборку помещения, используемого заболевшим работником, соблюдая указания органов здравоохранения.
- Определите, с кем из коллег заболевший находился в тесном контакте (как минимум, за два дня до проявления симптомов заболевания), чтобы выявить других работников, которые могли заразиться. Выполняйте дальнейшие указания органов здравоохранения. Взаимодействуйте с ними в процессе эпидемиологического расследования.

## Литература и ссылки на источники информации

- Behavioural Insights Team, 2020, [Bright infographics & minimal text make handwashing posters most effective – result from an online experiment](#)
- BetterWork Indonesia, 2020, [Compilation of Guidelines on Covid-19 Transmission, Prevention and Management and the Best Practices in the Workplace](#)
- Center for Workplace Mental Health, 2020, [Working Remotely During COVID-19](#)
- Centers for Disease Control and Prevention, 2020, [Coronavirus disease 2019 – People Who Are at Higher Risk for Severe Illness](#)
- Chilean Chamber of Construction, 2020, [Protocol of preventive actions for construction works, Version 2.0 updated to 04.20.2020. \(in Spanish\).](#)
- Confederation of British Industry, 2020, [Factsheet: mental health and wellbeing in a crisis](#)
- Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail en Belgique, 2020, [Guide générique pour lutter contre la propagation du COVID-19 au travail \(in French and Dutch\).](#)
- Federation of European Heating, Ventilation, and Air Conditioning Associations, 2020, [REHVA COVID-19 guidance document, April 3, 2020](#)
- FEDIL – The Voice of Luxembourg’s Industry, 2020, [Guide de bonnes pratiques destiné à accompagner les entreprises du secteur manufacturier poursuivant ou redémarrant leurs activités \(in French\).](#)
- Guatemala Chamber of Agriculture, 2020, [Application of Protocols of the Agricultural Sector for the prevention of contagion COVID19 in the workplace \(in Spanish\).](#)
- Guayaquil Chamber of Commerce, 2020, [COVID-19 Prevention Protocol in commercial companies or services \(in Spanish\).](#)
- Ibec, 2020, [COVID-19 hub](#)
- ILO, 2020, [Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work - Action Checklist](#)
- ManufacturingNZ, 2020, [Covid-19 Safe Work Protocols for the manufacturing industries, 19 April.](#)
- McKinsey & Company, 2020. [Europe needs to prepare now to get back to work–safely](#)
- UK government, 2020, [Social distancing in the workplace during coronavirus \(COVID-19\): sector guidance](#)
- Union Industrial Argentina, 2020, [Protocolo de actuación. Prevención y control de coronavirus \(COVID-19\) \(in Spanish\).](#)
- ВОЗ, 2020, [Применение масок в контексте COVID-19: временные рекомендации, 6 апреля 2020.](#)
- , 2020, [Рекомендации для государств-членов в отношении совершенствования практики гигиены рук посредством обеспечения всеобщего доступа к станциям гигиены рук в целях профилактики передачи вирусного возбудителя COVID-19](#)
- WHO, 2020. [Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak](#)

**Бизнес-ассоциация ЈІА**

**720001, г. Бишкек, ул. Ибраимова, 103**  
**Тел: +996 312 883-527, +996 312 883-531**  
**web: [www.jia.kg](http://www.jia.kg)**  
**e-mail: [office@jia.kg](mailto:office@jia.kg)**

**2999 сом**