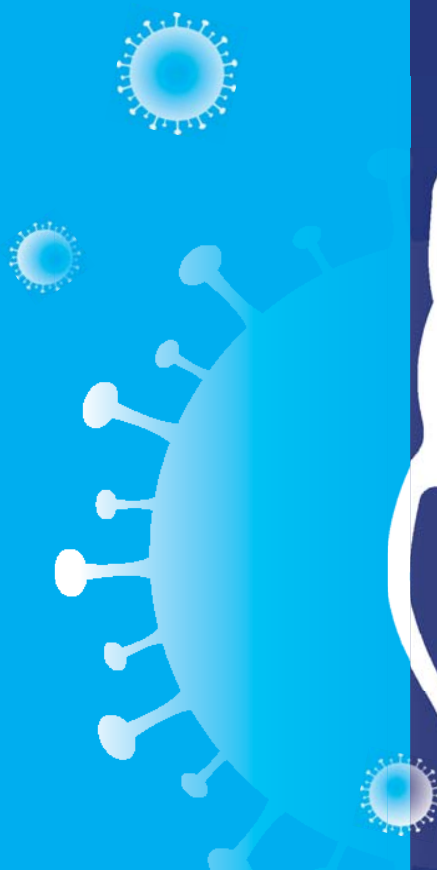




Бизнес  
Ассоциация  
JIA

# COVID-19 ПАНДЕМИЯСЫНЫН ШАРТТАРЫНДА ЭМГЕКТИ УЮШТУРУУ БОЮНЧА ИШ БЕРҮҮЧҮЛӨР ҮЧҮН КОЛДОНМОЛОР ЖЫЙНАГЫ

Бишкек, 2020-жыл





Бизнес  
Ассоциация  
JIA

# **COVID-19 ПАНДЕМИЯСЫНЫН ШАРТТАРЫНДА ЭМГЕКТИ УЮШТУРУУ БОЮНЧА ИШ БЕРҮҮЧҮЛӨР ҮЧҮН КОЛДОНМОЛОР ЖЫЙНАГЫ**

Бишкек, 2020-жыл



## ЈИА бизнес ассоциациясынын кайрылуусу

Ушул Жыйнак Иш берүүчүлөрдүн иш-аракети боюнча Эл аралык эмгек бюросу (ЭЭУ-АСТ/ЕМР) тарабынан даярдалган колдонмолордун, Бүткүл дүйнөлүк саламаттыкты сактоо уюму (ДССУ) жарыялаган колдонмолордун жана көрсөтмөлөрдүн негизинде Кыргыз Республикасындагы ЈИА бизнес ассоциациясы тарабынан иш берүүчүлөр, иш берүүчүлөрдүн тармактык ассоциациялары үчүн жалпы окуу куралы катары иштелип чыккан жана аны Кыргызстандын ишкерлер чөйрөсүнө жайылтууга ниеттенүүдөбүз. Колдонмолордо борбордук жана жергиликтүү бийлик органдары тарабынан жарыялануучу республикалык тиешелүү мыйзамдарды, мыйзам алдындагы актыларды, көрсөтмөлөрдү жана колдонмолорду; анын мүчө ишканалар үчүн практикалык пайдасын жогорулатуу үчүн материалдар тууралуу маалыматтарды көрсөтүп өттүк.

Жыйнак колдонуудагы тиешелүү мыйзамдарды, мыйзам алдындагы актыларды, саясий документтерди, борбордук жана жергиликтүү бийлик органдары тарабынан кабыл алынган көрсөтмөлөрдү жана колдонмолорду көрсөтүү менен Кыргыз Республикасында колдонууга ылайыкташтырылган. Иш берүүчүлөрдүн тармактык ассоциациялары, ЈИА бизнес ассоциациясынын регионалдык өкүлчүлүктөрү бул жыйнакты жайылтууда тармактык өзгөчөлүктөрдү жана мүчө-ишканалар үчүн анын практикалык пайдасын жогорулатуу максатында тигил же бул регионго мүнөздүү өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен, жыйнакты маалыматтар менен толуктай алышат.

*Эскертүү:* Эл аралык эмгек бюросу ушул жыйнакта келтирилген жана алар авторлорго гана таандык ой-пикирлер жана көрсөтмөлөр үчүн жоопкерчилик тартпайт. Фирмалардын, коммерциялык өнүмдөрдүн жана процесстердин аталыштарына шилтемелер Эл аралык эмгек бюросу тарабынан жактырылгандыгын билдирбейт.



**COVID-19дун шарттарында эмгекти уюштуруу**

**А**

**COVID-19 пандемиясынын шарттарында үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуунун 6 этаптуу планы**

**Б**

**COVID-19 пандемиясынын шарттарында аралыктан иштөө режими**

**В**

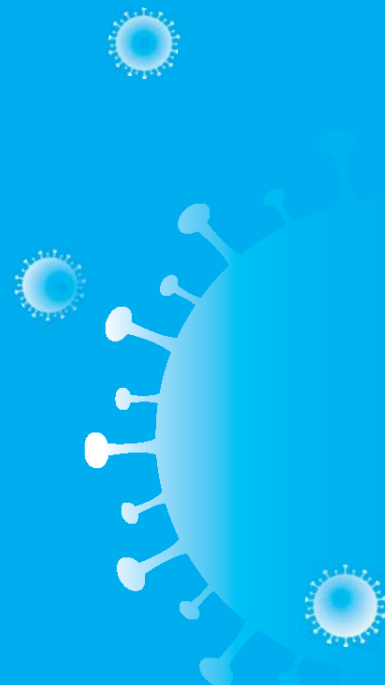
**Ишти кантип кайтадан коопсуз баштоо керек**

**Г**

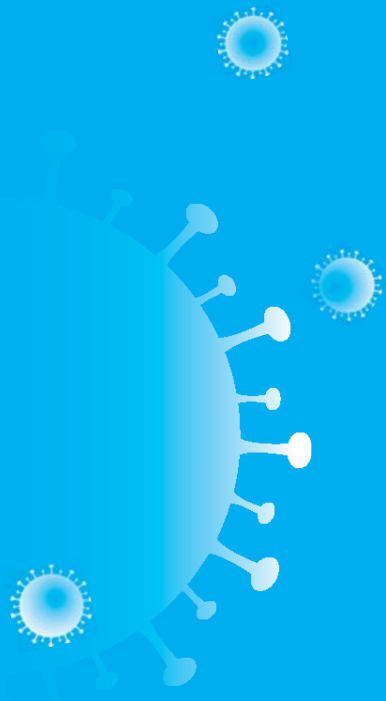


# **COVID-19ДУН ШАРТТАРЫНДА ЭМГЕКТИ УЮШТУРУУ**

# A







## Мазмуну

|   |     |
|---|-----|
| Киришүү.....  | A5  |
| 1. Иш берүүчүлөр кызматкерлерди жана өндүрүштү коргоону кантип камсыз кылуулары керек?.....   | A7  |
| 1.1 COVID-19дун жайылуу механизми кандай?.....  | A7  |
| 1.2 COVID-19дун белгилери кандай? .....   | A7  |
| 1.3 Иш берүүчүлөр кызматкерлерин маалымдоого тийишпи?.....  | A8  |
| 1.4 Кызматкерлерге кандай медициналык маалыматты жеткирүү керек? .....  | A9  |
| 1.5 Иш берүүчүлөр эмгекти коргоону камсыз кылуусу үчүн эмне кылышы керек? .....   | A9  |
| 1.6 Социалдык (же дене бойлук) аралыкты сактоо деген эмне?.....   | A10 |
| 1.7 Иш берүүчүлөр өндүрүштө COVID-19га чалдыгуу тобокелдигине кантип каршы туруулары керек? .....                                   | A11 |
| 1.8 Кызматкерлердин эмгекти коргоо жана коопсуздук боюнча кандай милдеттенмелери бар?.....  | A11 |
| 1.9 COVID-19 оорусу кызматкерлердин камсыздандыруу төлөмдөрүн камтый алабы?.....  | A12 |
| 2. Иш берүүчүнүн милдеттенмелери кандай?.....   | A17 |
| 2.1 Эмгекти коргоону жана коопсуз өндүрүш чөйрөсүн камсыз кылуу.....  | A17 |
| 2.2 Ооругандарга жана потенциалдуу түрдө ооруга чалдыккан кызматкерлерге карата аракеттер .....                                     | A17 |
| 2.3 Кызматкерлерге буйруктарды берүү .....  | A29 |
| 2.4 Ишканага келгендерди киргизүүгө болобу?.....  | A32 |
| 3. Аралыктан иштөөгө өтүү максатка ылайыктуубу?.....  | A33 |
| 3.1 Иш берүүчү кызматкерлерди жумуштун аралыктан иштөө режимине өткөргөнгө чейин эмнелерди эске алуусу зарыл? .....                 | A33 |
| 3.2 Кызматкерлерге үйүндө иштөөсү (аралыктан иштөөсү) үчүн кандай жабдуулар талап кылынат? .....                                    | A34 |
| 3.3 Жумуштарды үйүндө аткаруу үчүн компьютерлерди жана санарип технологияларды колдонууда кандай сактык чараларын көрүү керек?..... | A34 |

|     |   |     |
|-----|---|-----|
| 3.4 | Кызматкерге үйүндө иштөө шарттарында жалпы колдоонун дагы кандай чараларын жана байланыш каражаттарын камсыз кылуу зарыл?.....      | A35 |
| 3.5 | Камсыздандыруу компенсациясы кызматкерлер үйлөрүндө иштеген мезгилге жайылтылабы? .....   | A35 |
| 3.6 | Кызматкерлер компаниянын үйүндө иштөө көрсөтмөсүн карманууга милдеттүүбү?.....  | A36 |
| 4.  | Иш берүүчү өз иш-аракетин өзгөртө же анын көлөмүн кыскарта алабы? .....   | A37 |
| 4.1 | Эгерде аралыктан иштөө иш-аракеттин мүнөзүнө же аткарылуучу иш-милдеттерге жараша мүмкүн болбосо, кандай альтернативалар бар? ..... | A37 |
| 4.2 | Иш берүүчү иш убактысын же кызматкерлердин тизмелерин алмаштыра алабы? .....  | A38 |
| 4.3 | Иш берүүчү суроо-талап төмөндөгөн шарттарда жумуштун көлөмүн кыскарта алабы? .....  | A39 |
| 4.4 | Кадрларды кыскартууда тартип жана алдын-ала аракеттер кандай болот? .....   | A40 |
| 5.  | Эгерде ишкана жабылууга тийиш болсо, эмне кылуу керек? .....  | A42 |
| 5.1 | Ишкана кандай шарттарда жабылууга тийиш?.....   | A42 |
| 5.2 | Кызматкерлерди айлык акысын сактабастан убактылуу кыскартуу мүмкүнбү? .....   | A42 |
| 6.  | Басмырлаган деген күнөө коюудан кантип кутулууга жана кызматкерлердин жеке жашоосун кантип коргоо болот? .....                      | A44 |
| 6.1 | Иш берүүчүлөрдүн COVID-19 пандемиясына байланыштуу басмырлоого, зордуктоого жана коркутууга тиешелүү милдеттери кандай? .....       | A44 |
| 6.2 | Иш берүүчүлөр басмырлаган деген күнөө коюу тобокелчилигин минимумга кандайча түшүрө алат?.....                                      | A45 |
| 6.3 | Иш берүүчүнүн кызматкерлердин же келип-кеткендердин жеке маалыматтарын чогултууну жүзөгө ашырууга укугу барбы? .....                | A45 |
| 7.  | Иш жүзүндө пайдалуу материалдар жана маалымат .....   | A47 |
| 7.1 | Негизги маалымат материалдары.....  | A48 |
| 7.2 | Негизги байланыш маалыматы .....  | A48 |
|     | Адабият жана маалымат ресурстарына шилтемелер.....  | A49 |

## Киришүү

Таажывирус пандемиясынын (COVID-19) учурдагы тез жайылуусу бүткүл дүйнө жүзүндө мурун болуп көрбөгөндөй абалды түздү. Бүткүл дүйнөлүк саламаттыкты сактоо уюму (ДССУ) жана дүйнө өлкөлөрү COVID-19дун жайылуу темптерин басандатууга жана ооруга чалдыгууну кыскартууга багытталган чараларды көрүүдө. Өкмөттөр бир катар ыкчам чараларды, анын ичинде мамлекеттик чек араларды жабуу, милдеттүү карантинди киргизүү, ары-бери жүрүү эркиндигин чектөө, массалык иш-чараларды өткөрүүгө тыюу салуу, ошондой эле шаарларды же жалпы эле өлкөнү изоляциялоо чараларын көрүүдө. Булардын бардыгы кадимки көнүмүш турмуштагы жана экономикалык иш-аракеттердеги масштабдуу өзгөртүүлөргө алып келди.

Мында учурдагы пандемия шарттарында үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу боюнча пландар иштелип чыгып, көптөгөн ишканалар тарабынан ишке киргизилип жаткандыгын эске алуу менен, бардык иш берүүчүлөр тиешелүү даярдыкты жана COVID-19 жугуштуу оорунун жайылышына каршы аракеттенүү чараларын көрүүнү жүзөгө ашырууга, анын ичинде ишкананын ишинин кыскарышына же мүмкүн болгон милдеттүү жабылышына даярданууга тийиш.

Иш берүүчүлөр эмне кылышы керек? Бул колдонмо COVID-19 пандемиясы шарттарында аларга эмгекти уюштурууга: ишкананын ишин камсыз кылууга, персоналды коргоо же өндүрүш мамилелер чөйрөсүндөгү иш берүүчүлөрдүн алдында турган айрым маселелерди чечүүгө, ошондой эле эмгекти коргоодо (ЭК) болобу жардам берүү үчүн Эл аралык эмгек уюму тарабынан иштелип чыккан.

Ушул колдонмо иш менен камсыз болуу же коопсуздук чөйрөсүндөгү негизги көйгөлөргө тиешелүү суроолордун жана жооптордун жыйындысынын негизинде түзүлгөн. Кырдаал өтө тез өзгөрүп жаткандыктан, иш берүүчүлөр ДССУ алардын өлкөсүндөгү саламаттыкты сактоонун борбордук жана жергиликтүү органдары менен биргеликте жарыялаган же жасагандарынын бардыгынан кабардар болуп тургандыгы абдан маанилүү. Андан тышкары иш берүүчүлөр ар дайым колдонуудагы мыйзамдар же мыйзам алдындагы актылар, контракттар жана жамааттык келишимдер менен жүктөлгөн өздөрүнүн укуктук милдеттенмелерин эске салып жүрүүгө тийиш жана зарылчылыгына жараша юридикалык консультацияларга кайрылуулары керек.

Иш берүүчүлөр COVID-19 жугуштуу ооруга каршы аракеттенүү максатында төмөнкүлөрдү билүүгө тийиш:

- бийликтин борбордук жана жергиликтүү органдарынын сунуштарын, ага кошо эмгекти уюштурууга тиешелүү сунуштарын билүүгө жана маанилүү маалыматты эмгек жамаатына жеткирүүгө;
- экономикалык иш-аракетте үзгүлтүккө учуроонун потенциалдуу тобокелдиктерин баалоого;
- бийликтин борбордук жана жергиликтүү органдарынын сунуштарын эске алуу менен бизнестин бекемдигинин запасын жогорулатуу жана кызматкерлер менен алардын үй-бүлөлөрүн колдоо үчүн үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу боюнча планды кайра

карап чыгууга же иштеп чыгууга;

- кызматкерлердин жана өндүрүшкө тиешеси бар башка адамдардын COVID-19 вирусун жуктуруп алуу тобокелчилигин табууга жана минималдаштырууга;
- иш ордунда социалдык аралыкты (ошондой эле дене бойлук деп аталган аралыкты) сактоо принциптерин колдонуу менен эмгек гигиенасын бекемдөөгө; ишкананын жумушчуларына, өзгөчө COVID-19 вирусун жуктуруп алуунун жогорку коркунучу бар чөйрөлөрдөгү жумушчуларга компенсацияларды төлөп берүү боюнча жоопкерчилик чараларына баа берүүгө;
- алардын көйгөйлөрүн өкмөткө чейин жеткире алууга жана ишкананын жашоо жөндөмдүүлүгүнүн өсүшүнө жана алардын бекемдик запасын жогорулатууга көмөктөшүүчү ЭУларга кеңеш же жардам алуу үчүн кайрылууга тийиш.

*Ушул колдонмодогу кеңештер жана сунуштар жалпы мүнөзгө ээ. Аларды улуттук мыйзамдардын жана тажрыйбалардын контекстинде кароо керек.*

# 1. Иш берүүчүлөр кызматкерлерди жана өндүрүштү коргоону кантип камсыз кылуулары керек?

Иш берүүчүлөр жалпысынан кызматкерлердин жана өндүрүштөгү башка адамдардын коопсуздугун жана эмгегин коргоону камсыз кылууга милдеттүү. Ал өзүнө ден соолукка жана коопсуздукка тобокелдиктерди өзүндө алып жүрбөгөн өндүрүш чөйрөсүн мүмкүн болушунча түзүүнү жана колдоону, өз ишин аткарып жаткан кызматкерлер үчүн коргонуунун адекваттуу каражаттарын камсыз кылууну камтыйт<sup>1</sup>. Бул ченемдер улуттук мыйзамдардын эмгекти коргоо жөнүндөгү көптөгөн актыларында бекитилген.

COVID-19 – бул өтө коркунучтуу жугуштуу оору, анын натыйжасы болуп жакында эле табылган таажывирус оорусу саналат. Иш берүүчүлөр COVID-19 пандемиясынын жайылуу шарттарында кызматкерлердин өндүрүштө эмгегин коргоону жана коопсуздугун камсыз кылуу үчүн эмне кылышы керек? Ушул главада пандемияга байланыштуу тобокелдиктерди баамдоого жана кызматкерлерди жана өндүрүш чөйрөсүн коргоо максатында аларды минималдаштыруу боюнча чараларды көрүүгө жардам берген бир катар суроолор жана жооптор камтылган.

## 1.1 COVID-19дун жайылуу механизми кандай?

ДССУ маалыматы боюнча COVID-19 абадагы тамчылар менен жетөл же ооруган адамдын дем алуусу аркылуу жайылтылууда. Тамчылардын көбү жакын жайгашкан буюмдарга жана алардын үстүнө, мисалы, текчелерге, столдорго же телефондорго барып түшүп калат. Кызматкерлер, эгерде алар оору жуктурулган буюмдарга же алардын үстүнө тийип, андан кийин оозун же мурдун сүрткөн болсо, ооруга чалдыгышы мүмкүн. Эгерде кызматкерлер COVID-19 оорусуна чалдыккан адамдан 1 метрден аз аралыкта болгон болсо, алар абада учуп жүргөн тамчыларды жутуп алып, ооруп калышы мүмкүн. Башкача айтканда вирус сасык тумоо сыяктуу эле жайылтылат.

## 1.2 COVID-19дун белгилери кандай?

ДССУ маалыматы боюнча COVID-19 кеңири жайылтылган белгилери болуп температуранын көтөрүлүшү, чарчагандык жана кургак жөтөл саналат. Айрым учурларда илдет оору, мурун көңдөйлөрүнүн бүтүшү, мурундун бүтүшү, тамактын сезгениши же ич өтүү менен коштолот. Бул белгилер адатта жумшак формада пайда болуп, акырындап күчөп кетет. Бир катар учурларда белгилер таптакыр жок болуп, ал эми ооругандар өздөрүн анчалык жаман сезишпейт. COVID-19 оорусуна чалдыккандардын дээрлик көпчүлүгү оорунун жумшак формасынан өтүп, сакайып кетишет. Бирок айрым учурларда оору өтө курч формада өтүп, ооругандарды ооруканага жаткыруу талап кылынышы мүмкүн. Күчөө тобокелчилиги улуу жаштагы адамдарда, иммундук системасы алсыраган жана диабет, жүрөк кан тамыр же өпкө оорусу сыяктуу өнөкөт оорусу бар адамдарда көбүрөөк.

1 1981-жылдагы Өндүрүш чөйрөсүндөгү эмгектин коопсуздуктуу жана гигиенасы жөнүндө конвенциянын 16-бер. (№ 155): Иш берүүчүлөр алардын контролунда болгон жумушчу орундардын, механизмдердин, жабдуулардын жана процесстердин коопсуз болушун жана ден соолукка коркунуч келтирбеши үчүн мүмкүн болушунча негиздүү жана иш жүзүндө аткарылышы камсыз кылууга тийиш.

### 1.3 Иш берүүчүлөр кызматкерлерин маалымдоого тийишпи?

Кызматкерлерди көбүнчө COVID-19 пандемиясы кыжалат кылып, аларда ден соолугунун тобокелдиктери, эмгекти уюштуруудагы өзгөрүүлөр же иш менен камсыз болуу статусу жөнүндө суроолор жаралышы мүмкүн. Бул маалыматты өндүрүштө иштеген жумушчуларга дайыма жана системалуу түрдө жеткирип турууга жана адашууга, ушактарга же туура эмес маалыматка жол бербөө үчүн иш берүүчүлөр туруктуу негизде өздөрүнүн кызматкерлерин, ал үчүн мүмкүнчүлүгүнө жараша өзгөчө кызматкерди же координаторду дайындап алуу менен кабардар кылуу зарыл.

Иш берүүчүлөр төмөнкүлөрдү аткарууга тийиш:

- COVID-19 жөнүндө маалыматты жеткирип туруу үчүн координаторлордон бирөөнү же тобун дайындоо;
- бийликтин борбордук же жергиликтүү органдарынан келип түшкөн акыркы маалыматтарды текшерүү;
- жумушчуларга актуалдуу жана анык маалыматты дайыма жеткирип туруу;
- өзүнүн ишканасынын жол-жоболору жана саясаты жөнүндө маалыматтарды, анын ичинде эмгекти ийкемдүү уюштуруу, аралыктан иштөө, жумушчу орунда жок болуу, ооругандыгына байланыштуу өргүү, жыл сайынкы өргүү, кадрларды кыскартуу ж.б. жөнүндө маалыматтарды тактоо жана жайылтуу.

Эпидемиологиялык абал дайыма алмашып тургандыктан, кызматкерлерге COVID-19 вирусунун жайылышы жөнүндө актуалдуу маалыматты жеткирүү аларга учурда болуп жаткан окуялардын күбөсү болуп, колдоону сезишине жардам берет, бул өз кезегинде аларга адаптацияланууга түрткү беришине таасирин тийгизбей койбойт жана ишканага оор мезгилдерден өтүүгө жардам берет. Мында иш берүүчүлөр өздөрүнүн жеткирип берүүчүлөрүнө жана кардарларына дагы актуалдуу жана анык маалыматты жеткирип туруулары керек.

#### 1-киргизүү: ДССУнун COVID-19га тиешелүү актуалдуу маалыматы жана сунуштары

##### Иш берүүчүлөр үчүн «Ишкананы COVID-19га каршы турууга кантип даярдоо керек» колдонмосу

«Таажывирус пандемиясынын динамикасы» маалымат тактайчасы жана күн сайынкы жыйынтыктоочу маалымат: оорунун тастыкталган учурларынын саны, өлкөлөрдүн, региондордун жана аймактардын кесилишинде каза тапкандардын саны жөнүндө маалыматтарды камтыйт

Коомчулук үчүн сунуштар: демифологияция.

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

## 1.4 Кызматкерлерге кандай медициналык маалыматты жеткирүү керек?

Иш берүүчүлөр COVID-19 пандемиясы жөнүндө негизги медициналык маалыматты саламаттыкты сактоонун борбордук жана жергиликтүү органдарынын жана ДССУнун сунуштарын эске алуу менен (1-киргизүүнү караңыз) өндүрүштөгүлөрдүн бардыгына жеткирүүгө тийиш. Мисалы, кызматкерлер адамдардын кайсы категориялары, анын ичинде улуу жаштагы адамдар жана өнөкөт оорулары, мисалы алар иммундук системанын алсызданышы менен коштолгон оорулары бар адамдар ДССУ тарабынан оорунун оордошуу тобокелчилигине көбүрөөк кабылат деп эсептелерин билүүгө тийиш.

COVID-19дун жайылтылышын токтотуу максатында бийлик органдары ар кандай чараларды көрүп, сунуштарды иштеп чыгууда. Ушуга байланыштуу иш берүүчүлөр кызматкерлерине төмөнкүдөй медициналык маалыматты жеткирүүнү камсыз кылуулары керек:

- өлкөдө учурдагы эпидемиологиялык кырдаалды (актуалдуу маалыматты жайылтуу жана ойдон чыгаруулардын бетин ачуу үчүн);
- компетенттүү органдар тарабынан жарыялануучу медициналык кеңештерди жана сунуштарды;
- өндүрүш гигиенасына жана социалдык же дене бойлук аралыкты сактоого тиешелүү сунуштарды.

## 1.5 Иш берүүчүлөр эмгекти коргоону камсыз кылуусу үчүн эмне кылышы керек?

Иш берүүчүлөр жалпысынан эле мүмкүнчүлүгүнө жараша коопсуз жана таза өндүрүш чөйрөсүн, анын ичинде COVID-19 сыяктуу вирустардын жайылтылышын токтотуу боюнча чараларды көрүүгө милдеттүү<sup>2</sup>. Эмгекти коргоо чаралары ар бир ишканаланын өзгөчөлүгүнөн көз каранды жана тобокелдиктерди баалоонун натыйжалары боюнча иштелип чыгууга тийиш. Ал жерде кызматкерлер кардарлар менен тыгыз байланышта болгон саламаттыкты сактоо сыяктуу бир катар секторлордо эпидемиянын алдын-алуу чаралары жана ага каршы аракеттер башка секторлорго салыштырмалуу кыйла катаал болушу керек. Эң негизгиси – иш берүүчүлөр тобокелдиктерди аныктоого жана аларды минималдаштыруу жана каршы аракеттенүү боюнча тиешелүү чараларды көрүүгө тийиш.

Ар бир ишкана пандемиянын жайылтылышын төмөнкүдөй мүнөздөгү чараларды көрүү жолу менен токтотууда олуттуу ролду ойношу керек:

- өндүрүштө кызматкерлердин ортосундагы тыгыз байланышты төмөндөтүү, алардын ортосундагы дене бойлук аралыкты көбөйтүү же аларды аралыктан иштөөгө которуу максатында эмгекти уюштурууну өзгөртүү;
- өндүрүш жайларын өз убагында дезинфекциялоо;
- талаптагыдай гигиенаны жана имараттарды эффективдүү желдетип турууну камсыз кылуу;

<sup>2</sup> 1981-жылдагы Өндүрүш чөйрөсүндөгү эмгектин коопсуздугу жана гигиенасы жөнүндө конвенциянын 16-бер. (№ 155) жана 2006-жылдагы Эмгектин коопсуздугуна жана гигиенасына көмөк көрсөткөн негиздер жөнүндө конвенциянын 3-бер. (№ 187).



- талаптагыдай коргонуу каражаттарын (мисалы, самын, колдорду тазалоо үчүн антисептиктерди, маалыматтык-үгүт материалдарын) камсыз кылуу, кызматкерлерге өндүрүш гигиенасынын талаптары жөнүндө (мисалы, колдорду бат-баттан жууп туруу зарылчылыгы жана колдор менен көзгө, мурунга жана оозго тийбөө жөнүндө) эскертип туруу;
- дем алуу жолдорунун гигиенасын киргизүү (мисалы, кызматкерлерге, тактап айтканда тобокелдикке көбүрөөк дуушар болгондорго оору жугузууну минималдаштыруу максатында коргоочу бет каптарды таратып берүү);
- зарылчылык жок болсо, өндүрүштүк каттамдарды чектөө же тыюу салуу;
- адамдардын ишканадан сырткары байланышуусун максималдуу кыскартуу;
- кызматчыларды алардын ден соолугуна кутула алгыс жана олуттуу залалга алып баруучу коргоонун жоктугу тууралуу абал жөнүндө кабарлоо мүмкүнчүлүгүн камсыз кылуу;
- жугуштуу ооруга каршы аракеттенүү чараларын жана жол-жоболорун иштеп чыгуу;
- кызматкерлерге карантинди, өзгөчө жогорку тобокелдиктеги региондордон кайтып келгендерди же жугуштуу оору табылган адамдар менен байланышкандарды карантинди сактоо буйруктарын берүү;
- кызматкерлерге алар кайсыл жактан келбесин жана ким менен байланышпасын “сасык тумоонун белгилери” (жогорку температура, жөтөл ж.б.) бар болсо, үйүндө калуу же аралыкта калып иштөө буйруктарын берүү;
- улуттук мыйзамдарда жана тажрыйбада саламаттык сактоо органдарынын жана эмгек инспекциясынын алдында отчеттуулугуна карата белгиленген милдеттенмелерди сактоо.

## 1.6 Социалдык (же дене бойлук) аралыкты сактоо деген эмне?

Социалдык (же дене бойлук) аралыкты сактоо – бул адамдардын ортосунда 2 метрден кем эмес аралыкты сактоо. Анын максаты – вирустун жайылышынан качуу же аны минималдаштыруу үчүн адамдардын ортосундагы дене бойлук аралыкты атайылап чоңойтуу. Өндүрүштө бул төмөнкүлөрдү билдирет:

- эмгектин ийкемдүү уюштурулушун киргизүү (мисалы, аралыктан иштөө);
- ишканадагы кызматчылардын ортосунда дене бойлук аралыкты күчөтүү;
- аралыктан жыйналыш өткөрүүнү жана кызматтарды аралыктан көрсөтүүнү киргизүү (мисалы, жыйналыштарды видеоконференциялар аркылуу же телефондон өткөрүү, же болбосо массалык жыйналыштардын мөөнөттөрүн жылдыруу, алмаштыруу же токтотуу жөнүндө маселени кароо);
- өндүрүш маданиятын өзгөртүү (мисалы, кол алышуудан баш тартуу, тамакты ашканада же эс алуучу жайларда эмес иш ордунда же ишканадан тышкары ичүү, ишканада биргеликте тамактанууну чектөө);
- өтө маанилүү болуп эсептелбеген иш сапарларды токтотуу;
- азыктарды жеткирүү кызматтары же өзү ташып кетүү пункттарынын жардамы аркылуу жеткирүү.

## 1.7 Иш берүүчүлөр өндүрүштө COVID-19га чалдыгуу тобокелдигине кантип каршы туруулары керек?

Кызматкерлердин же өндүрүш менен байланышкан башка адамдардын ооруну жуктуруу тобокелдигин табуу жана ага каршы аракеттенүү чаралары өзүнө төмөнкүлөрдү камтышы мүмкүн:

- расмий сунуштарды жана кеңештерди, тактап айтканда саламаттыкты сактоонун борбордук жана жергиликтүү органдарынын жана ДССУнун актуалдуу маалыматтарын кыйшаюусуз көзөмөлдөөнү;
- ички эрежелерди жана жугуштуу ооруга каршы аракеттенүү чараларын, анын ичинде кызматкерлерди коопсуздукту жана гигиенаны камсыз кылуунун абдан эффективдүү ыкмаларын кайта карап чыгууну;
- кызматчыларга өзүн өзү изоляциялоонун (карантиндин) мөөнөттөрү жана бийликтин борбордук жана жергиликтүү органдарынын көрсөтмөлөрүнө (сунуштарына) ылайык талаптар жөнүндө маалымат берүүнү;
- кызматкерлерге өзүн жаман сезген же COVID-19 белгилерин тапкан учурда эмне кылуу керектиги тууралуу так сунуштарды берүүнү;
- каттамдарга тиешелүү актуалдуу сунуштарды жана жумушка барууну пландагандарга чектөөлөрдү көзөмөлдөөнү;
- өндүрүштүк иш-аракеттин натыйжасында башка адамдар үчүн тобокелдиктерди эсепке алууну;
- өзгөчө жагдайларда персонал жок учурга аракеттерди пландоону, ошондой эле көбөйтүлгөн иш жүктөмүн бөлүштүрүү боюнча пландарды иштеп чыгууну;
- кызматкерлерге аларга жардам керек болуп калган учурларга тиешелүү кызматтардын маалыматтарын жана байланыш реквизиттерин билдирүүнү;
- COVID-19га тиешелүү актуалдуу маалымат жана сунуштарды алуу үчүн борбордук жана жергиликтүү маалымат кызматтарына кайрылууну же тынымсыз байланышка чыгууну.

## 1.8 Кызматкерлердин эмгекти коргоо жана коопсуздук боюнча кандай милдеттенмелери бар?

- Кызматкерлер өзүнүн ден соолугу жана коопсуздугу жөнүндө, башка адамдардын ден соолугу жана коопсуздугу тууралуу аң-сезимдүү камкордук көрүүгө, ошондой эле иш берүүчүлөр тарабынан жугуштуу оорунун алдын алуу жана ага каршы аракеттенүү чараларын жүзөгө ашырууга көмөктөшүүгө милдеттүү.<sup>3</sup> Бул өндүрүш операцияларын аткаруунун коопсуз тажрыйбасын карманууну, коопсуздук жана коргонуу каражаттарын туура колдонууну, ошондой эле жугуштуу оорудан коргонуу максатында колду бат-баттан жууп туруу сыяктуу гигиенанын эрежелерин аткарууну өзүнө камтыйт.

3 1981-жылдагы Өндүрүш чөйрөсүндөгү эмгектин коопсуздугу жана гигиенасы жөнүндө конвенциянын 19(а)-бер. (№ 155): «кызматкерлер жумушту аткарууда иш берүүчү менен иш берүүчү тарабынан ага жүктөлгөн милдеттенмелерди аткаруу ишинде кызматташат».

Андан тышкары кызматкерлер иш берүүчүнү өндүрүштүк иш-милдеттерди аткарууга таасирин тийгизген оору менен же өндүрүштө башка адамдардын коопсуздугуна, ден соолугуна жана бакубатчылыгына таасирин тийгизүүчү дене бойлук (психологиялык) патологиясы бар оору менен ооругандыгы тууралуу билдирүүгө милдеттүү.<sup>4</sup> Кызматкерлер ошондой эле азыркы шарттарда абдан актуалдуу болгон өздөрүнүн коргонуусун жана башка адамдардын коргонуусун камсыз кылууга милдеттүү.

## 1.9 COVID-19 оорусу кызматкерлердин камсыздандыруу төлөмдөрүн камтый алабы?

Камсыздандыруу компенсациясы кызматкерлерге кесиптик оору же травматизм учурларында колдоону камсыз кылып берет.<sup>5</sup> Ал компенсация COVID-19 оорусун камтыйбы же жокпу – бул юрисдикциядан жана жагдайлардан көз каранды болгон укуктук маселе. Иш берүүчүлөр өлкөсүндөгү кырдаалды аныктап алышы керек, себеби компенсация алуу фактыларды аныктоо жол-жобосун караштырат, ал эми айрым мыйзамдар кызматкерлердин эң эле аярлуу категориясын өзгөчө коргоо жөнүндө жоболорду камтыйт.

Төмөндө ЭЭУнун аныктамасы боюнча эң аярлуу болуп саналган калктын категориялары көрсөтүлгөн.

### 2-киргизүү: ЭЭУ тарабынан COVID-19 оорусуна көбүрөөк чалдыгышы мүмкүн деп эсептелген адамдар

- Аларга ансыз дагы күчөгөн жумушсуздук жана толук эмес иш күнү чоң коркунуч жараткан жаштар.
- Пандемияга көбүрөөк дуушар болушу мүмкүн болгон секторлордо (мисалы, кызмат көрсөтүүлөр чөрөсүндөгү) же аны менен алдыңкы катарда күрөшүп келген кесиптеги (мисалы, медайымдар) аялдар.
- Корголбогон кызматкерлер, анын ичинде өз алдынча иштегендер.
- Мигрант жумушчулар.

Булак: ILO, 2020ч.

4 Конвенциянын 19(f)-бер. № 155.

5 1964-жылдагы Өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыкка жана кесиптик ооруга байланыштуу камсыз кылуу жөнүндөгү конвенция (№ 121). Эгерде кызматкер кесиптик ооруну жумушта алган болсо, ал компенсация жана медициналык жардам алууга укуктуу болууга тийиш.

## Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кызматкерлерге компенсацияларды төлөп берүү жөнүндөгү жөнгө салуучу беренелери

### 86-статья. Бошонуу жөлөкпулу

Ушул Кодекстин 83-статьясынын 1, 2-пункттарында көрсөтүлгөн негиздер боюнча эмгек келишимин бузууда эмгек акынын эки орточо айлык өлчөмүнөн төмөн эмес өлчөмдө бошонуу жөлөкпулу төлөнөт.

Ушул Кодекстин 79-статьясынын 10-пункту, 83-статьясынын 3-пунктунун «а» пунктчасы жана 88-статьясынын 1, 2-пунктары боюнча эмгек келишимин бузууда эмгек акынын орточо айлык өлчөмүндө бошонуу жөлөкпулу төлөнөт.

Эмгек келишиминде же жамааттык келишимде бошонуу жөлөкпулдарды төлөөнүн башка учурлары каралышы, ошондой эле бошонуу жөлөкпулдардын жогорулатылган өлчөмдөрү белгилениши мүмкүн.

Кызматкерди иштен бошотуу мыйзамсыз деп табылган учурда мурдагы иши калыбына келтирилген кызматкердин пайдасына орточо эмгек акыны өндүрүүдө ага төлөнгөн бошонуу жөлөкпулу чегерилүүгө тийиш.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

### 87-статья. Жумуштан бошогон кызматкерлерге берилүүчү жеңилдиктер жана компенсациялар

Уюмду жоюуга же кызматкерлеринин санын же штатын кыскартууну жүргүзүүгө байланыштуу, анын ичинде уюмду өзгөртүп кайра түзүүгө байланыштуу эмгек келишимин бузууда бошотулган кызматкер үчүн иш издөө мезгилине, 3 айдын ичинде, эгерде ал иштен бошогондон кийин 10 жумушчу күндүн ичинде жумуш издеген адам катарында иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызматында катталган шартта чыгуу жөлөкпулун эске алуу менен орточо айлык эмгек акысы сакталат. Иштен бошотулган күндөн тартып биринчи айда кызматкерге эки айлык эмгек акыдан төмөн эмес өлчөмдө чыгуу жөлөкпул төлөнөт, иш издеген экинчи жана үчүнчү айларда кызматкерге орточо айлык эмгек акы сакталат.

Эгерде үч айлык мезгил бүткөндө иштен бошогон кызматкерге ылайык келүүчү иш берилбесе, ошондой эле көрсөтүлгөн мезгилде ал сунуш кылынган мындай эки иштен баш тарткан учурда жумушсуздук статусуна ээ болот.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык)

### 181-статья. Кепилдиктер жана компенсациялар түшүнүгү

Кепилдиктер – кызматкерлерге социалдык-эмгектик мамилелер жагынан берилген укуктардын жүзөгө ашырылышын камсыздоочу каражаттар, ыкмалар жана шарттар.

Компенсациялар – кызматкерлерге эмгектик же мыйзамда каралган башка милдеттерди аткаруусуна байланыштуу тарткан чыгымдарынын ордун толтуруу максатында белгиленген акчалай төлөмдөр.

### 182-статья. Мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тартылган кызматкерлер үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

Эгерде кызматкер мамлекеттик же коомдук милдеттерди мыйзамга ылайык иш учурунда аткарууга туура келсе, иш берүүчү кызматкерди иш ордун (кызмат орунун) сактоо менен аны аткаруу үчүн жумуштан бошотууга милдеттүү.

Кызматкерди мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тарткан мамлекеттик орган же коомдук бирикме ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган учурларда, кызматкерге ал милдеттерди аткарган убакыт үчүн мыйзамда же башка ченемдик укуктук актыда, болбосо тийиштүү коомдук бирикменин чечиминде белгиленген өлчөмдө компенсация төлөйт.

Кызматкер коомдун кызыкчылыгы үчүн иш-аракеттерди жасап жатканда (авариялардын, табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу, шайлоо комиссияларынын ишине катышуучу адамдын өмүрүн сактоо жана башкалар) анын ошол мезгилдеги иш орду (кызмат оруну) жана орточо эмгек акысы сакталат.

(КР 2004-жылдын 8-октябрындагы № 181 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

### **183-статья. Иш берүүчү медициналык текшерүүгө жиберген кызматкерлер үчүн кепилдиктер**

Ушул Кодекске ылайык медициналык текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү кызматкерлер мындай текшерүүдө жүргөн убакта алардын иш орду (кызмат оруну) жана айлык орточо эмгек акысы сакталат.

### **184-статья. Кызматкер кан же анын кошулмаларын тапшырган учурдагы кепилдиктер жана компенсациялар**

Кызматкер кан жана анын кошулмаларын тапшырган күнү, ошондой эле ага байланыштуу медициналык текшерүүдө болгон күнү иштен бошотулат.

Эгерде иш берүүчү менен макулдашуу боюнча кызматкер кан жана анын кошулмаларын тапшырган күнү ишке чыкса оор кара жумуштан, (эмгектенүү шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу ошол күнү кызматкер ишке чыгууга мүмкүн болбосо), ага өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

Кан же анын кошулмаларын тапшырган учурда, акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү мезгилинде, дем алыш же иш эмес майрам күнү тапшырылса, кызматкерге өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

Кызматкерге кан жана анын кошулмаларын тапшырган ар бир күндөн кийин кошумча дем алыш күн берилет. Мындай дем алыш күн кызматкердин каалоосу боюнча акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүсүнө кошулса же канды жана анын кошулмаларын тапшырган күндөн кийин календардык жылдын ичинде башка учурда пайдаланылса болот.

Кызматкер кан жана анын компоненттерин тапшырган учурда жумуш берүүчү ал күндөрү үчүн ага орточо эмгек акысы менен ушуга байланыштуу эс алууга берилген күндөрүн сактайт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

### **185-статья. Квалификациясын жогорулатууга жиберилген кызматкерлер үчүн кепилдиктер**

Иш берүүчү кызматкерди иштен ажыратуу менен квалификациясын жогорулатууга жибергенде, анын негизги иштеген жердеги жумуш орду (кызмат оруну) жана эмгек акысы сакталат.

Квалификациясын жогорулатуу үчүн иштен ажыратуу менен башка жерге жиберилген кызматкерлерге кызматтык иш сапарга жиберилген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдө иш сапарынын чыгымдары төлөнөт.

**86-статья. Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу эмгек келишими бузулганда уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине берилүүчү кепилдиктер**

Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери менен эмгектик келишими бузулганда, жаңы менчик ээси аталган кызматкерлерге эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусунда каралган, бирок кызматкердин эки орточо айлык эмгек акысынан кем эмес өлчөмдөгү компенсацияны төлөөгө милдеттүү.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

**187-статья. Мөөнөттүү аскер кызматына же аны алмаштыруучу альтернативдик аскер кызматына чакырууга байланыштуу иштен бошотулган кызматкерлер үчүн кепилдиктер**

Мөөнөттүү аскер кызматына же аны алмаштыруучу альтернативдик аскер кызматына чакырууга байланыштуу иштен бошотулган кызматкер кызмат өтөө мөөнөтү бүткөндөн кийин чакырылганга чейин иштеген уюмга жумушка алынууга артыкчылыктуу укукка ээ болот.

**188-статья. Кызматтык жана чет өлкөгө узак иш сапарынын түшүнүгү**

Кызматтык иш сапары – иш берүүчүнүн тескемеси боюнча кызматтык тапшырманы аткаруу үчүн кызматкердин туруктуу иштеген жеринен башка жакка белгилүү бир мөөнөткө баруусу. Туруктуу иштеген иши жолдо аткарылуучу же кыдырып иштөөчү мүнөздө болгон кызматкерлердин кызматтык барып-келүүсү кызматтык иш сапары деп эсептелбейт.

Чет өлкөгө узак иш сапар (мындан ары – ЧУИ) – Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык чет мамлекеттердеги же чет өлкөдө жайгашкан эл аралык уюмдардагы Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызмат органына же мамлекеттик органдардын өкүлчүлүгүнө иштөөгө мамлекеттик кызматчыларды жана башка кызматкерлерди иш сапарга жиберүү.

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы № 141 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

**189-статья. Кызматкерлерди кызматтык иш сапарына жиберүүдөгү кепилдиктер**

Кызматкер кызматтык иш сапарга жиберилгенде анын иш ордун (кызмат орунун) жана орточо эмгек акысын сактоо, ошондой эле кызматтык иш сапарга байланыштуу чыгымдарынын ордун толтуруу кепилденет.

**190-статья. Кызматтык иш сапарга байланышкан чыгымдардын ордун толтуруу**

Иш берүүчү кызматтык иш сапарга жиберген учурда кызматкерге төмөнкүлөрдү төлөп берүүгө милдеттүү:

- жол киресин;
- турак жайды жалдаганы үчүн чыгымдарды;
- туруктуу жашаган жеринен сырткары жашагандыгына байланышкан кошумча чыгымдарды (суткалык чыгымдарды);
- кызматкер иш берүүчүнүн уруксаты менен жүргүзүлгөн же ага белгилүү болгон башка чыгымдар.

Кызматтык иш сапарга байланышкан чыгымдарды төлөөнүн тартиби жана өлчөмү жамааттык келишим же уюмдун локалдуу ченемдик актысы менен аныкталат. Мында ордун толтуруунун өлчөмү Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгилеген өлчөмдөрдөн аз болушу мүмкүн эмес.

#### **191-статья. Башка жерге ишке которулгандагы чыгымдарды төлөө**

Кызматкер иш берүүчү менен алдынала макулдашуу боюнча башка жерге ишке которулганда иш берүүчү кызматкерге төмөнкүлөрдү төлөп берүүгө милдеттүү:

- кызматкердин, анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн жол киреси жана мүлкүн көчүрүү боюнча чыгымдар (иш берүүчү кызматкерге тийиштүү транспорт каражатын бергенден башка учурларда);
- жаңы конушка жайгашуу боюнча кеткен чыгымдар.

Чыгымдардын ордун толтуруунун айкын өлчөмдөрү эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат, бирок Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгилеген өлчөмдөрдөн аз болушу мүмкүн эмес.

#### **192-статья. Уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыгы үчүн милдеттерди аткаруудагы кепилдиктер**

Кызматкерди уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыгын көздөө менен милдеттерди аткаруу үчүн иштен бошотуунун шарттары, ошондой эле ошол убакыт үчүн кепилдик төлөмдөрүнүн өлчөмү ушул Кодекс, жамааттык келишим менен же иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу боюнча аныкталат.

#### **193-статья. Кызматкердин жеке мүлкүн пайдалангандык үчүн чыгымдардын ордун толтуруу**

Кызматкер иш берүүчүнүн макулдугу же билүүсү менен анын кызыкчылыгы үчүн жеке мүлкүн пайдаланганда, кызматкерге таандык аспаптын, өздүк транспорттун, жабдуунун жана башка техникалык каражаттардын жана материалдардын эскиргендиги (амортизациясы) үчүн компенсация төлөнөт, ошондой эле аларды пайдалангандыгына байланышкан чыгымдардын орду толтурулат. Чыгымдардын ордун толтуруунун өлчөмү тараптардын жазуу жүзүндөгү макулдашуусу менен, ал эми мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү көрсөткөн өлчөмдөрдөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

#### **194-статья. Эмгекке убактылуу жарабай калганда кызматкерге берилүүчү кепилдиктер**

Эмгекке убактылуу жарабай калганда иш берүүчү мыйзамга жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык эмгекке убактылуу жарабай калганда кызматкерге жөлөкпул төлөнөт.

Эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпулдардын өлчөмдөрүн жана аны төлөөнүн тартибин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

Караңыз: Убактылуу эмгекке жарамсыздыгы боюнча жөлөкпулду, кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпулду дайындоо, төлөө тартиби жана өлчөмү жөнүндө Жобо (Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 11-ноябрындагы № 727 токтому менен бекитилген)

Компенсация кызматкерлерди камтыганына же камтыбаганына жараша иш берүүчүлөр иш ордунда COVID-19 оорусун жуктуруу тобокелдигин минимумга жеткирүүгө жана жугуштуу ооруга каршы аракеттенүүнүн зарыл жана иш жүзүнө ашырыла турган чараларын көрүүгө тийиш. Эгерде бул маселе иш берүүчүлөрдү тынчсыздандырса, алардын жагдайынын өзгөчөлүгүн эске алуучу укуктук консультацияны алуу сунушталат.

## 2. Иш берүүчүнүн милдеттенмелери кандай?

### 2.1 Эмгекти коргоону жана коопсуз өндүрүш чөйрөсүн камсыз кылуу

#### Иш берүүчүлөрдүн COVID-19 шарттарында өндүрүш коопсуздугун камсыз кылуу боюнча милдеттери кандай?

Мыйзамдарда иш берүүчүлөргө COVID-19 шарттарында өндүрүш коопсуздугун камсыз кылуу боюнча өзгөчө милдеттер жүктөлбөгөн болсо да, ЭК тууралуу мыйзамдардын дээрлик көпчүлүгүндө иш берүүчүлөргө мүмкүнчүлүктөрүнө жараша кызматкерлердин жана өндүрүштөгү башка адамдардын ден соолугун жана коопсуздугун камсыз кылган коопсуз иш орундарын түзүү жана колдоо боюнча милдеттер жүктөлөт. Ал өзүнө ден соолукка жана коопсуздукка, анын ичинде потенциалдуу түрдө COVID-19 оорусун жуктуруу менен байланышкан тобокелдиктерди келтирбеген өндүрүш чөйрөсүн түзүүнү жана колдоону жана бул тобокелдиктерге каршы аракеттенүүнүн зарыл чараларын көрүүнү камтыйт (иш берүүчүлөр тарабынан көрүлүүчү чаралар жөнүндө толук 1.5 – 1.7-бөлүмдөрдү карагыла).

Иш берүүчүлөр кызматкерлерди алардын жумушуна байланыштуу<sup>6</sup> ден соолугу үчүн тобокелдиктер жөнүндө тиешелүү маалымат менен камсыз кылууга<sup>7</sup>, ошондой эле эгерде бул зарыл жана иш жүзүнө ашырыла турган болсо – аларды жеке коргонуунун талаптагыдай каражаттары жана коргонуучу кийим<sup>8</sup> менен акысыз камсыз кылууга милдеттүү.

Ошондой эле иш берүүчүлөр бийликтин жергиликтүү жана борбордук органдары тарабынан кабыл алынган актуалдуу чараларды жана көрсөтмөлөрдү билүүгө жана алардан жумуштун же эмгекти уюштуруунун кандайдыр бир тажрыйбасын, мисалы, кызматкерлерди аралыктан иштөөгө которууну, тамак-ашты алып кетүү үчүн гана заказдарын кабыл алууну (ресторандар жана кафелер үчүн) же тармактык эмес өндүрүштү жабууну талап кылууну билүүгө тийиш.

Жалпылап айтканда, мыйзамдарда белгиленген милдеттенмелер жок болсо дагы, иш берүүчүлөр баары бир өздөрүнүн кызматкерлерине эмгекти жана саламаттыгын коргоону камсыз кылуу жана COVID-19дун жайылуу тобокелдигин минималдаштыруу же четтетүү үчүн аракеттер планын иштеп чыгууга тийиш.

### 2.2 Ооругандарга жана потенциалдуу түрдө ооруга чалдыккан кызматкерлерге карата аракеттер

#### (а) Эгерде кызматкер өзүн жаман сезсе, же сасык тумоого окшогон белгилер байкалса, иш берүүчү эмне кылышы керек?

ДССУнун маалыматы боюнча COVID-19дун кеңири жайылган белгилери болуп жогорку температура, чарчоо жана кургак жөтөл саналышы мүмкүн. Бир катар учурларда ооругандарда оору, мурун көңдөйлөрүнүн бүтүшү, мурундун бүтүшү, тамактын сезгениши же ич өтүү байкалышы мүмкүн. Бул белгилер адатта жумшак формада пайда болуп, акырындап күчөп

6 Эмгек гигиенасы кызматтары жөнүндө сунуштун 22-пункту, 1985-жыл (№171).

7 Конвенциянын 19(е)-бер. №155.

8 Конвенциянын 16(3) жана 21-бер. №155.



кетет. Эгерде кызматкерлер бул белгилерди өзүндө байкаса, аларга саламаттыкты сактоонун борбордук жана жергиликтүү органдарынын бардык сунуштарын көптөн-көп аткаруу көрсөтмөсүн берүү керек, ошондой эле эгерде алар COVID-19 вирусуна чалдыккандыгынан шектенсе, шашылыш медициналык жардамга кайрылууну сунуштоого тийиш.

Иш берүүчүнүн негизги артыкчылыгы болуп персоналдын жана ал байланышкан адамдардын ден соолугу жана коопсуздугу болушу керек. Бул иш берүүчүнүн потенциалдуу түрдө COVID-19 вирусуна чалдыккан кызматкерге карата мамилесин аныктайт.

Эгерде кызматкерлер жумушун COVID-19 вирусуна чалдыккандыгына байланыштуу таштап кеткен болсо, ооругандыгына байланыштуу өргүүнү пайдалана алат. Алар ооругандыгына байланыштуу (ооруканага жаткырылган мезгилди кошкондо) иш менен камсыз болуу, эмгектик же жамааттык келишимдин шарттары жөнүндө колдонулуучу мыйзамдардын ченемдерине ылайык төлөнүүчү өргүү алууга укуктуу.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин төмөндө аталган беренесине ылайык кызматкерге ооругандыгына байланыштуу өргүү берилет.

**246-статья. Ден соолугуна келтирилген залалга байланыштуу дарылануу үчүн кошумча өргүүгө чыгуу жана ага акы төлөө**

Жабырлануучунун санаториялык-курорттук дарыланууга муктаждыгы жөнүндө МСЭКтин болбосо дарылоо-профилактикалык мекемесинин корутундусу болгондо, ага эмгек акысын сактоо менен жыл сайын берилүүчү өргүүдөн сырткары дарылануу үчүн өргүү берилет.

Дарылануу үчүн өргүү мезгилиндеги зыяктын ордун толтуруу жалпы негизде жүргүзүлөт.

Жабырлануучунун, ошондой эле аны коштоп жүргөн адамдын жол киреси боюнча чыгымдарды төлөө өлчөмү кызматтык иш сапары жөнүндө мыйзамдарга ылайык аныкталат.

**Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2012-жылдын 28-февралындагы №152 токтому менен бекитилген Дарылоочу-алдын алуучу уюмдарда эмгекке убактылуу жарамсыздыкты экспертизалоо боюнча нускамага ылайык.**

**Убактылуу эмгекке жарамсыздыктын экспертизасын жүргүзүүгө жана убактылуу эмгекке жөндөмдүүлүктү жоготушун далилдеген документтерди берүүгө төмөнкүлөр укуктуу:**

- менчигинин түрүнө карабастан медициналык уюмдардын эмгекке жарамсыздык баракчаларын берүүгө укугу бар дарыгерлери;
- орто медициналык кесиби бар медицина кызматкерлери (медсестралар, фельдшерлер, акушеркалар) – өзгөчө учурларда (фельдшерлик-акушердик пункттун алыстыгы, врач кадрлар менен комплектиленбегендик), облустук үй-бүлөлүк медицина борборунун жетекчисинин уруксаты боюнча.

**Убактылуу эмгекке жарамсыздыкты далилдеген документти берүүгө төмөнкү медицина кызматкерлеринин укуктары жок:**

- медициналык тез жардам станцияларынын (бөлүмдөрүнүн);
- кан куюучу бөлүмдөрдүн;
- соттук-медициналык экспертиза уюмдарынын;
- санаторийлик-курорттук профилдеги уюмдардын;
- эс алуу үйлөрүнүн, туристтик базалардын;
- санэпидкөзөмөл уюмдарынын.

## **(b) Эгерде кызматкер чет жактан жакында эле кайтып келген болсо, иш берүүчү эмне кылышы керек?**

Бир өлкөдө чет өлкөлүк сапардан кайткан жарандар үчүн 14 күндүк карантин белгиленген; башка өлкөлөрдө алдын-алуучу чара катары аларга өзүн өзү изоляциялоо жазылган (3-киргизүүнү карагыла). Иш берүүчүлөр бийлик органдарынын актуалдуу көрсөтмөлөрүн билип жүрүшү керек болсо дагы, бул талап расмий болбосо дагы, аларга 14 күндүк өзүн өзү изоляцияда болуу сунушталат. Бул деген бардык кызматкерлер, жарандар, резиденттер же келгендер болсо дагы чет жактан келгенден кийин COVID-19 жуктуруп алышы мүмкүн болгондугуна же аны чындап жуктуруп алгандыгына байланыштуу 14 күндүк карантинге кетүүгө милдеттүү.

### **3-киргизүү. Өзүн өзү изоляциялоо деген эмне?**

Эгерде кызматкер өзүн өзү изоляциялоого чыкса, ал төмөнкүлөргө милдеттүү:

жумушка чыкпай жана окуу жайларга (жождорго, мектептерге, балдар бакчасына) барбай турууга;

башка коомдук жайларга (ресторандарга, кинотеатрларга, соода борборлоруна) барбай турууга;

коомдук унаада же таксиде жүрүүдөн баш тартууга;

үйүндө конок тосууга – алардын үйүндө анын үй-бүлө мүчөлөрү гана болушу мүмкүн;

мүмкүн болушунча башка адамдардан бөлүнүп, өзүнчө жайда болууга.<sup>9/</sup>

Иш берүүчүлөргө карантин режимин уюштуруу<sup>9/</sup> боюнча же ДССУ же саламаттыкты сактоонун борбордук органдары тарабынан жарыяланган өзүн өзү изоляциялоо боюнча жетекчиликке кайрылуу сунушталат.

<sup>9/</sup> Кар. [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).

## **(c) Эгерде кызматкер чет жактан кайтып келгенден кийин карантинде болууга милдеттүү болсо, иш берүүчүлөр эмне кылышы керек?**

Кызматкер оорунун белгилери пайда болордон же пайда болгондугу аныкталардан мурун ооругандыгына байланыштуу техникалык жактан отпускага кете албайт же “жумушту аткарууга саламаттыгы жол бербейт” деп эсептеле албайт, андыктан иш берүүчүлөр кызматкер карантинге чыгууга милдеттүү болгон учурда аракеттер тартибин карап чыгуусу керек, аны менен алар өзүн өзү изоляциялоо мезгилин төлөп берүү зарылчылыгына байланыштуу чыгымдардан кайсы бир деңгээлде кутула алат. Ал үчүн төмөнкүлөргө баруу керек:

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).

- кызматкерге карантин же өзүн өзү изоляциялоо учурунда үйүндө иштөөгө (эгерде бул иш жүзүнө аша турган болсо) уруксат берүү;
- кызматкерге башка өргүүдөн<sup>10</sup> (жылдык өргүү, иштеген жылдары үчүн өргүү, топтолгон өргүү күндөрү же эмгек же жаматтык келишимде каралган башка өргүү) пайдаланууга уруксат берүү;
- кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы сүйлөшүүлөр боюнча төлөнүүчү же төлөнбөй турган башка өргүүдөн (мисалы, убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча өргүү, өз эсебинен өргүү ж.б.) пайдалануу.

Эгерде карантин же оору мезгилинде кызматкер эмгек акысы сакталбаган өргүүгө чыгууга тийиш болсо, ал 1969-жылдын (134)<sup>11</sup> сунушуна ылайык акчалай формада оорусу боюнча мамлекеттик жөлөкпул алышы мүмкүн. Мисалы, Сингапурда кызматкерлери карантинде болгон иш берүүчүлөр мындай ар бир кызматкерге карантиндин бүткүл мөөнөтүнүн ичинде күнүнө 100 Сингапур долларын (68,5 АКШ доллары) төлөп берет. Бул жөлөкпулду ошондой эле өз алдынча иштеген кызматкерлер дагы алышат.

**Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2018-жылдын 18-сентябрындагы №434 токтому менен бекитилген Убактылуу эмгекке жарамсыздыгы боюнча жөлөкпулду, кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпулду төлөө тартиби жөнүндө жобого ылайык.**

Убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча жөлөкпул иш берүүчү менен (эмгек китепчеси кимде болсо) эмгек келишими түзүлгөн негизги жумуш орду боюнча дайындалат.

Жөлөкпул убактылуу эмгекке жарамсыздык мезгилинин бардык жумуш күндөрү үчүн төмөнкүдөй учурларда эмгекке жарамсыздык баракчасынын негизинде дайындалат:

- оору же жаракат алуу;
- оорулуу үй-бүлө мүчөсүнө, оорулуу балага жана бала кезинен мүмкүнчүлүгү чектелген адамга кам көрүү;
- карантин;
- курорттук дарылоо жана медициналык калыбына келтирүү;
- протездөө (ортопедиялык).

Иш берүүчүлөр кызматкерге анын өзүнүн макулдугу менен болсо дагы, ал ооруй электе эле ооругандыгына байланыштуу өргүүгө чыгууга жол берүү менен алар эмгек мыйзамдарын бузуу тобокелдигине барып жаткандыгын билиши керек. Иш берүүчүлөр кандай гана учур болбосун колдонуудагы мыйзамдардын жана мыйзам алдындагы актылардын, жамааттык жана эмгек келишимдеринин ченемдери менен, компаниянын ишканага жана анын кызматкерлерине жайылтылуучу кошумча эрежелерди же укуктарды караштыра алган ички документтердин талаптарын салыштырып, текшерип туруу сунушталат.

**Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык төлөнүп берилүүчү өргүүлөргө карата талаптар**

**116-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү**

Кызматкерлерге жумуш (кызмат оруну) ордун жана орточо эмгек акысын сактоо менен ар жылдык өргүү берилет.

10 № 132 Төлөнүп берилүүчү өргүүлөр жөнүндө конвенцияга ылайык (1970-жылы карай каралып чыккан) иш берүүчү өргүү мезгилин кызматкер менен макулдашуу боюнча аныктайт.

11 1969-жылдагы Медициналык жардам жана убактылуу эмгекке жарамсыздык жөлөкпулдары жөнүндө сунуштун 8-пункту (№ 134).

**117-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык негизги өргүүнүн узактыгы**

Ар жылдык акы төлөнүүчү негизги өргүү кызматкерлерге 28 календардык күнгө берилет.

28 календардык күндөн ашык ар жылдык акы төлөнүүчү негизги өргүү (узартылган негизги өргүү) кызматкерлерге ушул Кодекске жана башка мыйзамдарга ылайык берилет.

**126-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн тартиби**

Акы төлөнүүчү өргүү жыл сайын берилүүгө тийиш.

Иштей баштаган биринчи жылда өргүүнү пайдалануу укугу кызматкерде ошол уюмда үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай толгондо келип чыгат. Тараптардын макулдугу боюнча кызматкерге өргүү 11 ай өткөнгө чейин да берилиши мүмкүн.

Үзгүлтүксүз иштегенине 11 ай толгонго чейин акы төлөнүүчү өргүү кызматкердин арызы боюнча төмөнкүдөй берилүүгө тийиш:

- 1) аялдарга – кош бойлуулук жана төрөтү боюнча өргүүгө чыгардын алдында же түздөн-түздөн андан кийин;
- 2) 18 жашка чейинки кызматкерлерге;
- 3) айкалыштырып иштегендерге, эгерде негизги жумуш орду боюнча эмгек өргүүсү айкалыштырып иштегенине 11 ай толгонго чейинки мезгилге туура келсе;
- 4) 3 айга чейинки жаштагы баланы (балдарды) багып алган кызматкерлерге;
- 5) мыйзамдарда каралган башка учурларда.

Иштеп жаткан экинчи жана андан кийинки жылдары үчүн өргүү ошол уюмда белгиленген акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн кезегине ылайык иш жылынын кандай убагында болбосун берилиши мүмкүн.

Ушул статьянын үчүнчү бөлүгүнүн биринчи жана үчүнчү пункттарында баяндалгандан башка учурларда, өргүүнү иш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу, бирок 14 календардык күндөн кем эмес берүүгө уруксат берилет.

Эгерде жамааттык же эмгек келишиминде башкача каралбаса, негизги өргүүнү биринчи иш жылында 11 ай өткөнгө чейин аванс менен алууга укугу бар кызматкерге иш жылынын иштелген бөлүгүнө пропорциялуу берилет.

Эгер кызматкер бир айдан кем эмес иштеген учурда, анын пайдаланылбаган эмгек өргүүсүн компенсациялоо укугу пайда болот.

(КР 2015-жылдын 18-декабрындагы № 227 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

**127-статья. Өргүүлөрдү жол-жоболоштуруу жана эсепке алуу**

Өргүү буйрук (тескеме же токтом) же өргүү жөнүндө жазылган кайрылуу менен жол-жоболоштурулат жана ага иш берүүчүнүн атынан ыйгарым укуктуу адам кол коет.

Иш берүүчү өргүүлөрдүн эсепке алынышын камсыз кылууга милдеттүү.

Өргүү жөнүндө жазылган кайрылуунун болжолдуу формасын Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

### **128-статья. Акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгү**

Акы төлөнүүчү өргүүлөрдү берүүнүн кезектүүлүгү иш берүүчү жыл сайын календардык жыл жаңыраарына 2 жумадан кечиктирилбестен бекитилүүчү өргүүлөрдүн графигине ылайык аныкталат. Өргүүлөрдүн графиги иш берүүчү үчүн да, кызматкер үчүн да милдеттүү.

Кызматкер өргүүнүн баштаган убактысы жөнүндө 2 жумадан кечиктирбестен билдирилүүгө тийиш. Өргүү акысы кызматкерге өргүү башталаарына 3 күн калгандан кечиктирбестен жүргүзүлүүгө тийиш.

Кызматкерлердин айрым категорияларына ушул Кодексте, башка мыйзамдарда каралган учурларда акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү алардын каалоосу боюнча өздөрүнө ыңгайлуу мезгилде берилет.

### **(d) Эгерде кызматкер чындап же потенциалдуу түрдө COVID-19 оорусуна чалдыккан адамдар менен тыгыз байланышта болгон болсо, иш берүүчүлөр эмне кылышы керек?**

Эгерде кызматкер чындап же потенциалдуу түрдө COVID-19 оорусуна чалдыккан адамдар менен “дене бойлук байланышта” болгон болсо, аларга оору жугузуунун потенциалдуу же иш жүзүндөгү коркунучуна байланыштуу өзүн өзү изоляциялоого кетүү талабы коюлушу мүмкүн (4-киргизүүнү караңыз).

2.2(с)-бөлүмдө көрсөтүлгөнгө окшош эле, өзүн өзү изоляциялоо талап кылынган, бирок аларда оорунун белгилери баштала элек же табыла элек шарттарда кызматкерлер “саламаттыгына байланыштуу жумушту аткарууга жөндөмдүү эмес” деп эсептелгендиктен, ооругандыгына байланыштуу өргүүгө чыга албайт жана аларды тезинен изоляциялоо зарыл. Иш берүүчүлөр бул маселени мындай кызматкерлер менен бирге талкуулап, кызматкерлер өзүн өзү изоляциялоо мезгилинде айлык акы албай калбашы үчүн мүмкүнчүлүгүнө жараша 2.2 (с)-бөлүмдө көрсөтүлгөн чечимдердин бирине кайрылышы керек.

### **4-киргизүү. Ушул колдонмонун максаттарында «дене бойлук байланыш» деген эмнени түшүндүрөт?**

1. COVID-19 оорусуна чалдыккандыгы аныкталган адам менен анда оорунун белгилери пайда болгондон бир сутка өткөндөн кийин 15 мүнөттөн ашык убакыттын ичинде жеке байланышта болуу.

2. Клиникалык жактан тастыкталып, оорунун белгилери пайда болгондон бир сутка өткөндөн кийин COVID-19 оорусу аныкталган адам менен бир бөлмөдө узак (мисалы, 2 сааттан ашык) болуу.

3. Ооруга чалдыккан адам менен бир үйдө же батирде жашоо.

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

**(е) Эгерде COVID-19 оорусу кызматкердин жакын туугандарында табылган болсо же эгерде оору жуктуруу коркунучу үчүн анын балдары барган мектеп жабылса, эмне болот?**

Эмгек мыйзамдары, жамааттык келишим же эмгек келишими жаракат алган же ооруп калганда, же болбосо күтүлбөгөн жагдайда – мисалы, бала бакчанын же мектептин алдын-ала эскертүүсүз жабылган учурда, жакын туугандарына кам көрүү үчүн эмгек акы төлөөгө же өргүүгө кетүү укугун караштырышы мүмкүн. Мындай учурларда кызматкерлер 1981-жылкы Сунушка (№ 165)<sup>12</sup> ылайык балдары ооруп же жабыркабаса дагы өргүүсүнөн (жагдайга жараша жыл сайынкы, кезексиз же багуу боюнча) пайдалана алышат. Оорулуу үй-бүлө мүчөлөрүнө кам көрүүгө муктаж болгон кызматкерлер 1969-жылкы Сунушка (№ 134)<sup>13</sup> ылайык мамлекеттен жардам алууга тийиш.

Эгерде кызматкердин жакын тууганы COVID-19 оорусун жугузуп алган болсо, кызматкер 2.2(d)-пунктунун сунуштарына ылайык карантинге кетиши керек.

Эгерде кызматкерге балдары окуган мектептин жабылышына байланыштуу өргүү керек болсо, анда кезексиз өргүүгө же мындай кырдаалга карата мыйзамдарда же келишимде эч кандай талаптар жок болсо, иш берүүчүлөр иш-аракеттердин төмөнкүдөй варианттарын карап чыгышы керек:

- ызматкерге эсептелген акы төлөнүүчү өргүү мезгилин алууга уруксат берүү;
- кызматкерге акы төлөнбөгөн өргүүнү алууга уруксат берүү;
- кызматкер үчүн үйдө жумуштарды мүмкүн болушунча үй-бүлөлүк милдеттери менен бирге аткаруу үчүн - балдарды багуу, аларга окууга жардам берүү - кирешени үнөмдөөгө жардам берген (буга байланыштуу иш берүүчүлөр COVID-19<sup>14</sup> пандемиясынын шарттарында үй-бүлөлөрдүн жыргалчылыгына көмөктөшүүчү чаралар жөнүндө ЮНИСЕФтин (Бириккен Улуттар Уюмунун Балдар фонду) тиешелүү маалыматына кайрылышы керек) телефондорду, Интернетти жана кеңседе кабыл алынган башка технологияларды колдонууну караштырган ийкемдүү графикти иштеп чыгуу;
- жумушта болууну жана жумуштарды үйдө аткарууну эске алуу менен айлык акы төлөөнү уюштуруу.

12 1981-жылдагы Эркек жана аял кызматкерлер үчүн бирдей мамиле жана бирдей мүмкүнчүлүктөр: үй-бүлөлүк милдеттери бар кызматкерлер жөнүндө сунуштардын 23(1) жана (2)-пункттары (№ 165).

13 1969-жылдагы Медициналык жардам жана убактылуу эмгекке жарамсыздык жөлөкпулдары жөнүндө сунуштун 10-пункту (№ 134).

14 UNICEF, Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19. <https://www.unicef.org/mongolia/media/1476/file>

**Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2018-жылдын 18-сентябрындагы №434 токтому менен бекитилген Убактылуу эмгекке жарамсыздыгы боюнча жөлөкпулду, кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпулду төлөө тартиби жөнүндө жобого ылайык.**

Убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча жөлөкпул иш берүүчү менен (эмгек китепчеси кимде болсо) эмгек келишими түзүлгөн негизги жумуш орду боюнча дайындалат.

Жөлөкпул убактылуу эмгекке жарамсыздык мезгилинин бардык жумуш күндөрү үчүн төмөнкүдөй учурларда эмгекке жарамсыздык баракчасынын негизинде дайындалат:

- оору же жаракат алуу;
- оорулуу үй-бүлө мүчөсүнө, оорулуу балага жана бала кезинен мүмкүнчүлүгү чектелген адамга кам көрүү;
- карантин;
- курорттук дарылоо жана медициналык калыбына келтирүү;
- протездөө (ортопедиялык).

Эгерде эмгекке жарамсыздык баракчасын жапканда, дарылоочу дарыгер тарабынан көрсөтүлгөн жумушка чыгуу күнү дем алыш же майрам күндөрүнө туура келсе, анда жумушка чыккан күн дем алыш / майрамдан кийинки биринчи жумушчу күн болуп саналат.

Эгерде кызматкер эмгекке жарамсыздык баракчасын жапкандан кийин ишке киришип, эртеси кайрадан ооруп калса жана ага жаңы эмгекке жарамсыздык баракчасы ачылса, анда убактылуу эмгекке жарамсыздыгы боюнча жөлөкпул жаңы жагдайлар боюнча дайындалат.

Ошондой эле убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча жөлөкпул, эгерде кызматкер өзү алгач убактылуу эмгекке жараксыз болуп калган учурларда жаңы жагдайлар боюнча дайындалат, ал эми жумушка киришүүгө жетишпестен, дарылануу аяктагандан (эмгекке жарамсыздык баракчасын жапкандан) кийин оорулуу үй-бүлө мүчөсүнө кам көрүү үчүн убактылуу эмгекке жарамсыздык баракчасын ачат.

Эгерде кызматкер эмгекке жарамсыздык баракчасын жапкандан кийин жумушка киришүүгө жетишпестен, кайрадан ооруп калса жана ага жаңы эмгекке жарамсыздык баракчасы ачылган болсо, убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча жөлөкпул мурдагы шарттардагыдай (эмгекке жарамдуулуктун улантылышы) дайындалат.

Эгерде кызматкердин убактылуу эмгекке жарамсыздыгы (оору, жаракат алуу, карантин, санаториялык-курорттук дарылануу, протездөө (ортопедиялык), медициналык калыбына келтирүү) жыл сайын төлөнүүчү негизги же кошумча өргүүнүн мезгилине туура келсе, убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча эмгек акы эмгекке жарамсыздыгы жөнүндө баракчаны көрсөткөндөн кийин жалпы негиздерде дайындалат.

Жыл сайын төлөнүүчү негизги же кошумча өргүү мезгилинде оорулуу балага жана башка үй-бүлө мүчөлөрүнө кам көрүү убактысы убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча жөлөкпул дайындоо үчүн негиз болуп саналбайт.

Оорулуу баланы жана үй-бүлөнүн башка оорулуу мүчөлөрүн багуу үчүн убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча жөлөкпул кызматкерлерге төмөнкү мезгилдерде дайындалбайт:

- бала багуу боюнча өргүүдө болгондо;
- алардын жазуу жүзүндөгү арызы боюнча эмгек акысы сакталбаган өргүүдө жүргөндө;
- кош бойлуулук жана төрөт боюнча өргүүдө болгондо;
- эгерде эмгек акы төлөө ушул мезгилге токтотулган болсо, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык кызматкер жумуштан четтетилгенде;
- өндүрүштөн ажыратылбастан орто жана жогорку кесиптик билим берүү окуу жайларында окууга байланыштуу берилген кошумча өргүүдө;
- аскер кызматын аскерге чакыруу боюнча өтөгөндө;

- аскердик же окуу жыйымдарында болгондо;
- кызматтан мыйзамсыз бошотуу жөнүндө талаштарды караганда;
- камакка алынганда жана / же соттук-медициналык экспертиза жүргүзүлгөндө.

Эгерде ушул Жобонун 33-пунктунун тогузунчу абзацында көрсөтүлгөн кызматкер үчүн жагдайлар кызматкердин пайдасына чечилсе, анда эмгекке убактылуу жарамсыздыгы боюнча жөлөкпул мурунку мезгил үчүн жалпы негиздерде дайындалат.

Нөөмөттүк ыкмада иштеген адамдарга эмгекке жарамдуулугун жоготкон күндөрү үчүн нөөмөттүн иш графикинде белгиленген эс алуу мезгилине туура келген убактылуу эмгекке жарамсыздык боюнча жөлөкпул дайындалбайт.

Эгерде убактылуу эмгекке жарамсыздык эс алуу мезгили бүткөндөн кийин дагы улана берсе, анда жөлөкпул кызматкер жумушка чыга турган күндөн тартып берилет.

Бул учурда эмгекке жарамсыздыгына байланыштуу иштелбеген жумуш күндөрү үчүн жөлөкпул дайындалат, ал эми эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпул дайындоо үчүн биринчи күн графикке ылайык нөөмөттүн башталган биринчи күнү болуп эсептелет.

#### **(f) Эгерде COVID-19ду жуктуруп алуу ыктымалдыгы жогору болгон кызматкер жумушка чыгууну кааласа, эмне кылуу керек?**

Иш берүүчүлөр мүмкүн болушунча кызматкерлердин ден соолугу үчүн коопсуз өндүрүш чөйрөсүн камсыз кылууга жана сактоого милдеттүү<sup>15</sup>. Ошондой эле кызматкерлер дагы өздөрү үчүн да, башкалар үчүн да ден соолукка жана коопсуздукка тийиштүү деңгээлде кам көрүүгө милдеттүү. Кызматкерде COVID-19 вирусун жуктурду деген шек жаралган учурда, анын жумушка чыгуусуна катуу тыюу салуу (ага өзүнчө изоляция режимин орнотуу жана 2.2 (с)-бөлүмүндө сунушталган башка шарттар) сунушталат, ошондой эле зарыл учурда, аны клиникалык текшерүүдөн (эгерде андай бар болсо) өтүүгө жиберүү керек. Кызматкерлерден дарыгердин макулдугун алууну талап кылууга милдеттүү, ал COVID-19 тестинен өтүүнү караштырышы мүмкүн. Дарыгердин тийиштүү уруксаты болгон учурда, кызматкер жумушка чыга алат, бирок эгерде оору жуктургандыгы аныкталса, анда ал жумушта болбогон мезгилде ооругандыгына байланыштуу өргүү алууга уруксат берилиши керек.

15 Конвенциянын 16-бер.кар. № 155.



**COVID-19 таажывирусу инфекциясынын өлкөнүн аймагына кирүүсүн алдын алуу жана андан ары жайылуусун болтурбоо боюнча Республикалык штабдын <https://t.me/RshKRCOV> расмий каналынан алынган маалыматка ылайык.**

**Кызматкер COVID-19ду жуктуруп алгандыгынан күмөн санаганда, төмөнкүлөрдү жасоо зарыл:**

- ал кызматкердин дене табын текшерип, үй-бүлөлүк дарыгерге, же болбосо 118, 112, 103 тынымсыз байланышка чалуу. Байланышка чыккандан кийин мобилдик топ келиши керек. Дарыгерлер кызматкерден тестирилөө үчүн үлгү алып, жыйынтыгы жөнүндө билдиришет;
- COVID-19га тесттин жыйынтыгы чыкканга чейин кызматкер үйүнөн чыкпай, өзүн өзү изоляциялоого тийиш, мүмкүнчүлүккө жараша өзүнчө бөлмөдө болуп, үй-бүлөнүн калган мүчөлөрү менен байланышты азайтуу керек. Жеке буюмдарды - сүлгү, идиш-аяк, шейшеп жана башкаларды өзүнчө колдонуу керек. Бөлмөнү дезинфекциялап, тез-тез желдетип туруу керек.

**Кызматкер COVID-19дан сактануу жана андан ары жайылып кетпешине жол бербөө үчүн негизги сактык чараларын карманууга тийиш:**

- Колдорду дайыма самын менен жууп же спирттин негизиндеги антисептикалык каражат менен дезинфекциялап турууга;
- коомдук жайларда аралыкты сактоого;
- мүмкүн болсо көздөргө, мурунга жана оозго колдорду тийгизбөөгө;
- респиратордук гигиенанын эрежелерин сактоого;
- жөтөлгөндө жана чүчкүргөндө оозду жана мурунду салфетка менен же чыканактын бүгүлгөн жери менен жаап, салфетканы дароо капкагы бар таштанды үчүн контейнерге ыргытып, колду спирт камтылган антисептикалык каражат менен тазалап чыгууга же колду самындап жууп турууга тийиш.

**Өзүн-өзү дарылоо, өзгөчө өнөкөт оорулары барлар үчүн өтө кооптуу экендигин унутпоо керек.**

**Дене табы көтөрүлүп, жөтөл пайда болуп же дем ала албай кыйналганда тез арада медициналык жардамга кайрылыңыз.**

### **(g) Эгерде кызматкер ошол жерде COVID-19 оорусуна чалдыгуудан коркуп, жумушка баруудан баш тартса, эмне кылуу керек?**

Иш берүүчүлөр өндүрүштө коопсуздукту жана ден соолукту коргоого милдеттүү. Эгерде иш берүүчү COVID-19 оорусун жуктуруу тобокелдигине тиешелүү коркунучту негиздүү деп тааныса, ал 2.2 (a) - (f) бөлүмдөрүндө көрсөтүлгөндөй, аны азайтуу үчүн акылга сыярлык чараларды көрүүгө милдеттүү (4-киргизүүнү караңыз).

Иш берүүчү өндүрүштө жуктуруп алуу тобокелдигин минималдаштыруу жана ага каршы күрөшүү боюнча акылга сыярлык, чындыгында жүзөгө ашырылуучу чараларды көрсө дагы, айрым кызматкерлер, мисалы, алар жумушка коомдук транспорт менен барышса баары бир вирусту жуктуруудан коркушу мүмкүн. Мындай учурда иш берүүчү кызматкерге үйүндө иштөөгө уруксат бере алат, ал эми эгерде жумуштун мүнөзү аны аралыктан аткарууга жол бербесе, анда кызматкердин эсептелген акы төлөнүүчү жана акы төлөнбөгөн өргүүгө кетүү мүмкүнчүлүгү жөнүндө маселени карап чыгуу сунушталат.

Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 133-беренесинин талаптарына ылайык кызматкер эмгек акысы сакталбаган эмгек өргүүсүнө (төлөнбөгөн өргүүгө) чыгууга укуктуу.

### **133-статья. Эмгек акы сакталбаган өргүү**

Үй-бүлөдөгү шарттар жана башка жүйөлүү себептер боюнча кызматкерге жазуу жүзүндөгү арызы боюнча эмгек акысы сакталбаган өргүү берилиши мүмкүн, анын узактыгы кызматкер менен иш берүүчүнүн ортосундагы макулдашуу боюнча аныкталат.

Иш берүүчү кызматкердин арызынын негизинде төмөнкүдөй учурларда эмгек акысы сакталбаган өргүү берүүгө милдеттүү:

- Улуу Ата Мекендик согуштун катышуучуларына жана жеңилдиктери боюнча аларга теңештирилген адамдарга, Чернобыль АЭСиндеги аварияны жоюуга катышкандарга - бир жылда 14 календардык күнгө чейин;
- өлкөнү коргоодо алган жаракаттын, контузиянын же мертинүүнүн айынан же фронтто болгондугуна байланыштуу дартка чалдыгып курман болгон аскер кызматкерлеринин ата-энелерине жана жубайларына - жылына 14 календардык күнгө чейин;
- иштеп жаткан ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдарга - жылына 60 календардык күнгө чейин;
- кызматкерлерге - бала төрөлгөн, никеге катталган, жакын туугандары каза болгон учурларда - 5 календардык күнгө чейин;
- ушул Кодексте, башка мыйзам актыларында, болбосо жамааттык келишимде каралган башка учурларда.

Кызматкер айлыгы сакталбаган өргүүдө болгон мезгилде анын жумуш орду (кызмат орду) сакталат.

Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча кызматкерди кызмат акысы сакталбаган өргүүгө жиберүүгө жол берилбейт.

(КР 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

## **(h) Убактылуу, келишимдик же жалданма кызматкерлерге карата кандай талаптар коюлат?<sup>16</sup>**

Убактылуу, контракттык же жалданма кызматкерлер өздөрүн жаман сезишсе же жаракат алса, жумушка чыкпай коё алышат. Бирок алардын ооругандыгына байланыштуу акы төлөнүүчү өргүүгө же жумушта болбогон күндөрү (нөөмөттөрү) үчүн төлөнүүчү башка жөлөкпулдарга укугу көп учурда улуттук мыйзамдардан жана жоболордон же компаниянын саясатынан көз каранды.

Ушул сыяктуу эле убактылуу, келишимдик же жалданма кызматкерлерде иштиктүү активдүүлүктүн төмөндөшүнө байланыштуу же өзүн өзү изоляциялоого карата (ооругандар же жакында иш сапарынан кайтып келгендер менен байланышкандыгы себептүү) талаптарга жараша нөөмөттөрдүн саны кыскартылган учурда, кызматкер жумуш токтоп калган мезгилге төлөтүүгө укугу бар экендиги тууралуу маселенин чечилиши улуттук мыйзамдардан жана компаниянын жоболорунан же саясатынан көз каранды.

<sup>16</sup> Аталган терминдер – убактылуу, контракттык же жалданма кызматкерлер – жумуштуулуктун стандарттык эмес формалары (ЖСФ), анын ичинде толук эмес жумуш, жалданма эмгек жана келишим менен иштөөчү жумуштары бар, өзүн-өзү жумушка алуу жана эмгек мамилелеринин башка жашыруун түрлөрү бар адамдар кирет.

Ошондой болсо дагы, убактылуу, контракттык же жалданма кызматкерлерди пайдаланган айрым уюмдар өз ыктыяры менен же иштиктүү этикага ылайык мындай нерсеге милдеттүү болбосо дагы, ооруп калган мезгилди толук же жарым-жартылай төлөп берүү же бошоо жөлөкпулун берүү жөнүндө чечимди кабыл алышы мүмкүн. Мисалы, санариптик аянтчалардын иштешин камсыз кылган айрым компаниялар ушул платформанын COVID-19 оорусуна чалдыккандыгы аныкталган кызматкерлерине өзүн өзү изоляциялоо режимин сактоого милдеттүү кызматкерлерге алардын каржылык кыйынчылыктарды жеңүүсү үчүн каржылык жардам берүүнү сунуштаган<sup>17</sup>. Мындан тышкары, айрым өлкөлөрдүн өкмөттөрү кызматкерлерге бул оор мезгилди баштан өткөрүүгө жардам берүү үчүн кирешелерди колдоо боюнча ар кандай программаларды ишке киргизип жатышат.

**Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык эки айга чейинки мөөнөткө эмгек келишими түзүлгөн кызматкерлерди жана мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлерди убактылуу иш менен камсыз кылууну жөнгө салуу үчүн төмөнкүдөй талаптар көрсөтүлгөн.**

**337-статья. Эки айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзүү**

2 айга чейинки мөөнөткө жумушка кабыл алууда кызматкерге сыноо белгиленбейт.

**338-статья. Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартуу**

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлер ошол мөөнөттүн чектеринде алардын жазуу жүзүндөгү макулдугу менен дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрү ишке тартылышы мүмкүн.

Дем алыш жана жумуш эмес майрам күндөрүндөгү жумуштар акчалай түрдө, бирок эки эселенген өлчөмдөн кем эмес компенсацияланат.

**339-статья. Акы төлөнүүчү өргүү**

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерлерге бир ай жумушу үчүн 2 жумуш күнү эсебинде акы төлөнүүчү өргүү берилет.

**340-статья. Эмгек келишимин бузуу**

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкер эмгек келишимин мөөнөтүнөн мурда бузуу жөнүндө иш берүүчүгө 3 календардык күн мурда жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

Иш берүүчү уюмдун жоюлушуна, кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу аддыдагы жумуштан бошотуу жөнүндө 3 календардык күндөн кеч эмес кол койдуруп алуу менен жазуу жүзүндө 2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерге эскертүүгө милдеттүү.

2 айга чейинки мөөнөткө эмгек келишимин түзгөн кызматкерге, эгерде ушул Кодексте, башка мыйзамдарда, жамааттык келишимде же эмгек келишиминде башкача белгиленбесе, жумуштан бошогондогу жөлөкпул төлөнбөйт.

17 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>

**341-статья. Мезгилдүү жумуштар**

Климаттык жана башка жаратылыш шарттарына жараша алты айдан ашпаган белгилүү бир мезгилдин (убактын) ичинде аткарылуучу жумуштар мезгилдүү деп табылат.

Мезгилдүү жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан бекитилет.

Караңыз: «Мезгилдүү жумуштардын тизмегин бекитүү жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2001-жылдын 1-ноябрындагы № 679 токтому

**342-статья. Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлер менен эмгек келишимин түзүү шарттары**

Жумуштун мезгилдүү мүнөзү жөнүндө шарттар эмгек келишиминде көрсөтүлүүгө тийиш.

Мезгилдүү жумуштарга кызматкерди кабыл алууда сыноо 2 жумадан ашпоого тийиш.

**343-статья. Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлерге акы төлөнүүчү өргүү**

Мезгилдүү жумушта иштеген кызматкерлерге иштеген ар бир айы үчүн 2 календардык күн эсебинде акы төлөнүүчү өргүү берилет.

**344-статья. Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерлер менен эмгек келишимин бузуу**

Мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкер 3 календардык күн мурда эмгек келишимин бузуу жөнүндө иш берүүчүгө жазуу жүзүндө эскертүүгө милдеттүү.

Иш берүүчү уюмдун жоюлушуна, кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу алдыдагы жумуштан бошотуу жөнүндө 7 календардык күндөн кеч эмес кол койдуруп алуу менен жазуу жүзүндө мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкерге эскертүүгө милдеттүү.

Уюмдун жоюлушуна, кызматкерлердин санынын же штатынын кыскарышына байланыштуу мезгилдүү жумуштарда иштеген кызматкер менен эмгек келишимин токтотууда эки жумалык орточо эмгек акысы өлчөмүндө жумуштан бошогондогу жөлөкпул төлөнөт.

**2.3 Кызматкерлерге буйруктарды берүү****(а) Иш берүүчү COVID-19 оорусун жуктуруу белгилери болгон кызматкерди үйүнө жөнөтө алабы?**

Иш берүүчүлөр мыйзам боюнча кызматкерлердин, анын ичинде ишкананын аймагында убактылуу болгондордун коопсуздугун жана ден соолугун камсыз кылууга милдеттүү. Эгерде иш берүүчү кызматкер өзүнүн жумушта болгондугу менен, мисалы, COVID-19 оорусун жуктуруу белгилери бар туруп, башкалардын ден соолугуна коркунуч жаратат деп эсептесе, ал аны жумушту аткарууга күчү келбейт деген негизде ооругандыгына байланыштуу өргүүгө жибериши мүмкүн.

Иш берүүчү кызматкерден анын жумушка кайтып келеринен мурун дарыгерге көрүнүүнү (текшерүүдөн өтүүнү) жана тиешелүү уруксатты алууну талап кылууга тийиш. Эгерде кызматкер иштөөгө мүмкүнчүлүк берүүнү талап кылса, аны аралыктан иштөөгө которуу мүмкүнчүлүгүн карап көрүү керек.

Эгерде кызматкер оору жуктургандыгы тастыкталбаса, тестирилөөдөн өткөндөн кийин жумушка кайтып келе алат. Эгер тастыкталса, төлөө жана өргүү берүү боюнча мүмкүн болгон милдеттенмелер жөнүндө 2.2 (а) бөлүмүн караңыз.

**18 жашка чейинки кызматкерлер милдеттүү түрдө медициналык кароодон өтүүгө тийиш. Калган учурларда кызматкер иш берүүчү менен кызматкердин ортосунда тараптардын макулдашуусу боюнча медициналык кароодон өтүшү керек. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин төмөнкүдөй беренелери медициналык кароодон өткөрүүнү жөнгө салат.**

**63-статья. Эмгек келишимин түзүүдө медициналык күбөлөндүрүү**

Эмгек келишимин түзүүдө милдеттүү алдын-ала медициналык күбөлөндүрүүгө 18 жашка чыга элек адамдар, ошондой эле ушул Кодексте жана башка ченемдик укуктук актыларда каралган учурларда башка адамдар андан өтүүгө тийиш.

**183-статья. Иш берүүчү медициналык текшерүүгө жиберген кызматкерлер үчүн кепилдиктер**

Ушул Кодекске ылайык медициналык текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү кызматкерлер мындай текшерүүдө жүргөн убакта алардын иш орду (кызмат оруну) жана айлык орточо эмгек акысы сакталат.

COVID-19 пандемиясы келип чыккан учурда иш берүүчүлөр өздөрүнүн кызматкерлерине алардын башка адамдардын ден соолугуна жана коопсуздугуна зыян келтирбөө үчүн акылга сыярлык чараларды көрүү милдеттери тууралуу эскертип, ошондой эле алардан иш берүүчүгө сасык тумоонун белгилери пайда болгондугу жөнүндө тез арада кабарлоону талап кылууга тийиш<sup>18</sup>.

**(b) Иш берүүчү кызматкерди температурасын өлчөөгө мажбурлай алабы?**

Иш берүүчү кызматкерге COVID-19 жугуштуу оорунун жайылтылышына жол бербөө жана өндүрүштөгү башка кызматкерлердин коопсуздугун жана ден соолугун камсыз кылуу үчүн анын температурасын өлчөө өтүнүчү менен кайрыла алат, эгерде бул өкмөттүн талаптарында же көрсөтмөсүндө жазылбаса, кызматкер мындай кылууга макулдугун берүүгө тийиш. Эгерде мындай талап же көрсөтмө жок болсо, иш берүүчү кызматкер баш тарткан учурда ага карата тартиптик жаза-чараларды колдонуу менен укуктук тобокелдикерге барган болот. Мында кызматкер баш ийбеген учурда иш берүүчүнүн аны жумушка жолотпоого толук негиздери бар.

Кызматкерди өзүнүн температурасын өлчөөгө карата талаптарга жол берилгендигин аныктоо үчүн улуттук мыйзамдарды, ченемдик документтерди же компетенттүү органдар тарабынан жарыяланган актуалдуу көрсөтмөлөрдү, анын ичинде мүмкүнчүлүктөр теңчилиги жана жеке жашоону коргоо жөнүндө мыйзамдарды карап чыгуу зарыл. Мисалы, АКШда

18 Конвенциянын 19(f)-бер. № 155.

кызматкердин дене температурасын өлчөө буга чейин медициналык кароодон өткөрүүгө теңештирилип келген, бирок 2020-жылдын 19-мартында, АКШнын Жумушка орношууда мүмкүнчүлүктөрдүн теңчилиги маселелери боюнча комиссиясы жаңы эрежелерди бекиткен, ага ылайык иш берүүчүлөргө вирустун жайылышына каршы чара катары кызматкерлердин денесинин температурасын өлчөөгө уруксат берилген<sup>19</sup>.

**(c) Эгерде кызматкерлерде COVID-19 оорусун жуктуруунун белгилери жок болсо жана аларга өзүн өзү изоляциялоо режимин сактоо талабы коюлбаса, иш берүүчү кызматкерлерге жумушка чыгууга тыюу сала алабы?**

Эгерде иш берүүчү кызматкердин дене бой абалына жараша иштей алгандыгына карабастан (жана бийлик органдарынын талабына ылайык карантинди сактоого милдеттүү болбосо) жумушка чыгууга тыюу салса, анда кызматкердин эмгек акысын сактоо керек. Мындай учурда иш берүүчүлөр мындай буйрукту (мисалы, эмгек келишиминин шарттарына ылайык же ден соолук жана коопсуздук үчүн коркунучтар жөнүндө факт жүзүндөгү маалыматка таянган мыйзамдуу чечим катары) жөн гана бере алгандыгына ишенүү керекпи, же ал үчүн анын кызматкердин макулдугу талап кылынабы – тактап билүү зарыл. Бул жерде иш берүүчүлөр колдонуудагы мыйзамдарды жана эрежелерди, келишимдин шарттарын жана компаниянын саясатын салыштырып текшерип, компетенттүү кеңеш алуулары керек.

**(d) Эгерде кызматкерди чет өлкөгө же өлкө ичине иш сапарга жиберүү зарылчылыгы келип чыкса, иш берүүчү эмне кылышы керек?**

COVID-19 пандемиясы башталган учурда иш сапарларды токтотуп же минималдаштыруу керек. Иш берүүчүлөр сапарларга тиешелүү актуалдуу сунуштар жана чектөөлөр менен таанышып чыгып, компаниянын саясаты кызматкерлердин сапарга кайда барарын, эмне себептен жана ал үчүн кандай уруксаттар керектигин тактоосу керек. Иш берүүчүлөр, алардын максаты өтө олуттуу жолугушууларга катышуу болуп саналса дагы, иш сапарлардан, өзгөчө башка өлкөлөргө иш сапарлардан түшкөн пайдага жана тобокелдиктеге ар дайым баа берип турушу керек. Кызматкерлер тийиштүү саясат ар дайым контролдо тургандыгын жана үзгүлтүксүз өзгөрүп турушу мүмкүн экендигин билүүгө тийиш. Иш берүүчүлөр ошондой эле алардын иш сапардык камсыздандыруусу бар экендигин текшерип турууга тийиш.

Эгерде иш сапарларды токтотуу мүмкүн болбосо, анда:

- иш берүүчүдө жана кызматкерлерде COVID-19 жайылып жаткан региондор жөнүндө актуалдуу маалыматы бар экендигин тактаңыз (мындай актуалдуу маалыматты ДССУнун веб-сайтынан табууга болот);
- кызматкерлерди COVID-19 жайылган региондорго жиберүүдөн баш тартуу, алар жуктуруп алган болсо, катуу ооруп калышы мүмкүн (мисалы, улуу жаштагы кызматкерлер, ошондой эле диабет, жүрөк-кан тамыр жана өпкө оорулары сыяктуу өнөкөт оорулары бар адамдар);
- COVID-19 жайылган региондорго жөнөтүлүүчү кызматкерлер ооруну жуктуруп алуу коркунучу жана сактык чаралары жөнүндө инструктаж өтүлгөндүгүн, ошондой эле коргоочу бет каптар же колдорду дайыма тазалоону жеңилдетүү үчүн спирттин

<sup>19</sup> 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)

негизиндеги колдор үчүн антисептиктер сыяктуу каражаттар менен камсыз болгондугун текшерүү;

- кызматкерлерге колдорду дайыма жууп туруу жана башка адамдардан кеминде бир метр алыс жүрүү зарылдыгы жөнүндө эскертүү;
- кызматкерлердин сапар учурунда ооруп калган учурда эмне кылуу керектигин жана кайда барарын биле тургандыгын текшерүү;
- кызматкерлер бара турган региондогу бийлик органдарынын талаптарын, анын ичинде сапарларга, ары-бери жүрүүгө жана массалык чогулуштарга тиешелүү чектөөлөрдү сактап жаткандыгын текшерүү.

### **(е) Иш берүүчү кызматкерлерге жумушка байланыштуу эмес сапарлар боюнча буйруктарды бере алабы?**

Негизинен, иш берүүчү кызматкерлерге алардын жеке иштерине же жеке турмушуна жайылтылуучу жана таасирин тийгизүүчү буйруктарды бербөөгө тийиш. Бирок, эгерде кызматкердин ишкананын чегинен тышкары жумуштары менен анын жумушунун ортосунда олуттуу байланыш болсо, мисалы, милдеттүү карантинге түшүп калуу ыктымалдыгы бар болсо, иш берүүчү кызматкерге өзүнүн кызматтык сапарларына карата бийлик органдарынын сунуштарын аткарууну буйрук кылууга укуктуу.

Мында иш берүүчү кызматкерлерге жеке сапарларды пландаштырууда алар буга байланыштуу тобокелдиктерди аңдап билүүгө тийиш жана бийлик органдарынын сунуштарын жана компаниянын көрсөтмөлөрүн (бар болсо) билиши керек деп эскертүүгө тийиш. Иш берүүчү ошондой эле кызматкер жумушка кайтып келгенден кийин анын көңүлүн мамлекет же компания тарабынан белгиленген милдеттүү карантинге алынышы мүмкүн экендигине жана иш берүүчү жумушка байланышпаган иш сапарына байланыштуу тарткан чыгымдары үчүн эч кандай жоопкерчиликке тартылбай тургандыгына буруу керек.

## **2.4 Ишканага келгендерди киргизүүгө болобу?**

Келип-кеткендердин келүүсүн чектөө сыяктуу мындай сактык чаралары ишкананын кызматкерлери ооруга чалдыгуу тобокелдигине каршы аракеттенүү үчүн мааниге ээ. Ишканада башка адамдардын болушуна толугу менен тыюу салуунун кажети жок болсо дагы, иш берүүчү алардан сасык тумоонун белгилери, COVID-19 оорусуна чалдыккандар менен дене бойлук байланышта болгондугу же оору жуктуруу коркунучу жогору региондорго жакында барып келгендиги жөнүндө алдын-ала билдирүүнү талап кылууга укуктуу. Эгерде ушул суроолордун кайсы бирине оң жооп алынган болсо, иш берүүчү өзүн өзү изоляциялоонун 14 күнү бүткөнгө чейин же дарыгердин уруксаты алынганга чейин келип-кеткендерге ишканага келүүдөн баш тартууга тийиш. Иш берүүчү ошондой эле эгер ишканада келгендердин айынан кийинчерээк COVID-19 оорусун жуктуруп алынгандыгы билинген учур үчүн келгендерден өздөрүнүн байланыш маалыматтарын калтырып коюуну суранышы мүмкүн.

### 3. Аралыктан иштөөгө өтүү максатка ылайыктуубу?

Вирустун жайылышын кармап туруу үчүн өкмөттөр ДССУнун сунуштарына ылайык ар кандай чараларды – анчалык турмуштук мааниге ээ эмес тармактарды жаптыргандан тартып, адамдардын кыймылын чектөөгө же бүтүндөй шаарларды изоляциялоого чейин чараларды киргизүүдө. Мындай белгисиз жагдайда иш берүүчүлөрдө өзгөчө кырдаалдар учуруна иш планы болушу жана ага тиешелүү түрдө реакция кылуусу маанилүү.

Пандемиянын жайылышына жол бербөө жагын алып караганада, дене бойлук байланыштарды кыскартуу абдан маанилүү чаралардын бири болуп саналат. COVID-19 жайгашкан жерине жана жайылуу темпине жараша иш берүүчүлөр кызматкерлерди үйдөн иштөөнү талап кылышы мүмкүн же эгерде бул нерсе жүзөгө ашырыла турган болсо, кызматкерлер өздөрү аларга мындай өтүнүч менен кайрыла алышат. Анын үстүнө мындай чечим бир катар кесепеттерди эске алууну талап кылат. Мында ар бир эле кызмат оруну же иш-милдет аралыктан аткарылышы мүмкүн эмес, пандемия күчөгөн сайын көптөгөн ишканалар үчүн мындай режимде иштөөгө болгон муктаждык актуалдуу болуп калат.

Кызматкер кайда гана иштебесин анын ден соолугуна жана коопсуздугуна, ошондой эле психологиялык саламаттыгына дагы деле иш берүүчү жооп бере тургандыгын билүү зарыл.

Иш берүүчүлөр кызматкер аны так түшүнүшү үчүн аралыктан иштөөнүн иш тартиби жөнүндө көрсөтмө же колдонмо иштеп чыгышы керек. Төмөндө көп берилүүчү суроолор келтирилген, алардын жооптору ушул тартипти аныктоого жана тиешелүү көрсөтмөлөрдү иштеп чыгууга жардам берет.

#### 3.1 Иш берүүчү кызматкерлерди жумуштун аралыктан иштөө режимине өткөргөнгө чейин эмнелерди эске алуусу зарыл?

Кызматкерди үйдөн иштөө режимине өткөрүүдөн мурун иш берүүчү бул иш-милдетти алыстан аткаруу мүмкүнбү-жокпу чечүүгө тийиш. Эгерде мүмкүн болсо, анда иш берүүчү эмгек жамааты менен төмөнкү аспектилерди талкуулашы керек:

- кесиптештер жана уюм менен байланышта болуу үчүн керектүү жабдуулардын, технологиялардын жана окутуулардын болушу;
- жетекчилерден жана кызматкерлерден иштөө жана аны аткаруу шарттары жөнүндө кандай пландар күтүлүп жаткандыгын так аныктоо;
- кызматкерлер өздөрүнө ыңгайлуу болгон убакта жана ыңгайлуу жерде иштеп, максималдуу өндүрүмдүүлүккө жетишүү үчүн убакытты башкаруу мүмкүнчүлүгүнүн болушу;
- коопсуздукка жана ден соолукка болгон коркунучту баалоо жана үйдөн иштөөгө байланыштуу зарыл болгон сактык чараларын көрүү, эгерде бул (i) кол эмгегин пайдалануу, (ii) зыяндуу өндүрүштүк факторлордун жана тобокелдиктердин болушу, (iii) электр жабдыктарынын коопсуздугу жана (iv) ызы-чуу, коргоо системаларынын, жаракат алган учурда биринчи жардам, өрттөн качуу жолдору ж.б. сыяктуу жалпы шарттарды камсыз кылуу менен байланышкан болсо;



- үйүндө иштеген кызматкердин жумуш убактысы, купуялуулук жана жумуштун коопсуз усулдары сыяктуу маселелер боюнча милдеттенмелерин тактоо;
- кызматкерге белгилүү болгон потенциалдуу тобокелдиктерге, ага кошо үйдөн иштөө менен байланышкан өзгөчө тобокелдиктерге (мисалы, үй-бүлөдөгү зомбулук коркунучу) баа берүү;
- жумуш үчүн болгон имараттардын жеткиликтүүлүгү.

### **3.2 Кызматкерлерге үйүндө иштөөсү (аралыктан иштөөсү) үчүн кандай жабдуулар талап кылынат?**

Аралыктан иштөө үчүн ишканада колдонулган жабдыктарды, мисалы, портативдүү компьютер, чычкан, монитор, клавиатура жана микрофон менен кулакчындарды колдонууга болот. Эгерде жабдууларды иш берүүчү сунуштаса, анда ал жакшы иштөөгө жана иштөө үчүн жарактуу болууга тийиш.

Убактылуу аралыкта иштөө үчүн кызматкердин үйүндө болгон жарактуу жабдууларды колдонуу мүмкүн.

### **3.3 Жумуштарды үйүндө аткаруу үчүн компьютерлерди жана санарип технологияларды колдонууда кандай сактык чараларын көрүү керек?**

Иш берүүчүлөр өздөрүнүн кызматкерлерине үйдөн иштегендигине байланыштуу маселелер боюнча көрсөтмөлөрдү берүүгө тийиш. Аралыктан иштөөдө төмөнкүдөй аспектилерди эске алуу керек:

- маалыматтарды коргоо: үйдөн иштеген учурда маалыматтарды коргоону камсыз кылуу. Эгерде аралыктан иштөө купуя маалыматты иштеген жерден тышкары берүүнү божомолдосо, иш берүүчү системалар мындай маалыматтарды өткөрүп берүү учурунда коргоону камсыз кылууга тийиш;
- көндүмдөр: аралыктан иштеген кызматкер тиешелүү көндүмдөргө жана аларды сабаттуу пайдалануу жөндөмүнө ээ болгондугу анда маалыматты коргоонун керектүү каражаттар менен жабдылган күчтүү компьютердик системанын болушунан да абдан маанилүү. Кызматкер бул чөйрөдөгү көндүмдөрүн жаңыртуу үчүн аралыктан окутуу каражаттарынан пайдаланса болот;
- ыңгайлуулук: (i) кызматкер узак убакыт бою бир эле позада иштебеши үчүн башка мүнөздөгү тапшырмаларды сунуштоо; (ii) жабдууну ал бүгүлүп же кол созуп калбашы үчүн ыңгайлуу орнотуу; (iii) ишти аткарууга зарыл болгон жабдуулар жана башка материалдар үчүн жетиштүү орунду камсыз кылуу; ошондой эле (iv) кызматкерлерге мезгил-мезгили менен тыныгууларды жасоо, туруу жана ары-бери кыймылдоо зарылчылыгы жөнүндө эскертүү.

### **3.4 Кызматкерге үйүндө иштөө шарттарында жалпы колдоонун дагы кандай чараларын жана байланыш каражаттарын камсыз кылуу зарыл?**

Үйдөн чыкпай иштөө кызматкерди изоляцияда калган сезимдерге, жумуш убактысын узартууга жана жумуш менен жеке жашоонун ортосундагы кырдын жоюлушуна алып келиши мүмкүн. Ушуга байланыштуу, кызматкерлер жумуш күнүнүн ичинде каалаган убакта жардам сурап кайрыла аларын билгендери маанилүү.

Иш берүүчүлөргө төмөнкүдөй чараларды көрүү сунушталат:

- кызматкерлерге бардык байланыш реквизиттерин берүү жана байланышуу ыкмасын макулдашуу;
- ар бир кызматкерге телефон, Интернет же электрондук почта аркылуу актуалдуу маалыматты үзгүлтүксүз билдирип туруу;
- кызматкерлерге өзгөчө кырдаалдарда байланышуу үчүн телефон номерлерин берүү;
- зарыл учурда санариптик жабдууларга байланыштуу көйгөйлөрдү чечүү үчүн техникалык жардам уюштуруу;
- кызматкерлерге иш берүүчүгө качан кайрылуу керек экендиги жөнүндө так маалыматты берүү;
- кызматкердин ишин уюштуруу үзгүлтүксүз тыныгууларды божомолдогондугуна жана жумуш менен жеке жашоону аралаштырууга алып келбөөсүнө кам көрүү;
- кызматкерлерге алардын ишинин натыйжалары жөнүндө пикирлерди ар дайым жөнөтүп туруу;
- кызматкерлерге кесиптештер менен байланышты колдоп туруу зарылчылыгы жөнүндө эскертүү.

### **3.5 Камсыздандыруу компенсациясы кызматкерлер үйлөрүндө иштеген мезгилге жайылтылабы?**

Негизинен, эгерде эмгек келишиминин эки тарабын тең үйдөн иштөө канааттандырса, камсыздандыруу компенсациясы кызматкерге жайылтылууга тийиш. Бирок, иш берүүчүлөргө кызматкер үйүндө иштеген мезгилде жаракат алса, анын коопсуздугу жана ден соолугу үчүн жоопкерчиликти ким тарткандыгын аныктоо үчүн улуттук мыйзамдардын тиешелүү актыларына кайрылуу сунушталат.

**Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында “алыстан иштөөгө” жана “аралыктан иштөөгө” карата талаптар каралган эмес. Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан мыйзамдарга “алыстан иштөөгө” жана “аралыктан иштөөгө” карата талаптарды киргизүү боюнча иштер жүргүзүлүүдө.**

Укук колдонуу тажрыйбасына ылайык иш берүүчүлөр кызматкерлерди эмгек келишиминин негизинде аралыктан иштөөгө жибере алышат. Мындай учурда эмгек келишиминде «аралыктагы жумуш аткарыла турган жумуш ордун» жазып алуу керек, мисалы, кызматкердин туруктуу же убактылуу жашаган жерин жазууга болот.

Эгерде эмгек келишими иш берүүчү менен кызматкердин ортосунда түзүлгөн болсо, анда ал Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин **71-беренесине “Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүгө”** ылайык жөнгө салынат.

Технологиядагы, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруудагы, жумуштардын (продукциялар, кызмат көрсөтүүлөр) көлөмдөрүнүн кыскарышындагы өзгөртүүлөргө байланыштуу себептер боюнча эмгек иш-милдеттерин (кесип, адистик, квалификация, кызмат) өзгөртүүсүз кызматкер иштөөнү улантканда, эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүгө жол берилет.

Эмгектин колдонуудагы шарттарын (эмгекке акы төлөө тутуму жана өлчөмү, иш режими, кесиптерди айкалыштыруу, жеңилдиктер жана артыкчылыктар жана башкалар) өзгөртүү жөнүндө кызматкер кеминде 1 ай мурда жазуу жүзүндө билдирилиши керек. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүдө эмгек келишимине тиешелүү өзгөртүү жана толуктоо киргизилет.

Кызматкер жаңы шарттарда иштөөгө макул болбогон учурда иш берүүчү ага уюмдагы кызматкердин квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык башка ишти жазуу жүзүндө сунуш кылууга милдеттүү.

Көрсөтүлгөн иш жок болгондо, сунуш кылынган иштен кызматкер баш тартса, ошондой эле жаңы шарттарда иштөөдөн баш тарткан учурларда ушул Кодекстин **79-статьясынын** 8-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат.

Эгерде ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн жагдай кызматкерлердин жапырт иштен бошонушуна алып келиши мүмкүн болсо, иш берүүчү жумуш орундарын сактоо максатында уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүгүнүн макулдугу боюнча, ал жок учурларда кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган толук эмес жумуш убактысынын режимин эскертүү мөөнөтүн тактабастан 6 айга чейинки мөөнөткө киргизүүгө укуктуу. Мында жумуш мезгилинин узактыгы жумуш убактысынын бир айлык ченеминин жарымынан аз, ал эми эмгекке акы төлөө тарифтик ставканын (айлык акынын) 1/2 аз болушу мүмкүн эмес.

Эгерде кызматкер жумуш убактысынын тиешелүү режимдеринин шарттарында иштөөдөн баш тартса, анда ушул Кодекстин **83-статьясынын** 2-пунктуна ылайык кызматкерге тиешелүү кепилдиктерди жана компенсацияларды берүү менен эмгек келишими бузулат.

### 3.6 Кызматкерлер компаниянын үйүндө иштөө көрсөтмөсүн карманууга милдеттүүбү?

Кызматкерлер мыйзам боюнча колдонуудагы мыйзамдарда, жамааттык келишимдерде же компаниянын ички документтеринде каралган ден соолук үчүн коопсуз өндүрүш чөйрөсүн камсыз кылууда иш берүүчүгө жардам берүүгө милдеттүү.<sup>20</sup> Бул милдеттенме бул чөйрөнүн мүнөзү – формалдуу же формалдуу эмес экендигине карабастан (мисалы, кызматкердин үйү (батир) болушу мүмкүн), бардыгы үчүн иштей тургандыгын дагы бир жолу баса белгилейбиз. Кызматкер өзүнүн коопсуздугун камсыз кылуу үчүн акылга сыярлык деңгээлде кам көрүүгө жана өзүнүн дарылоочу дарыгеринин, медициналык мекемелердин жана иш берүүчүнүн кеңештерин аткарууга тийиш.

<sup>20</sup> Конвенциянын 19(a)-бер. № 155.

## 4. Иш берүүчү өз иш-аракетин өзгөртө же анын көлөмүн кыскарта алабы?

Дүйнө жүзүндөгү өлкөлөрдө COVID-19 пандемиясына каршы аракеттенүүнүн ар кандай чаралары көрүлүүдө, анын ичинде чек араларды жабуу, адамдардын кыймылын чектөө, турмуштук олуттуу маниге ээ эмес иш-аракеттердин түрлөрүн токтотуу ж.б. Мунун баары ишканалардын экономикалык ишине жана жашоого жөндөмдүүлүгүнө таасирин тийгизет. Андыктан иш берүүчүлөр өзгөчө кырдаалдарда, эгерде жагдайлар талап кылса, аракеттер планын колдонууга даяр болушу керек.

Кийинки бөлүмдө абалдын курчушунун эң начар сценарийлери каралып, COVID-19 пандемиясынын терс таасирин азайтуу үчүн ишканаларга кандайдыр бир ыкчам чаралар сунушталат.

### 4.1 Эгерде аралыктан иштөө иш-аракеттин мүнөзүнө же аткарылуучу иш-милдеттерге жараша мүмкүн болбосо, кандай альтернативалар бар?

Бардык эле кесиптер же иш-милдеттер аларды аралыктан аткарууга жол бербейт, мисалы, кардарлар менен түздөн-түз байланышуу, кураштыруу өндүрүшүндө, курулуш аянтчаларында, верфтерде же заводдордо иштөө менен байланышкан жумуштар. Мындай кырдаалда иш берүүчүгө төмөнкүдөй сактык чараларын көрүү сунушталат.<sup>21</sup>

#### (a) Дене бойлук өз ара аракеттердин узактыгын жана аралыгын кыскартуу

Мисалы, телеконференциянын жардамы менен дене бойлук жолугушууларга болгон муктаждыкты азайтуу керек. Дене бойлук жолугушууларды өткөрүүдө өтө эле чоң зарылчылык болсо, катышкан адамдардын санынын чектеп, өткөрүү убактысын кыскартуу керек. Ошондой эле аларды видео байланыш же телеконференция каражаттары аркылуу бири-бири менен байланышкан бир нече бөлмөлөргө бөлүштүрүү керек. Мында, ар бир жумуш бекети үчүн көбүрөөк орун берүүнү (алардын ортосунда аралык кеминде 1 метр болушу керек) караштыруу зарыл. Жыйналыш үчүн жайдагы отургучтарды бири-биринен кеминде 1 метр аралыкта жайгаштыруу керек.

#### (b) Кызматкерлердин орун алмашуусун уюштуруу

Кызматкерлердин коомдук жайлардагы тыгынын азайтуу үчүн алардын орун алмашуусун уюштуруу керек. Жумуштан тамактануу жана тыныгуулар дагы орун алмашуунун негизинде болушу керек. Мүмкүнчүлүккө жараша кызматкерлердин жумушка келип-кегиши, айрыкча бул коомдук унааны пайдалануу менен коштолсо, эл кычаган учурларга туура келбеши керек.

21 Singapore, Ministry of Manpower, 2020.

### **(c) Турмуштук жактан маанилүү деп саналбаган иш-чараларды кийинкиге калтыруу жана зарылдарын кескин кыскартуу**

Иш берүүчүлөр өндүрүш үчүн турмуштук жактан маанилүү болуп эсептелбеген иш-чараларды же иш-аракеттердин түрлөрүн, мисалы, маданий-турмуштук камсыз кылуу боюнча же салтанаттарды уюштуруу боюнча иш-чараларды кырдаал калыбына келтирилмейинче кийинкиге калтыруу керек. Кийинкиге калтыруу мүмкүн болбогон маанилүү иш-чаралар боюнча иш берүүчүлөр төмөнкүлөрдү жасоого тийиш:

- каалаган убакта катышуучулардын санын чектөөгө (же болбосо бийликтин борбордук жана жергиликтүү органдарынын көрсөтмөлөрүн жана буйруктарын аткарууга);
- сактык чараларын, мисалы, онлайн каттоо чараларын көрүүгө;
- катышуучулардын, мисалы, аларды бири-биринен кеминде бир метр аралыкта отургузуу менен топтолушунан алыс болууга;
- катышуучуларга социалдык (дене бойлук) аралыкты сактоо зарылчылыгы жөнүндө эскертүү;
- өндүрүштүк гигиенаны сактоого (мисалы, колду тез-тезден жууп туруу жана алар менен көздү, мурунду жана оозду кармабоо);
- гигиенанын жана коргоонун талаптагыдай каражаттары, мисалы, спирттин негизиндеги антисептиктер же коргоочу бет каптар менен камсыз кылууга;
- катышуучулардын жакындан, мисалы, тамак ичүү убагындагы баарлашуусун кыскартууга;
- мүмкүнчүлүккө жараша жана эгерде аба ырайы жол берсе, терезелерди ачып, бөлмөнү желдетип турууга тийиш.

### **(d) Нөөмөттүк ишти киргизүү же аны колдонуу масштабдарын кеңейтүү**

Өндүрүштүк шарттарга жараша (мисалы, кайра иштетүүчү өнөр жайларда) кызматкерлерди бир нече нөөмөткө бөлүштүрсө болот, эгерде мындай эмгекти уюштуруу мүмкүн болбосо, ошол эле учурда чыгаруунун көлөмүн сактоо үчүн жумуш убактысын көбөйтүүгө болот.

Иш берүүчүлөр ар кандай нөөмөттөгү кызматкерлерди бөлүштүрүүнү, мисалы кызматкерлердин жумушка өз-өзүнчө бөлүнүп келишин жана жумуштан үйүнө барышын, ошондой эле ар бир нөөмөттөн кийин жалпы колдонуудагы жайларды интенсивдүү тазалоону камсыз кылуучу чараларды көрүшү керек.

Бул чараларды киргизүүдөн мурун иш берүүчүлөр аларды кызматкерлерге, кесиптик бирлик уюмуна (эгер бар болсо) же компетенттүү органдарга (эгер талап кылынса) жеткирүүсү керек. Мында белгиленген тартипти сактоо үчүн колдонуудагы мыйзамдарга, жамааттык жана эмгек келишимдерине кайрылуу сунушталат.

## **4.2 Иш берүүчү иш убактысын же кызматкерлердин тизмелерин алмаштыра алабы?**

COVID-19дун жайылышынын натыйжасында иш берүүчүдө, мисалы, жумуштун башталуу жана аяктоо убактысын өзгөртүү жолу менен кызматкерлердин ооруну жуктуруп алуусун

азайтуу үчүн ишкананын ишин түзөтүү зарылчылыгы келип чыгышы мүмкүн. Ошондой эле бул керектөө суроо-талабын өзгөртүү менен же мамлекеттик органдардын талаптарын аткарууга байланыштуу талап кылынышы мүмкүн. Акыркыларды эсепке албаганда, иш берүүчүнүн кызматкерлеринин убактысын же иш ырааттамасын өзгөртүү жөндөмү бул кызматкерлерге жайылтылуучу жамааттык же эмгек келишиминин шарттарына жараша болот. Мисалы, жамааттык келишимдин жоболору эмгек жамаатына жайылтылган учурда, иш берүүчү кызматкерлердин (жана, мүмкүн, кесиптик бирликтердин) макулдугу жок жумушту уюштурууну өзүнүн каалоосу боюнча өзгөртө албайт. Ушуга байланыштуу иш берүүчү өзүнүн ишканасынын ишине тигил же бул өзгөртүүлөрдү киргизүүдө бул маселеге кесиптик бирликти (эгер болсо) тартуу жана мындай өзгөрүүлөр киргизилгенге чейин болгон мүмкүнчүлүктөр жана милдеттемелер тууралуу консультация алуу үчүн кайрылуу көптөн-көп сунушталат. Бул талап кызматкерлерге таасирин тийгизүүчү кандай гана өзгөртүүлөр болбосун эмгекти уюштурууга киргизүү керек болгон бардык кырдаалдарда шексиз болуп саналат.

### 4.3 Иш берүүчү суроо-талап төмөндөгөн шарттарда жумуштун көлөмүн кыскарта алабы?

Бийлик органдары тарабынан вирустун жайылтылышын кармап туруу үчүн көрүлгөн чаралардын натыйжасында ишканалардын айрым тармактарында иш-аракеттин жана кирешенин көлөмдөрүнүн кескин кыскарып кетиши байкалууда. Мындай шарттарда иш берүүчүлөр жумуштун көлөмүн кыскартуу менен үнөмдөөгө аргасыз болууда. Мисалы, ишканалар төмөнкүлөргө мажбур болушат:

- жаңы кадрларды жумушка кабыл алууну токтотуу;
- кошумча эмгек ресурстарын, мисалы, подрядчыларды тартууну кыскартуу;
- кызматкерлердин иш убактысын кыскартуу;
- кызматкерди жылдык өргүүгө (иштеген жылдары үчүн өргүүгө) мөөнөтүнөн мурда же кыскартылган эмгек акысы менен жөнөтүү;
- кызматкерлерди акы төлөнбөгөн өргүүгө жиберүү ж.б.

Иш берүүчүнүн бул чараларды көрүү мүмкүнчүлүгү көбүнчө колдонуудагы мыйзамдардын талаптарына, анын кызматкерлерине жайылтылуучу жамааттык (эмгек) келишимине жараша болот. Иш берүүчүлөр бийлик органдары тарабынан кабыл алынуучу чараларды, ошондой эле социалдык коргоо жана кызматкерлерди колдоо чараларын, анын ичинде алардын кирешелерин колдоо чаралары, акчалай которуулар, социалдык жардам жөлөкпулдары, жумушсуздук боюнча камсыздандыруу жөлөкпулдары, жумуш ордун сактоо менен өргүү ж.б. жөнүндө чараларды билүүгө жана бул маалыматты кызматкерлерине жеткирүүгө тийиш. Мисалы, Ирландияда COVID-19 пандемиясынан улам жумушун жоготкон, бирок ооруп же өзүн өзү изоляциялоодо болбогон кызматкерлер алты жуманын ичинде мамлекеттен жумасына 203 евро өлчөмүндө атайын жөлөкпул алышат.

Иш берүүчүлөр ошондой эле иш-аракеттерди кыскартуу үчүн өзгөртүүлөрдү киргизүүгө чейин болгон мүмкүнчүлүктөр жана милдеттемелер маселелери, анын ичинде кесиптик бирликтерди (зарыл болсо) тартуу боюнча консультацияларды алуу жана ИУ өкүлдөрү менен консультацияларды өткөрүү үчүн кайрылуу сунушталат.

## 4.4 Кадрларды кыскартууда тартип жана алдын-ала аракеттер кандай болот?

Айрым өлкөлөрдө экономикалык иш-аракетти чектөө же убактылуу токтотуу үчүн жүзөгө ашырылуучу чараларга байланыштуу же керектөө суроо-талабынын төмөндөшүнө байланыштуу айрым иш берүүчүлөр эмгек ресурстарын кыскартууга жана кадрларынын бир бөлүгүн кыскартууга мажбур болушу мүмкүн. Төмөндө кадрларды кыскартууга тиешелүү суроолор жана жооптор келтирилет:

Кызматкерлерди кыскартуудан мурун төмөнкүдөй аспектилерге көңүл бөлүү керек:

- аларды ишкананын ичинде же ага тиешелүү бирдиктерде кайра бөлүштүрүү мүмкүнчүлүгү;
- колдонуудагы мыйзамдардын жоболору, эрежелери, бийлик органдарынын учурдагы кырдаалдын шарттарындагы көрсөтмөлөрү же сунуштары;
- колдонуудагы мыйзамдарда жана эрежелерде<sup>22</sup>, жамааттык келишимдерде же компаниянын ички документтеринде аныкталган, анын ичинде кесиптик бирликтердин катышуусу менен (зарыл болгон учурда) консультацияларды өткөрүү боюнча милдеттенмелер<sup>23</sup>;
- кыйын кырдаалды жеңүү үчүн мамлекет тарабынан ишканаларга сунушталуучу колдоо же кризиске каршы чаралар, мисалы, салык жеңилдиктери, жоюу көйгөйлөрүн чечүүгө жардам берүү, эмгек акы төлөө боюнча субсидиялар, өзгөчө кырдаалдарда ыкчам каржылык жардам ж.б. Мисалы, Австралияда, кадр кызматкерлеринин саны 20га жетпеген адамды түзгөн чакан бизнес ишканалары окуучу же стажер үчүн анын айлык акысынын 50% өлчөмүндөгү компенсация алышат, ал кварталда 7,000 австралия долларына (4200 АКШ доллары) чейинки түзүшү мүмкүн. Улуу Британияда белгиленген шарттарга шайкеш келген чакан бизнес ишканалары учурдагы операциялык чыгымдар компенсациясына 3000 фунт стерлинг (3650 АКШ доллары) өлчөмүндө бир жолку грант алышат.

Ошондой эле иш берүүчүлөр алардын жардамы аркылуу өздөрүнүн көйгөйлөрүн өкмөткө жеткире ала турган ИУга кеңеш жана жардам сурап кайрылышы керек.

Иш берүүчүлөр тарабынан кадрларды милдеттүү кыскартуулар учурунда, мыйзамдардын көпчүлүгүндө кызматкерлердин бардык же айрым категорияларына белгилүү бир шарттарды сактоо менен бошонуу акысын же бардыгына акыркы сый акы төлөөнү караштырат. Кызматкерлер ага укугу бар болгон бошонуу акысынын өлчөмү, эреже катары, үзгүлтүксүз эмгек стажына, ошондой эле учурдагы жамааттык же эмгек келишиминин шарттарына жараша болот.

22 № 158 Конвенциянын 14-бер.: Конвенция ошондой эле кайсы кызматкерлерди жумуштан кетириүүнү пландаштырылгандыгы тууралуу компетенттүү органга кабарлоону караштырат.

23 1982-жылдагы Иш берүүчүнүн демилгеси боюнча эмгек мамилелерин токтотуу жөнүндөгү конвенциянын 13-бер. (№ 158): Иш берүүчү эмгек мамилелерин экономикалык, технологиялык, түзүмдүк же окшош мүнөздөгү себептер боюнча токтотуунун пландаганда ал кызматкерлердин тиешелүү өкүлдөрүнө бул маселеге тиешеси бар маалыматты, анын ичинде жумуштан божомолдуу бошотуу, бул ага да тиешелүү болгон кызматкерлердин саны жана категориясы жана кайсыл убакыттын ичинде бошотуу мөөнөттөрү жөнүндө маалыматтарды өз убагында берет; улуттук мыйзамдарга жана тажрыйбага ылайык мүмкүнчүлүктөрдү болушунча эрте берет; кызматкерлердин тиешелүү өкүлдөрүнө жумуштан бошотуунун алдын алуу же алардын санын азайтуу боюнча чаралар жөнүндө жана кандай гана бошотуулар болбосун алардын тиешелүү кызматкерлер үчүн жагымсыз кесепеттерин жумшартуу, тактап айтканда башка жумуш берүү сыяктуу чаралар жөнүндө консультацияларды өткөрүү.

Айрым учурларда жамааттык жана эмгек келишимдеринде, ишкананын ички документтеринде бошонуу жөлөкпулун төлөө каралган, анын өлчөмү адатта мыйзамдарда белгиленген өлчөмдөн ашып кетет. Кызматкерди жумуштан бошотуунун жол-жобосун баштоодон мурун иш берүүчүлөргө консультация алуу жана алардын абалын аныктоо сунушталат, анткени кызматкерлердин кыскартылышына абдан көңүл бурулгандыктан, талашууларга алып келиши мүмкүн, бул эң чечкиндүү чара болуп эсептелет.

**Иш берүүчү Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 78-беренесин эске алууга тийиш.**

**78-статья. Кызматкерлердин жапырт жумуштан бошонушуна жол бербөө боюнча иш берүүчүнүн милдеттери**

Кызматкерлердин жапырт жумуштан бошонуу коркунучу болгондо иш берүүчү уюмдун кызматкерлеринин кесиптик бирлигинин же башка өкүлчүлүктүү органы жана тиешелүү мамлекеттик органы менен макулдашуу боюнча төмөнкүлөрдү кароочу атайын чараларды көрүүгө милдеттүү:

- 1) жаңы кызматкерлерди кабыл алууну, айкалыштырып иштегендерди бошотууну чектөө же убактылуу токтотуу;
- 2) мөөнөттөн ашык иштөөнү жоюу;
- 3) ушул Кодекстин 71-статьясынын биринчи жана бешинчи бөлүктөрүнө ылайык эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүү;
- 4) кызматкерлерди этап-этабы менен бошотуу;
- 5) эгерде алар жамааттык келишимде жана макулдашууда каралса, башка чараларды көрүү.

Жапырт бошотуу катары 50гө чейин адамы бар уюмдарда кызматкерлерди кеминде 25 пайызга чейин кыскартуу жана 2 ай бою катары менен 50дөн ашык адамы бар уюмдарда кеминде 15 пайызы кыскартылса саналат.



## 5. Эгерде ишкана жабылууга тийиш болсо, эмне кылуу керек?

COVID-19 пандемиясындагы кырдаал күтүлбөгөндөй өнүгүүдө, ал эми вирустун айрым өлкөлөрдүн ичинде жана ошондой эле дүйнө жүзүндө кыйшаюусуз жайылышынын ар түрдүү терс кесепеттери ишканалардын күчүн жана алардын ийкемдүүлүгүн сынап жатат.

### 5.1 Ишкана кандай шарттарда жабылууга тийиш?

Мисалы, өзгөчө кырдаалдар же улуттук коопсуздук, жугуштуу оорулардын алдын алуу жана ага каршы күрөшүү чаралары жөнүндө мыйзам актылары мамлекетке бир катар ыйгарым укуктарды берет, алардын колдонулушу экономикалык иш-аракеттерге, анын ичинде ишканалардын жабылышына же жарандардын жүрүү эркиндигин чектөөгө алып келиши мүмкүн. Мындай шарттарда бийлик органдарынын талаптарын бузуу айыппул салууга же эркинен ажыратууга алып келген кылмыш деп эсептелет.

COVID-19дун жайылышынан улам келип чыккан каатчылыктын натыйжасында айрым ишканалар бийлик органдарынын талабы боюнча жабылууга аргасыз болушкан. Ошондой эле ишкана товардык запастын түгөнгөндүгүнөн же кардарлардын жетишсиздигинен, материалдарды жеткирүүнү камсыз кылуу же контрагенттерге жетүү мүмкүн болбогондугунан улам жабылышы мүмкүн.

### 5.2 Кызматкерлерди айлык акысын сактабастан убактылуу кыскартуу мүмкүнбү?

Айрым учурларда мыйзамдарда же жамааттык келишимде иш берүүчүнүн белгилүү бир мөөнөткө кызматкерлерди акы төлөбөгөн кыскартууларга укугу каралышы мүмкүн. Эгерде пандемиядан улам кызматкерлерге жумуш жок болгондон же иш берүүчүдөн көз-каранды болбогон себептер боюнча ишкана экспорттоо (импорттоо) чектөөлөрүнө байланыштуу ушундай деңгээлде жапа чеккен болсо, бул чара зарыл болушу мүмкүн. Мындай шарттарда мыйзамдардын (жамааттык келишимдин) жоболору колдонулат. Мисалы, Австралияда адилеттүү эмгек мамилелери жөнүндө мыйзам иш берүүчүгө иш таштоого, жабдуулардын же техникалардын бузулушуна, же болбосо жумуштун токтотулушу иш берүүчүнүн акылга сыярлык көзөмөлүнөн тышкары болгон ар кандай себептерге байланыштуу ошол мезгилдин ичинде кызматкерлер «пайдалуу жумуштарда иштөөгө» мүмкүн болбогон белгисиз мөөнөткө аларды эмгек акысын сактабастан убактылуу кыскартуу укугун берет.

Иш берүүчүлөр кызматкерлерди убактылуу кыскартуу зарылчылыгы келип чыкса, мындай жоболор жок болгондо, төмөнкүдөй аракеттердин варианттарын карап чыгышы керек:

- кызматкерлерди башка түзүмдүк бөлүмдөргө бөлүштүрүү, мындай түзүмдөр бар болсо;
- жумуш убактысын же жумасын кыскартуу;
- кызматкерди эсептелген акы төлөнүүчү өргүүгө (жылдык же эмгек стажына) чыгаруу;
- башка альтернативаларды карап көрүү – мисалы, жылдык эмгек өргүү акысынын жарымын кыскартуу же төлөбөстөн узартуу;
- ишкананы жабуу мезгилин камтуу үчүн жетиштүү узактыктагы эсептелген өргүүсү жок кызматкерлер үчүн атайын режимди орнотуу (мисалы, кызматкерге кезексиз жылдык өргүү алууга уруксат берүү ж.б.).

Иш берүүчүлөр кызматкерлерге вирустун жана коомдук ден соолук жана коопсуздук чараларынын ишкананын ишине, анын түзүмдүк бөлүмдөрүнө жана финансылык абалына тийгизген таасири жөнүндө так жана түшүнүктүү билдириши керек. Бул кызматкерлерге чыгымдарды үнөмдөөдөн жана өндүрүштү токтотуудан кутула албастыгын түшүнүүгө жардам берет.

Эгерде кыскартуулар мыйзамдын жана жамааттык келишимдин жоболорун талаптуу сактабастан жүзөгө ашырылса, алар кызматкерлердин же кесиптик бирликтердин көңүл борборунда болуп, алар тарабынан талашылышы мүмкүн. Ошондуктан иш берүүчү убактылуу кызматтан кетирүү жөнүндө чечим кабыл алаардан мурун (бул нерсе бийлик органдарынын талаптарын аткаруу максатында жасалган учулардан тышкары), кызматкерлер же кесиптик бирлик (алар бар болсо) менен мүмкүн болуучу альтернативалуу жолдорду табуу үчүн консультацияларды өткөрүү жана компетенттүү органдарга (эгер талап кылынса) кабарлоо сунушталат.

Иш берүүчүлөрдүн бир нече кадам алдыда ойлонуусу маанилүү. Алар жумуш жандана баштаганда аларга окутулган, квалификациялуу кадрлар талап кылынарын эсинен чыгарбашы керек. Андыктан, кадрларды кыскартууну жана жумуштан бошотууну кызматкерлердин өзүнө ишеничин жана алардын өздөрүнө болгон ишенимин сактап калуу менен жүзөгө ашырууга иш берүүчүлөр өздөрү кызыкдар болушу керек.

### **Иш берүүчү Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 71-беренесин эске алууга тийиш.**

#### **71-статья. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүү**

Технологиядагы, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруудагы, жумуштардын (продукциялар, кызмат көрсөтүүлөр) көлөмдөрүнүн кыскарышындагы өзгөртүүлөргө байланыштуу себептер боюнча эмгек иш-милдеттерин (кесип, адистик, квалификация, кызмат) өзгөртүүсүз кызматкер иштөөнү улантканда, эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүгө жол берилет.

Эмгектин колдонуудагы шарттарын (эмгекке акы төлөө тутуму жана өлчөмү, иш режими, кесиптерди айкалыштыруу, жеңилдиктер жана артыкчылыктар жана башкалар) өзгөртүү жөнүндө кызматкер кеминде 1 ай мурда жазуу жүзүндө билдирилиши керек. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүдө эмгек келишимине тиешелүү өзгөртүү жана толуктоо киргизилет.

Кызматкер жаңы шарттарда иштөөгө макул болбогон учурда иш берүүчү ага уюмдагы кызматкердин квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык башка ишти жазуу жүзүндө сунуш кылууга милдеттүү.

Көрсөтүлгөн иш жок болгондо, сунуш кылынган иштен кызматкер баш тартса, ошондой эле жаңы шарттарда иштөөдөн баш тарткан учурларда ушул Кодекстин **79-статьясынын** 8-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат.

Эгерде ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн жагдай кызматкерлердин жапырт иштен бошонушуна алып келиши мүмкүн болсо, иш берүүчү жумуш орундарын сактоо максатында уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүгүнүн макулдугу боюнча, ал жок учурларда кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган толук эмес жумуш убактысынын режимин эскертүү мөөнөтүн тактабастан 6 айга чейинки мөөнөткө киргизүүгө укуктуу. Мында жумуш мезгилинин узактыгы жумуш убактысынын бир айлык ченеминин жарымынан аз, ал эми эмгекке акы төлөө тарифтик ставканын (айлык акынын) 1/2 аз болушу мүмкүн эмес.

Эгерде кызматкер жумуш убактысынын тиешелүү режимдеринин шарттарында иштөөдөн баш тартса, анда ушул Кодекстин **83-статьясынын** 2-пунктуна ылайык кызматкерге тиешелүү кепилдиктерди жана компенсацияларды берүү менен эмгек келишими бузулат.

## **6. Басмырлаган деген күнөө коюудан кантип кутулууга жана кызматкерлердин жеке жашоосун кантип коргоо болот?**

### **6.1 Иш берүүчүлөрдүн COVID-19 пандемиясына байланыштуу басмырлоого, зордуктоого жана коркутууга тиешелүү милдеттери кандай?**

COVID-19 вирусунун жайылышы менен байланышкан кырдаалга көңүл буруулар жогорулаган шарттарда адамдарда коркуу жана тынчсыздануу сезими өзгөчө күч менен көбөйүүдө, оорулуу же ооруну жуктуруу коркунучуна дуушар болгондор стигматизация объектиси болуп калышы мүмкүн.

Иш берүүчүлөр кызматкерлердин ден соолугун жана коопсуздугун коргоо боюнча өздөрүнүн милдеттенмелерин кылдаттык менен карап чыгышы керек. Бул COVID-19 оорусуна чалдыккан кызматкерлерди же алардын үй-бүлөлөрүн мыйзамсыз басмырлоого же кысымга алуу айыптарына дуушар болуу мүмкүндүгүн болтурбоо үчүн маанилүү.

Иш берүүчүлөр COVID-19 оорусуна чалдыккан кызматкерлерди же алардын үй-бүлө мүчөлөрүн басмырлаган же коркуткан башка кызматкерлердин жүрүм-туруму үчүн жооп берет. Жоопкерчиликтен качуу үчүн иш берүүчүлөр мындай жүрүм-турумдун алдын алуу үчүн акылга сыярлык чараларды көрүшкөндүгүн көрсөтүү керек.

Мындай акылга сыярлык чаралар өзүнө төмөнкүлөрдү камтыйт:

- жумуш ордунда басмырлоонун, зомбулуктун жана коркутуунун алдын алууга багытталган чараларды жүзөгө ашыруу жана документтештирүү (COVID-19 пандемиясынын шарттарында жана андан кийин);
- COVID-19 пандемиясына байланыштуу социалдык стигматизацияны кыскартуу жана кызматкерлерди же алардын үй-бүлө мүчөлөрүн басмырлоону, зомбулукту жана коркутууну алдын алуу максатында кызматкерлерди окутуу;
- кызматкерлерге орунсуз, басмырлоочу зордук-зомбулук же адепсиз жүрүм-турумга байланыштуу инциденттер жөнүндө түздөн-түз начальнигине, кадрлар бөлүмүнө, кесиптик бирликке же ишкананын жетекчисине токтоосуз билдирүү зарлычылыгы жөнүндө эскертүү;
- мыйзамсыз басмырлоо жөнүндө даттанууларды жана билдирүүлөрдү кароо жана алар коопсуз жана гендердик аспектилерди эске алган ушул механизмдердин купуялуулугун камсыз кылуу боюнча чараларды көрүү тартибин киргизүү;
- даттанууларды жана билдирүүлөрдү берүү механизмдерин басмырлоодон кеңири жана эркин колдонууга көмөк көрсөтүү, алардын бардык кызматкерлер, анын ичинде мигранттар, ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар жана азчылык өкүлдөрү үчүн жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу;

- басмырлоо учурларын аныктоо жана бекитилген саясатка жана тартипке ылайык аларга ыкчам чара көрүү, ошондой эле келечекте мындай жүрүм-турумга жол бербөө боюнча чараларды көрүү.

### **Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык эмгек чөйрөсүндөгү басмырлоого тыюу салуу.**

#### **9-статья. Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого тыюу салуу**

Ар бир адам өзүнүн эмгек укуктарын жана эркиндиктерин ишке ашыруу үчүн бирдей мүмкүнчүлүктөргө ээ.

Эч ким жынысына, расасына, улутуна, тилине, тегине, мүлктүк жана кызмат абалына, курагына, жашаган жерине, динге карата мамилесине, саясий ынанымдарына, коомдук бирикмелерге таандуулугуна же таандуу эместигине, ошондой эле кызматкердин иштөө сапатына жана анын ишинин натыйжаларына байланышпаган башка жагдайларга карабастан алардын эмгектик укуктары жана эркиндиктери чектелүүгө же кандайдыр бир артыкчылыктарга ээ болууга мүмкүн эмес.

Бирдей эмгекке бирдей акы төлөнбөшүнө жол берилбейт.

Мыйзамдын талаптарында белгиленген эмгектин айкын түрүн аныктоочу, болбосо жогорулатылган социалдык жана укуктук жактан коргоого муктаж, адамдар жөнүндө мамлекеттин өзгөчө камкордугу менен шартталган айырмачылыктар, өзгөчөлүктөр, артыкчылыктар жана чектөөлөр басмырлоо болуп саналбайт.

Эмгек чөйрөсүндө басмырлоого дуушар болдук деп эсептешкен адамдар бузулган укуктарын калыбына келтирүү, материалдык зыяндардын ордун толтуруу жана моралдык залалды компенсациялоо жөнүндө тиешелүү арызы менен сотко кайрылууга укуктуу.

## **6.2 Иш берүүчүлөр басмырлаган деген күнөө коюу тобокелчилигин минимумга кандайча түшүрө алат?**

Иш берүүчүлөр жогоруда 6.1-пунктта көрсөтүлгөн чараларды жүзөгө ашырууда укукка каршы басмырлоого күнөөлөө тобокелдигин минималдаштырууга алып келе алат. Ошондой эле алар кызматкерлердин жумуш ордунда болушуна же медициналык уруксатты берүүгө тиешелүү бардык чечимдер саламаттыкты сактоонун борбордук (жергиликтүү) органдарынын сунуштарына же көрсөтмөлөрүнө шайкеш келишин камсыздай алышат. Ошентип, иш берүүчүлөр жогоруда көрсөтүлгөн маалыматтарды кызматкерлерге талаптагыдай жеткирүү жолу менен бул тобокелдикти минималдаштыра алышат.

## **6.3 Иш берүүчүнүн кызматкерлердин же келип-кеткендердин жеке маалыматтарын чогултууну жүзөгө ашырууга укугу барбы?**

Иш берүүчүлөрдөн кызматкердин жеке маалыматтарын, анын ичинде өндүрүштө COVID-19 вирусунун жайылуу коркунучун болтурбоо же ага каршы аракеттенүү үчүн кызматкердин сапарлары жана ден соолугунун абалы жөнүндө маалыматты чогултуу, пайдалануу же ачыкка чыгаруу талап кылынышы мүмкүн. Иш берүүчүлөр тиешелүү тартип жана чаралар улуттук мыйзамдардын медициналык мүнөздөгү маалыматты (бар болсо) ачыкка чыгаруу жөнүндө жоболоруна ылайык келгендигине ынануу керек.

1985-жылдагы Эмгек гигиенасы кызматтары жөнүндө сунушта (№ 171) кызматкерлердин жеке жашоо тууралуу жашырын сыры корголууга жана медициналык кароолор кызматкерлерди басмырлоо максатында да, алардын кызыкчылыгына таасир эткен башка максаттарда колдонулбоого тийиш деп көрсөтүлөт.<sup>24</sup>

Жалпысынан, иш берүүчүлөр, эгерде мындай маалыматтар өзүнүн жумушчу иш-милдеттерин аткаруу үчүн керек болуп калбаса эле, кызматкердин жумушта болбогондугунун же анын аралыктан иштөөгө которулгандыгынын себептерин ачыкка чыгарбашы керек. Мүмкүн болушунча иш берүүчү жумуш ордунда COVID-19 оорусун жуктуруу тобокелдиги жогору болгон кызматкерлерге кабарлап турууга тийиш. Жогорку тобокелдик деп эсептөө жумуштун мүнөзүнөн жана аны менен байланышкан адамдан көз каранды; бул квалификациялуу медициналык персонал менен кеңешүүнүн негизинде аныкталат.

Бул талаптарды аткарууда иш берүүчүлөр анын жардамы менен же ачык жетүүдөгү маалымат менен бирге анын кимге тиешелүү экендигин аныктай ала турган маалыматты ачыкка чыгарбоо үчүн акылга сыярлык чараларды көрүшү керек. Бул чаранын чыныгы максаты – оору жуктуруу коркунучуна дуушар болуучу кызматкерлерди медициналык консультация алуу жана зарыл учурда дарылоо үчүн жетиштүү маалымат менен камсыз кылуу.

---

24 1985-жылкы (№ 171) Сунуштун 11 (2)-пунктунда эмгек гигиенасы кызматтары тарабынан өткөрүлүүчү медициналык кароолордун натыйжаларына байланыштуу жеке маалыматтарды коргоонун башка жоболору камтылат, мында 14-пунктта төмөнкүлөр жазылган: «Саламаттыгынын абалын баалоого тиешелүү жеке мүнөздөгү маалыматтар үчүнчү жактарга кызыкдар кызматкердин ачык макулдугу менен гана өткөрүлүп берилиши мүмкүн.». Абдан толук сунуштар ЭЭУнун жеке маалыматтарды коргоо жөнүндө этика кодексинде камтылган.

## 7. Иш жүзүндө пайдалуу материалдар жана маалымат

|     |  |   |
|-----|--|---|
| 1.  | Кыргыз Республикасынын Өкмөтү  | <a href="http://www.gov.kg">www.gov.kg</a>  |
| 2.  | Кыргыз Республикасынын Президентинин Аппараты  | <a href="http://www.president.kg">www.president.kg</a>  |
| 3.  | Кыргыз Республикасынын Ички иштер министрлиги  | <a href="http://www.mvd.gov.kg">www.mvd.gov.kg</a>  |
| 4.  | Кыргыз Республикасынын Өнөр жай, энергетика жана жер казынасын пайдалануу мамлекеттик комитети                 | <a href="http://www.gkpen.kg">www.gkpen.kg</a>  |
| 5.  | Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүгүү министрлиги   | <a href="http://www.mlsp.gov.kg">www.mlsp.gov.kg</a>  |
| 6.  | Кыргыз Республикасынын Экономика министрлиги   | <a href="http://www.mineconom.gov.kg">www.mineconom.gov.kg</a>  |
| 7.  | Кыргыз Республикасынын Тышкы иштер министрлиги   | <a href="http://www.mfa.gov.kg">www.mfa.gov.kg</a>  |
| 8.  | Кыргыз Республикасынын Айыл чарба, тамак-аш жана мелиорация министрлиги  | <a href="http://www.agroprod.kg">www.agroprod.kg</a>  |
| 9.  | Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Геология жана минералдык ресурстар боюнча мамлекеттик агенттиги       | <a href="http://www.geoportal-kg.org">www.geoportal-kg.org</a>  |
| 10. | Кыргыз Республикасынын Өзгөчө кырдаалдар министрлиги   | <a href="http://www.mes.kg">www.mes.kg</a>  |
| 11. | Кыргыз Республикасынын Билим берүү жана илим министрлиги   | <a href="http://www.edu.gov.kg">www.edu.gov.kg</a>  |
| 12. | Кыргыз Республикасынын Саламаттыкты сактоо министрлиги   | <a href="http://www.med.kg">www.med.kg</a>  |
| 13. | Кыргыз Республикасынын Транспорт жана жолдор министрлиги   | <a href="https://www.gov.kg/ru/post/s/kyrgyz-respublikasyinyin-transport-zhana-zhol-ministrliqi">https://www.gov.kg/ru/post/s/kyrgyz-respublikasyinyin-transport-zhana-zhol-ministrliqi</a> |
| 14. | Кыргыз Республикасынын Маданият, маалымат жана туризм министрлиги  | <a href="http://www.deptourism.gov.kg">www.deptourism.gov.kg</a>  |
| 15. | Кыргыз Республикасынын финансы министрлиги   | <a href="http://www.minfin.kg">www.minfin.kg</a>  |
| 16. | Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Курчап турган чөйрөнү коргоо жана токой чарбасы мамлекеттик агенттиги | <a href="http://www.ecology.gov.kg">www.ecology.gov.kg</a>  |
| 17. | Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитети   | <a href="http://www.stat.kg">www.stat.kg</a>  |
| 18. | Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик бажы кызматы  | <a href="http://www.customs.gov.kg">www.customs.gov.kg</a>  |

|     |  |  |
|-----|--|--|
| 19. | Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик салык кызматы   | <a href="http://www.sti.gov.kg">www.sti.gov.kg</a>                   |
| 20. | Кыргыз Республикасынын Маалыматтык технологиялар жана байланыш мамлекеттик комитети                            | <a href="http://www.ict.gov.kg">www.ict.gov.kg</a>                   |
| 21. | Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Мамлекеттик материалдык резервдер фондусу                             | <a href="http://www.gosmatreserv.gov.kg">www.gosmatreserv.gov.kg</a> |
| 22. | Бишкек шаарынын мамлекеттик санитардык-эпидемиологиялык көзөмөлдөө борбору                                     | <a href="http://www.cgsn.gov.kg">www.cgsn.gov.kg</a>                 |
| 23. | Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнө караштуу Экологиялык жана техникалык коопсуздук боюнча мамлекеттик инспекциясы | <a href="http://www.geti.gov.kg">www.geti.gov.kg</a>                 |
| 24. | Кыргыз Республикасынын Бириккен Улуттар Уюму   | <a href="http://www.kyrgyzstan.un.org">www.kyrgyzstan.un.org</a>     |
| 25. | Бишкек шаарынын мэриясы  | <a href="http://www.meria.kg">www.meria.kg</a>                       |

## 7.1 Негизги маалымат материалдары

- (a) Дүйнөлүк саламаттыкты сактоо уюму (ДССУ) – Таажывирус (COVID-19) пандемиясынын пайда болушу
- (b) Мамлекеттик ведомстволордун COVID-19 пандемиясынын өлкөдө жана дүйнөдө жайылышы жөнүндө ишенимдүү, актуалдуу маалыматтарды камтыган сайттары.

## 7.2 Негизги байланыш маалыматы

### 1. Кыргыз Республикасынын Саламаттыкты сактоо министрлиги

720040, Бишкек ш., Московская көч., 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. JIA бизнес ассоциациясы

720001, Бишкек ш., Ибраимов көч., 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)

## Адабият жана маалымат ресурстарына шилтемелер

- 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].

**COVID-19  
ПАНДЕМИЯСЫНЫН  
ШАРТТАРЫНДА  
ҮЗГҮЛТҮКСҮЗ  
ИШ-АРАКЕТТИ КАМСЫЗ  
КЫЛУУНУН 6 ЭТАПТУУ  
ПЛАНЫ**

**Б**





## Мазмуну

|  |     |
|--|-----|
| 1-бөлүк: Өзүн өзү баалоо аркылуу тобокелдик түзүмүн аныктоо.....   | Б6  |
| I. Персонал: тобокелдиктер картасы.....  | Б6  |
| II. Процесстер: тобокелдиктер картасы.....   | Б7  |
| III. Киреше: тобокелдиктер картасы.....  | Б8  |
| IV. Өнөктөштүк байланыштар: тобокелдиктер картасы .....  | Б9  |
| Тобокелдикти баалоо .....  | Б11 |
| Жыйынтыктоочу сумманы чечмелөө: ишкананын тобокелдиктеринин түзүмү.....  | Б11 |
| 2-бөлүк: COVID-19 пандемиясынын шарттарында үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуунун 6 этаптуу планын иштеп чыгуу ..... | Б12 |
| 1-этап: Өтө маанилүү өнүмдөрдү же кызмат көрсөтүүлөрдү аныктоо .....   | Б12 |
| 2-этап: ҮИКПнын максатын аныктоо .....   | Б12 |
| 3-этап: Иш-аракеттеги үзгүлтүккө учуроолордун ишканага жана анын кызматкерлерине потенциалдуу таасирин баалоо.....     | Б12 |
| 4-этап: Ишкананы коргоо боюнча чаралардын тизмегин иштеп чыгуу.....  | Б12 |
| 5-этап: Байланыштар тизмесин түзүү.....  | Б12 |
| 6-этап ҮИКПны карап чыгууну жана актуалдаштырууну туруктуу жүзөгө ашыруу.....  | Б13 |
| Чакан ишкананын ээси COVID-19 пандемиясынын терс таасирин азайтуу үчүн ҮИКПны кантип иштеп чыккан .....                | Б13 |
| 1-этап: өтө маанилүү өнүмдөрдүн номенклатурасын аныктоо.....   | Б13 |
| 2-этап: ҮИКПнын максаттарын иштеп чыгуу .....  | Б13 |
| 3-этап: ишканага жана анын кызматкерлерине үзгүлтүккө учуроолордун потенциалдуу таасир этүүсүн баалоо .....            | Б14 |
| 4-этап: ишкананын иш-аракетин коргоо боюнча чараларды жүзөгө ашыруу .....  | Б15 |
| 5-этап: байланышуу үчүн адамдардын тизмегин түзүү.....   | Б17 |
| 6-этап: ҮИКПны үзгүлтүксүз карап чыгуу жана актуалдаштыруу .....   | Б17 |



Урматтуу иш берүүчүлөр, ЛА бизнес ассоциациясы бардык кичи жана орто ишканаларга бул куралды Үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу планын (ҮИКП) түзүү үчүн колдонууну сунуштайт.

Бул куралдын максаты – COVID-19 пандемиясынан улам келип чыккан каатчылык учурунда ишканаларга жардам берүү. Бул, биринчи кезекте, ишкана үчүн “үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу планын” (ҮИКП) иштеп чыгууну билдирет. Бул курал төмөнкүлөргө мүмкүнчүлүк берет:

1. Ишкананын тобокелдик деңгээлин жана алсыздык даражасын баалоо.
2. Ишканада өзгөчө кырдаал шарттарында тобокелдиктерди башкаруунун жана өтө шашылыш чараларды көрүүнү жүзөгө ашыруунун натыйжалуу системасын иштеп чыгуу.

Бул кураланын ишканага таасир этүүчү тобокелдиктеринин түзүмүн жана анын **персоналдын, процесстердин, кирешелердин жана өнөктөштүк байланыштын** (мындайча айтканда «4түк») COVID-19дан аялуулуку деңгээлин аныктоого мүмкүндүк берет.

- **Персонал:** кызматкерлердин жана алардын жакындарынын саламаттыгы жана бакубатчылыгы
- **Процесстер:** ишкананын иш-аракети
- **Киреше:** ишкананын рентабелдүүлүгү
- **Өнөктөштүк байланыштар:** экономикалык иш-аракет үчүн жагымдуу чөйрө

Эң оболу, бул курал ресурстары чектелүү болгон чакан ишканаларга багытталат. Ал түзүмдүк жактан экиге бөлүнөт.

1. Биринчи бөлүгү тобокелдиктерди экспресс баалоого арналат. Бул ишкананын тобокелдик деңгээлин (аялуулуугун) аныктоого мүмкүндүк берет.
2. Экинчи бөлүктө – ишканага үзгүлтүксүздүк иш-аракетти камсыз кылуунун өзүнүн жеке планын иштеп чыгууга жардам берген элестетилүүчү чакан ишкананын (ЧИ) мисалында – 6 этаптуу процесстин сыпаттамасы камтылат.

## 1-бөлүк: Өзүн өзү баалоо аркылуу тобокелдик түзүмүн аныктоо

Тиешелүү талаачаны белгилеп, суроолорго жооп бериңиз (ооба же жок). Ушул 4түркө (персоналга, процесстерге, кирешеге жана өнөктөштүккө) арналган суроолордун бардыгы болуп 61 суроо бар. Аялуулук деңгээли бардык оң жоопторду кошуу жолу менен бааланат.

Эгерде көзүңүз жетпеген же билбеген учурда, ООБА дегенди көрсөтүү керек.

### I. Персонал: тобокелдиктер картасы

| Коопсуз өндүрүш чөйрөсү |  |  |
|-------------------------|--|--|
| 1.                      | Ишкананын иш-аракетинин географиялык аймагы COVID-19 менен ооруган адамдардын жогорку үлүшүнө ээ, бул персоналдын коопсуздугу үчүн коркунуч келтирет.  | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 2.                      | Жумушка кирүү жана жумуштан чыгуу кызматкерлердин ден соолугу үчүн коопсуз эмес (мисалы, коомдук унааны колдонуу зарылчылыгына байланыштуу ж.б.).  | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 3.                      | Оорунун айынан иште болбогон (ишке келбеген) учурлардын саны өсүүдө.   | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 4.                      | Ишкананын ишинин мүнөзүнө жараша жумушту уюштурууну өзгөртүүгө жана кызматкерлерди үйлөрүндө (аралыктан) иштетүү мүмкүн эмес.  | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 5.                      | Ишкана үчүн гигиеналык каражаттар менен (жуунгучтар, антисептиктер, кол үчүн суюк самын, кол каптар, бет каптар ж.б.) жетиштүү көлөмдө камсыз кылуу кыйынчылык жаратат.                                  | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 6.                      | Ишканада иш-аракеттерди жүзөгө ашыруу (продукцияларды жеткирүү, персоналды жайгаштыруу) үчүн колдонулуучу унаа каражаттарын үзгүлтүксүз санитардык тазалоо үчүн шаймандар жана жол-жоболор азырынча жок. | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 7.                      | Билим берүү мекемелеринин жабылышына же жакындарынын оорусуна байланыштуу кызматкерлердин үй-бүлөлүк түйшүгү көбөйдү (багуу милдетинин көлөмү көбөйдү).  | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 8.                      | Ишкананын кызматкерлери же алардын жакындары тарабынан жугуштуу оорунун жайылышына байланыштуу COVID-19 оорусун жуктурган учурлар байкалууда.  | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 9.                      | Жумушта COVID-19 пандемиясына каршы аракеттенүү чараларынан улам пайда болгон нервдүү чөйрө кызматкерлердин эмгекке умтулуусунун төмөндөшүнө алып келет.   | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 10.                     | Кызматкерлер чыныгы же мүмкүн болуучу оорудан жана (же) өзгөчө кырдаалдан корккондуктан жумуштарын таштап кетишүүдө.   | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 11.                     | Айрым кызматкерлер тарабынан басмырлоо (стигматизация) коркутуучу жана опузалоочу чөйрөнү жаратат.   | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |
| 12.                     | Кардарлар (жеткирип берүүчүлөр) менен түздөн-түз дене бойлук байланыш талап кылынат.   | <input type="checkbox"/> Ооба <input type="checkbox"/> Жок |

|   |                          |      |                          |     |
|---|--------------------------|------|--------------------------|-----|
| 13. COVID-19 пандемиясынын натыйжасында кызматкерлер жакындарынын өлүмүнө же оорусуна байланыштуу жеке кыйынчылыктарды башынан өткөрүштү.   | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 14. Продукцияларды өндүрүү (кызматтарды көрсөтүү) үчүн кызматкерлердин түздөн-түз жакын болушу зарыл.   | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 15. Ишканада COVID-19 пандемиясына байланыштуу тобокелдиктер жана сунуштар жөнүндө расмий маалымат менен күн сайын таанышуу үчүн атайын кызматкер жок.  | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 16. COVID-19 вирусунун жайылышына алып келиши мүмкүн болгон өндүрүштүк коркунучтуу факторлорду аныктоо үчүн өзүн-өзү контролдоо жол-жоболору иш жүзүндө жокко эсе (мисалы, туруктуу санитардык контроль).   | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 17. Учурдагы же келип чыгуучу өндүрүштүк коркунучтуу факторлорду аныктоо үчүн орун жайларды үзгүлтүксүз контролдоонун жол-жоболору (мисалы, тез-тез дене бойлук байланышты талап кылган нерселердин үстү) дээрлик жок.  | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 18. Персоналды үйүндө иштөөгө которуу мүмкүн эмес.  | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 19. Учурда кызматкерлер COVID-19 жөнүндө эмнени билүү керектигин жана өздөрүн жана башкаларды оору жуктуруудан коргоо үчүн кандай алдын алуучу базалык чараларды көрүү керектиги боюнча даярдыктан өткөн эмес (же мындай мүмкүнчүлүктөргө жетүүсү мүмкүн эмес). | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 20. Ишканамда саламаттык сактоо органдарына ишкананын аймагында кызматкерлерге же калкка оору жуктуруунун тастыкталган белгилүү же шектүү учурлары жөнүндө кабарлоо тартиби жок.  | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |

Бардыгы \_\_\_\_\_ / 20

## II. Процесстер: тобокелдиктер картасы

### Имараттар жана жабдуулар

|  |                          |      |                          |     |
|--|--------------------------|------|--------------------------|-----|
| 21. Ишкана иш-аракетти жүзөгө ашыруу үчүн керектүү өндүрүш жабдууларын жеткирип берүүчүлөрдөн сатып алууда тиешелүү кыйынчылыктарга туш болууда.         | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 22. Өтө керектүү өндүрүш жабдууларын, техникалык тейлөө үчүн керектүү кызмат көрсөтүүлөрдү алууда үзгүлтүккө учуроолор же олуттуу кечигүүлөр байкалууда. | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 23. Ишкана толук же жарым-жартылай да камсыздандырылган эмес (мисалы, өз кызматкерлерине, жабдууларга жана малга карата).                                | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |

### Товардык-материалдык запастар

|  |                          |      |                          |     |
|--|--------------------------|------|--------------------------|-----|
| 24. Ишкана чийки заттын олуттуу бөлүгүн импорттойт.  | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 25. Чийки заттарды (киргизилүүчү өндүрүш ресурстарын) жеткирүүнү камсыз кылууда кечигүүлөр байкалууда. | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |
| 26. Өтө маанилүү товардык-материалдык запастарды камсыз кылууда кыйынчылыктар байкалууда.              | <input type="checkbox"/> | Ооба | <input type="checkbox"/> | Жок |



27. Мамлекеттик органдар тарабынан чектөөлөрдүн (талаптардын) катаалданышы ишканаңызга терс таасирин тийгизди (мисалы, санитардык контролдун күчөтүлүшү ишканага (ишканадан) продукцияны ташып жеткирүүнү кечендетүүгө алып келди).

Ооба  Жок

28. Ишкананын негизги товардык жана (же) материалдык запастарынын булагы жападан жалгыз бир жерде.

Ооба  Жок

Бардыгы \_\_\_\_\_ / 8

### III. Киреше: тобокелдиктер картасы

#### Рыноктор

29. COVID-19 пандемиясынан улам келип чыккан чектөөлөр ишкананын кардарларына жана алардын продукцияны (кызмат көрсөтүүлөрдү) сатып алуу жөндөмүнө терс таасирин тийгизүүдө.

Ооба  Жок

30. Ары-бери жүрүү эркиндиктерин чектөө ишканага терс таасирин тийгизүүдө.

Ооба  Жок

31. Ишкананын продукцияларынын (кызмат көрсөтүүлөрүнүн) олуттуу бөлүгү тышкы рынокторго багытталган.

Ооба  Жок

32. Бул рыноктор тобокелдик деңгээли орто жана жогору болгон өлкөлөрдө жайгашкан.

Ооба  Жок

33. Бул рыноктордо сатуу көлөмдөрү кыскарды.

Ооба  Жок

#### Жеткирип берүүчүлөр

34. Чектөөлөр ишкананын негизги жеткирип берүүчүлөрүнө жана алардын ташып келүүчү ресурстарды жеткирип берүүнү жүзөгө ашыруу мүмкүнчүлүгүнө терс таасирин тийгизет.

Ооба  Жок

35. Мамлекеттик органдар тарабынан чектөөлөрдүн күчөтүлүшү жеткирип берүүдөгү иштин үзгүлтүккө учурашына алып келди.

Ооба  Жок

36. Негизги жеткирип берүүчүлөргө жетүү мүмкүнчүлүгүн бир гана жол камсыз кылат.

Ооба  Жок

37. Ишкананын өтө шашылыш учурларда ага товарларды жеткирип берүүнү жана кызмат көрсөтүүлөрдү камсыз кыла турган альтернативдүү жеткирип берүүчүлөрү жок.

Ооба  Жок

38. Ишкана анын иш-аракеттерин жүзөгө ашыруу үчүн зарыл болгон киргизилүүчү өтө маанилүү ресурстардын жана чийки заттардын көпчүлүгү (75% дан ашыгы) жеткирүүчү чет өлкөлүк жеткирип берүүчүлөрдөн көз каранды.

Ооба  Жок

#### Коом

39. ЖМКлардын маалыматы боюнча көчө демонстрацияларынын жана саясий чөйрөнүн өкүлдөрүнүн сөздөрүнүн негизинде коомдо терсаяктык жана адатка айланган жалган көз караштын өсүүсү байкалууда.

Ооба  Жок

40. ЖМК тарабынан түзүлүүчү чөйрө өндүрүш чөйрөсүнө терс таасирин тийгизүүдө.

Ооба  Жок

**Экономикалык чөйрө**

41. COVID-19 пандемиясы ишканага же ал өзүнүн иш-аракетин жүзөгө ашырып жаткан же жүзөгө ашырууну пландап жаткан рынокторго түздөн-түз таасир этүү менен экономикалык активдүүлүккө таасирин тийгизүүдө.  Ооба  Жок
42. Ишкана өзүнүн иш-аракетин жүзөгө ашырып жаткан рыноктордо жумушсуздуктун деңгээли күч алууда.  Ооба  Жок
43. Экономикалык төмөндөөнүн натыйжасында кылмыштуулук көбөйөт же ишканага багытталган кылмыштык активдүүлүк күчөйт.  Ооба  Жок
44. Ишкананын иш-аракетин жүзөгө ашыруу үчүн зарыл болгон ресурстарга жана башка товарларга баанын кескин көтөрүлүшү байкалууда.  Ооба  Жок

Бардыгы \_\_\_\_\_ / 16

**IV. Өнөктөштүк байланыштар: тобокелдиктер картасы****Коммуналдык кызмат көрсөтүүлөр (суу менен жабдуу, электр энергиясы, канализация, санитария)**

45. Өтө керектүү коммуналдык кызмат көрсөтүүлөрдү (суу менен жабдуу, электр энергиясы, байланыш, канализация, санитария) жеткирүүдөгү олуттуу же учурдагы үзгүлтүккө учуратуу ишканага же өзүнүн иш-аракетин жүзөгө ашырып жаткан рынокторго терс таасирин тийгизүүдө.  Ооба  Жок
46. Өтө керектүү коммуналдык кызмат көрсөтүүлөрдү (суу менен жабдуу, электр энергиясы, байланыш, канализация, санитария) жеткирүүдөгү олуттуу же учурдагы үзгүлтүккө учуратуу ишкананын кызматкерлерине (мисалы, эгерде үзгүлтүккө учуратуулар санитардык-техникалык курулмаларга байланыштуу болсо) терс таасирин тийгизүүдө.  Ооба  Жок
47. Коммуналдык кызмат көрсөтүүлөрдүн баалары олуттуу же кескин өсүп кетти.  Ооба  Жок
48. Коммуналдык кызмат көрсөтүүлөргө же мамлекеттик инфратүзүм объектилерине (мисалы, медициналык тейлөөгө) жетүү үчүн коррупциянын өсүшү байкалууда.  Ооба  Жок

**Үчүнчү жактар (керектөөчүлөр, атаандаштар жана финансылык кызмат көрсөтүүлөрдү жеткирүүчүлөр)**

49. COVID-19 пандемиясы ишканаңыздын атаандаштарына жана алардын атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн сактоо жөндөмүнө терс таасирин тийгизүүдө.  Ооба  Жок
50. Саламаттыкты жана коопсуздукту, анын ичинде коргоо каражаттарын камсыз кылуу чаралары боюнча тажрыйба алмашуу максатында атаандаштар менен өз ара аракеттешүү үчүн мүмкүнчүлүктөр дээрлик жок.  Ооба  Жок

51. Товардык-материалдык запастар менен алмашуу максаттарында атаандаштар менен өз ара аракеттенүү үчүн мүмкүнчүлүктөр жокко эсе.  Ооба  Жок
52. Жабдууларды алмашуу максаттарында атаандаштар менен өз ара аракеттенүү үчүн мүмкүнчүлүктөр дээрлик жок.  Ооба  Жок
53. Каржылоого же финансылык кызмат көрсөтүүчүлөрдү жеткирүүчүлөрдү башкарууга жетүү мүмкүнчүлүгү жагындагы (мисалы, насыялык милдеттенмелердин күчөтүлүшү, жеткирип берүүчүлөрдү тандоонун кыскартылышы ж.б.) жагдайдын начарлашы байкалууда, бул ишкананын иш-аракетине терс таасирин тийгизиши мүмкүн.  Ооба  Жок

#### Мамлекеттик инфратүзүм (байланыш, жолдор)

54. Мамлекеттик инфратүзүмгө жетүүгө киргизилген тиешелүү чектөөлөр ишканага же аларда ишкана өзүнүн ишин жүзөгө ашырып жаткан, же жүзөгө ашырууну пландап жаткан рынокторго же ишкананын кызматкерлерине терс таасирин тийгизет.  Ооба  Жок
55. Мамлекеттик инфратүзүмдүн өтө маанилүү кызмат көрсөтүүлөрүнө баалардын өсүшү байкалууда, бул ишканага же аларда өзүнүн ишин жүзөгө ашырып жаткан рынокторго терс таасирин тийгизет.  Ооба  Жок

#### Саясий жана ченемдик-укуктук чөйрө

56. Ишканага же аларда өзүнүн ишин жүзөгө ашырып жаткан рынокторго терс таасирин тийгизип жаткан талаптардын (б.а. мыйзамдардын жана мыйзам алдындагы актылардын) терс же кескин өзгөрүшү байкалууда.  Ооба  Жок
57. Саясий (укуктук) чөйрөнүн белгисиздигинин өсүшү байкалууда, бул ишканага же аларда өзүнүн ишин жүзөгө ашырып жаткан рынокторго терс таасирин тийгизиши мүмкүн.  Ооба  Жок
58. Ишкананын кызматкерлерине терс таасирин тийгизип жаткан талаптардын (б.а. мыйзамдардын жана мыйзам алдындагы актылардын) терс же кескин өзгөрүүсү байкалабы?  Ооба  Жок
59. Өкмөт COVID-19 пандемиясы тез жайылган мезгилде ишканага жана кызматкерлерге жардам бере турган субсидияларды (мисалы, ижара акысы же эмгек акысы боюнча) азырынча киргизе элек.  Ооба  Жок

#### Жалпы санитардык аспектилер

60. Өзгөчө кырдаалды жарыялоо же ары-бери жүрүү эркиндигин олуттуу чектөө сыяктуу чаралар көрүлдүбү же бул чараларды көрүү эми гана күтүлүүдөбү?  Ооба  Жок
61. Ишкананын өзгөчө кырдаалдардагы аракеттер планы жок.  Ооба  Жок

Бардыгы \_\_\_\_\_ / 17

Көнүгүүлөрдү аткаруу Төрттүктүн кайсынысы (персонал, процесстер, кирешелер же өнөктөштүк байланыштар) ишкана үчүн эң чоң алсыздыкты жаратаарын аныктоого (айрыкча, кайсы аспекттерде же өзгөрүлмөдө) мүмкүндүк берет. Алсыздыктын жыйынды даражасын эсептеп чыгуу үчүн өзүн өзү анализдөөнүн бүткүл төрт компонентиндеги бардык оң жоопту кошуу керек. Жыйынтыктоочу сумманы төмөндөгү таблицада көрсөтүңүз.

### Тобокелдикти баалоо

| Персонал | Процесстер | Киреше | Өнөктөштүк байланыштар | Жыйынтоочу сумма |
|----------|------------|--------|------------------------|------------------|
| / 20     | / 8        | / 16   | / 17                   | / 61             |

### Жыйынтыктоочу сумманы чечмелөө: ишкананын тобокелдиктеринин түзүмү

Жыйынтыктоочу сумма ишкананы жакшы да, жаман да деп мүнөздөбөйт. Бул жөн гана ишкананын COVID-19 пандемиясындагы аялуулугунун контролдук көрсөткүчү болуп эсептелип, каатчылык шарттарында анын бышыктык запасын кайсы аспекттерде көтөрүүгө болорун аныктоого жардам берет. Бирок, эң негизгиси, бул чоң коркунучка эмне кабыл болушу мүмкүн экендигин – персонал, жеткирип берүү системалары же ишкананын үчүнчү жактардан көз каранды экендигин көрсөтөт.

Төмөндө жыйынтыктоочу сумманы чечмелөө келтирилет. Эгерде оң жооптордун суммасы төмөнкүлөргө барабар болсо:

- 40–61** Ишкана COVID-19дан пайда болгон каатчылыктын терс кесепеттерине карата жогорку аялуулугу менен мүнөздөлөт. Барынан мурда анын таасири өтө олуттуу болот, бул кырдаал начарлаган учурда ишкананын иш-аракетиндеги узак үзгүлтүккө учуроолорго алып келиши мүмкүн. Ишкана кандай коркунучтарга – ички же тышкы коркунучтарга туш болоорун тез арада аныктап, бул тобокелдиктерди минималдаштыруу жана пандемия шарттарында бышыктык запасын жогорулатуу боюнча чараларды көрүүсү зарыл.
- 20–40** Даярдыкты жогорулатуу үчүн көрүлүп жаткан чараларга карабастан, ишкана алсыз бойдон калууда. Бул кандай коркунучтар менен – ички же тышкы коркунучтар менен шарттарын түшүнүп алуу керек жана үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу планын иштеп чыгууда алсыздык элементтерин биринчи орунга коюу керек.
- 0–20** Ишкана өзүнүн бышыктык запасын жогорулатуу үчүн туура багытта иш жүргүзүүдө, бирок анын алсыздыгын кыскартуу керек болгон тармактар дагы деле бар. Ички жана тышкы коркунучтардын натыйжасында келип чыгуучу тобокелдиктерди тескөө үчүн үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу планынын иштеп чыгуу зарыл.

## 2-бөлүк: COVID-19 пандемиясынын шарттарында үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуунун 6 этаптуу планын иштеп чыгуу

Төмөндө ишкананын үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу планын (ҮИКП) иштеп чыгуу боюнча керектүү алты этаптын сыпаттамасы келтирилген:

### 1-этап: Өтө маанилүү өнүмдөрдү же кызмат көрсөтүүлөрдү аныктоо

Ишканаңыз үчүн кайсы өнүмдөр же кызмат көрсөтүүлөр өтө маанилүү болуп эсептелет? Ал үчүн төмөнкүдөй критерийлерди эске алуу керек:

- алардын алып келген кирешелеринин үлүшү;
- аларга керектүү кардарлардын саны;
- алардын жоктугунун кесепетинен келип чыккан чыгымдар: финансылык абалдын, өндүрүмдүүлүктүн жана кадыр-барктын терс кесепеттери.

### 2-этап: ҮИКПнын максатын аныктоо

ҮИКП иштеп чыгуунун натыйжасында ишкана эмнеге жетүүнү пландап жатат?

### 3-этап: Иш-аракеттеги үзгүлтүккө учуроолордун ишканага жана анын кызматкерлерине потенциалдуу таасирин баалоо

Ишкананын иш-аракетиндеги үзгүлтүккө учуроолордун кабыл алына турган узактыгы канчалык? Ишканага өтө маанилүү иш-аракеттерди жүзөгө ашыруу үчүн кандай ресурстар, жеткирип берүүчүлөр, өнөктөштөр жана подрядчылар керек?

### 4-этап: Ишкананы коргоо боюнча чаралардын тизмегин иштеп чыгуу

Бул үчүн 4түк таблицасын колдонууга болот: **персонал, процесстер, кирешелер** жана **өнөктөштүк байланыштар** (мындайча айтканда «4түк») үчүн тобокелдикти минималдаштыруу боюнча чаралар.

- Персонал: кызматкерлердин жана алардын жакындарынын саламаттыгы жана бакубатчылыгы
- Процесстер: ишкананын иш-аракети
- Киреше: ишкананын рентабелдүүлүгү
- Өнөктөштүк байланыштар: экономикалык иш-аракет үчүн жагымдуу чөйрө

### 5-этап: Байланыштар тизмесин түзүү

Сиздин иш-аракетиңиз көбүнчө дене бойлук катышуусу жок (WhatsApp боюнча чалуулардын, жыйналыштарды аралыктан өткөрүү ж.б. жардамы аркылуу) болот. Бул үчүн бардык негизги катышуучулардын так жана актуалдуу тизмеги бар экендигин текшерип алуу керек.

## **6-этап: ҮИКПны карап чыгууну жана актуалдаштырууну туруктуу жүзөгө ашыруу**

Төмөндө чакан ишканалардын ээсинин бири тарабынан түзүлгөн ҮИКП мисал катары келтирилген.

### **Чакан ишкананын ээси COVID-19 пандемиясынын терс таасирин азайтуу үчүн ҮИКПны кантип иштеп чыккан**

Айнуранын Кыргыз Республикасынын Каракол шаарында жайгашкан консерваланган балыктарды чыгаруучу ишканасы бар. Ишкана өлкө аймагында өзүнүн продукциясын түздөн-түз сатат, ошондой эле продукцияны экспорттогон ири фирмаларга да сатат. Продукциянын болжол менен 80%ы үч компаниянын заказы боюнча чыгарылат. Бул компаниялар өз байланыштарынын аркасында тышкы рынокко продукцияларды сатуу менен өздөрүнүн заказдарын дайыма кайра жаңылап турушат. Айнура Кыргызстанда COVID-19 вирусу жайылганына байланыштуу өзүнүн ишканасын коргоо үчүн ҮИКП иштеп чыккан, анда жалпысынан 30 кызматкер иштейт.<sup>1</sup>

Айнура пандемияга байланыштуу тобокелчиликтерге баа берип, анын натыйжасында күн сайын ар кандай жеткирип берүүчүлөр менен байланышуу зарылчылыгынан улам анын ишканасы жогорку даражадагы тобокелдикке дуушар болорун көрсөттү. Мындан тышкары, кызматкерлер бири-бирине түздөн-түз жакын жерде иштешет. Продукциянын сатылышы жолдордун жеткиликтүүлүгүнөн абдан көз каранды. Анын калган бөлүгү негизинен Кыргызстандын аймагындагы башка шаарларда сатылат, бул ишенимдүү транспорттук байланышка болгон муктаждык менен шартталат. Бул Айнураны ҮИКП иштеп чыгуу керек экендигин түшүнүүгө алып келди.

### **1-этап: өтө маанилүү өнүмдөрдүн номенклатурасын аныктоо**

Ишкананын негизги продукциясы болуп консерваланган балыктардын ар кандай түрлөрү саналат. Бул продукцияны өткөрүү – кирешенин бирден-бир булагы болуп саналат. Мында ишкананын кардарлар базасы салыштырмалуу чектелүү. Анын үч негизги кардары бар, алар сатуу көлөмүнүн 80%ын түзөт. Бул кардарларга продукцияларды жеткирип берүү жок болгондугуна байланышкан чыгымдар ишкананын иш-аракети үчүн кескин терс таасирин тийгизет.

### **2-этап: ҮИКПнын максаттарын иштеп чыгуу**

Айнура алдына 4түктү: персоналды, процесстерди, кирешелерди жана өнөктөштүк байланыштарды өтө олуттуу коргоону камсыз кылган жөнөкөй ички жол-жоболорду иштеп чыгуу максатын койгон. Бул төмөнкүлөрдү билдирет:

- ишкананын ээсинин да, кызматкерлеринин да дене бойлук жана эмоционалдык жыргалчылыгын максималдуу камсыз кылуу;

<sup>1</sup> Бул ҮИКПнын синтетикалык мисалы. Айнура ойдон чыгарылган адам болуп саналат.

- үзгүлтүккө учураганда ишкананын ишин максималдуу түрдө тез арада калыбына келтирүү;
- COVID-19дун айынан өтө маанилүү продукциянын үзгүлтүккө учураган учурларында өндүрүштүн туруктуулугун камсыз кылуу;
- продукцияларды жеткирип берүү системасын короого камсыз кылуу;
- ишкананын кардарларынын алдындагы келишимдик милдеттенмелерин аткаруусунун кепилдиги.

### 3-этап: ишканага жана анын кызматкерлерине үзгүлтүккө учуроолордун потенциалдуу таасир этүүсүн баалоо

Айнура үзгүлтүккө учуроолор иш-аракеттин өтө маанилүү түрлөрүнө тийгизген таасирине баа берди. Продукцияны өндүрүү жана жеткирип берүү үчүн жумуштун кандай түрлөрү талап кылынат жана токтоп калуунун жол берилген убактысы канчалык: анын жашоо жөндөмдүүлүгүнө абдан терс таасирин тийгизгенге чейин ишкананын негизги процесстери канча убакытка чейин токтотулушу мүмкүн. Продукция өндүрүү жана жеткирип берүү үчүн зарыл процесстерди жана ага байланыштуу тобокелдиктер топтолгон чөйрөлөрдү аныктады. Бул үчүн катышуучулардын кыскача анализин жүргүзүү керек болду. Ишкананын иштеши үчүн төмөнкүдөй негизги беш катышуучу чечүүчү мааниге ээ: кызматкерлер, кардарлар, жеткирип берүүчүлөр, көмөкчү кызматтар жана жөнгө салуучу органдар.

- Кызматкерлер: ишканада жергиликтүү калктын арасынан 30 кызматкер эмгектенет (бактыга жараша, алардын көпчүлүгү жакын жерде жашайт жана жумушка жөө келет);
- кардарлар: продукциянын 80%ы аларды тышкы рынокторго экспорттогон үч компанияга арналган. Калган 20%ы ички рынокто (анын ичинен 15%ы Бишкектеги дүң соода рыногунда) сатылат;
- жеткирип берүүчүлөр: ишкана **үч жеткирип берүүчүдөн** көз каранды. Биринчиден, бул тараларды (консерва банкасы) жеткирип берүүчү; экинчиден, анын продукциялары үчүн этикеткаларын басып чыгарган Бишкекте жайгашкан басмакана; үчүнчүдөн (эң негизгиси), кооперативдерге бириккен жергиликтүү балыкчылар. Бардык жеткирип берүүчүлөр менен үзгүлтүксүз байланышты колдоо талап кылынат, бирок балыкчылар менен эң көп дене бойлук байланышты колдоп туруу керек;
- көмөкчү кызматтар: буларга Айнура алардын кызмат көрсөтүүлөрүн пайдаланган транспорт компаниясы жана күзөт ишканалары кирет;
- жөнгө салуучу органдар: алар өзүнө азык-түлүк стандарттары боюнча лицензияларды берүүчү Кыргыз Республикасынын Экономика министрлигин; салык органын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органынын курамындагы санитардык-гигиеналык көзөмөл департаментин камтыйт.

Бул анализ тышкы катышуучулардын жыргалчылыгынан жана ошондой эле жеткирип берүүчүлөр, көмөкчү кызматтар жана кардарлар учурун алып караганда – анын бизнесинин абалынан ишкананын канчалык деңгээлде көз каранды экендигин көрсөттү. Айнура олуттуу үзгүлтүккө учураганда ишкана 4-6 жуманын ичинде эле банкрот болуп кете тургандыгын тез эле түшүнгөн. Ал “өтө маанилүү иш-аракеттерди токтотуу” кандай таасир тийгизерин аныктады. Жогоруда аталган катышуучулардын ар бирине баа бергенден кийин ал **алардын ишиндеги** кандай гана үзгүлтүккө учуроо болбосун анын ишканасынын ишинде да үзгүлтүккө учуроо дегенди билдирерин бат эле түшүндү.

Айнуранын баа бергени боюнча **үзгүлтүккө учуроонун** негизги потенциалдуу факторлору болуп төмөнкүлөр саналат:

- кызматкерлердин (ишканалардын, жеткирип берүүчүлөр менен көмөкчү кызматтардын дагы кызматкерлеринин) ооруп калуусу;
- бийлик органдары тарабынан ары-бери жүрүү эркиндигин чектөө ишкананын өзүн да, анын жеткирип берүүчүлөрүнүн да ишин үзгүлтүккө учуратышы мүмкүн;
- бийлик органдарынын региондордун ортосунда ары-бери каттоону чектөөсү ишкананын кардарларынын анын продукциясын рынокторго алып чыгуу жөндөмүн начарлатышы мүмкүн;
- бийлик органдарынын коммуналдык кызмат көрсөтүүлөрүн жеткирүүнү камсыз кылууга жөндөмсүз болушу (негизгинен тынчсызданууну сууну жана электр энергиясын камсыз кылуу жаратат);
- ишкананын продукциясына суроо-талаптын төмөндөшү.

Айнура ага баш ийбеген кайсы окуялар жана алардын жеткирип берүүчүлөргө тийгизген таасири, ошондой эле анын контролунан кандайдыр бир деңгээлде көз каранды окуялар тууралуу ойлонду. Бир жагынан анын ишканасы олуттуу даражада башка тараптардан, негизинен жеткирип берүүчүлөрдөн көз каранды болгон жана мында мамлекеттик органдар тарабынан мүмкүн болуучу чектөөлөрдүн алдына ала алган эмес. Экинчи жагынан, консервантанган азыктарга суроо-талап көбөйө баштаган.

## **4-этап: ишкананын иш-аракетин коргоо боюнча чараларды жүзөгө ашыруу**

### **Персонал**

- Айнура анда кызматкерлердин жана өзүнүн оору жуктуруу коркунучун азайтуу үчүн санитардык-гигиеналык пункт түзүү менен ишканада кызматкерлердин байланышуу орундарынын санын бирге чейин кыскартуу чечимин кабыл алат.
- Коопсуздук (санитардык) чаралардан тышкары, ал социалдык алыстоонун критерийлерин эске алуу менен жумуштун стандарттуу тартибин кайрадан карап чыкты, ал үчүн нөөмөттү башкача уюштуруу керек болчу - бул маселени ал кызматкерлер менен талкуулады.
- Андан тышкары Айнура ишке келбегендиктин өсүшүнө даярдана баштады.

### **Процесстер**

- Жалпысынан демилгени колго алган Айнура кызматкерлерден алардын кимиси санитардык-гигиеналык пункттарды коргоо каражаттары менен күн сайын камсыз кылуу сыяктуу жумуштарды аткарууга даяр экендигин сурады; ишкананын кире беришиндеги бардык кызматкерлер, жеткирип берүүчүлөр, кардарлар, коноктор үчүн температураны өлчөө пунктун уюштуруу; иштердин абалына жана орун алган өзгөрүүлөргө баа берүү үчүн жеткирип берүүчүлөр жана кардарлар менен күн сайын консультацияларды өткөрүү; ошондой эле бардыгын күнүмдүк жашоодогу коопсуздук чаралары менен тааныштыруу.
- Айнура бардык кардарлар жана жеткирип берүүчүлөр менен алардын коопсуздук системалары кандай экендигин жана алардын жаңы эрежелерге ылайык келишин талкуулады.



- Айнура ишкананын айрым жеткирип берүүчүлөрүнө (мисалы, балыкчыларга) накталай акча төлөп берген. Пандемия шарттарында ал бардык (кирген да, чыккан да) төлөмдөрдү накталай эмес түргө которууну чечти.
- Айнура резервдик алып жүрүүчүдө бардык маалыматтарды дайыма жана автоматтык түрдө сактап, аны өзүн өзү изоляциялоо зарылчылыгы пайда болгон учур үчүн үйүндө кармаган.

## Киреше

- Айнура консерваланган азыктарга суроо-талап өсүп жаткандыгына жана бул сатуу көлөмүн көбөйтүүгө мүмкүнчүлүк бергендигине көңүл бурду. Ал жергиликтүү мейманкана менен келишим түздү, ага ылайык мейманкана чийки затты сактоо үчүн муздаткыч жабдууларын, ошондой эле даяр продукция үчүн кайтарылуучу кампадан орун бөлүп берген. Даяр продукциянын сактоо мөөнөтү чоң болгондуктан, бул ага реалдуу артыкчылыктарды берген.
- Айнура өзүнүн негизги жеткирип берүүчүлөрү (балык уулоочу кооператив) менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзүп, алардын жээкте башка кооперативдер менен келишимдери бар экендигин билди. Каракол шаарын тышкы дүйнөдөн олуттуу изоляциялаган учурда ушул келишимдерди колдонуп, альтернативдүү өндүрүш булактарын табууга болот.
- Айнура өзүнүн күн сайын операциялык чыгымдарына (эмгек акыга, ижара акысына, чийки зат жана башка материалдарды жеткирип берүү ж.б.) анализ жүргүзүп, өзүнүн каржылык муктаждыктарына жараша үзгүлтүккө учуроо учурларына ар кандай кырдаалдардын моделдерин иштеп чыккан.
- Айнура ага насыя берген банктын кызматкерлери менен үзгүлтүксүз байланышып турду. Алар ал тарабынан иштелип чыккан ҮИКП тууралуу билишкен жана натыйжада талап кылынган учурда, насыясын тейлөөнүн кыйла ийкемдүү шарттарын сунушташкан.

## Өнөктөштүк байланыштар

- Айнура өзүнүн үч негизги кардарлары (экспортко продукцияны сатып алуучулар) менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзүп, өкмөт менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзүү жана жолдорду мурдагыдай эле ачууну уланта тургандыгы жөнүндө маселени тактоо үчүн ЛА бизнес ассоциациясына жана башка бизнес бирикмелерине кайрылууну сунуш кылды.
- Ал дагы башка төрт чакан жана орто ишканалардын (ЧОИ) ээлери менен алардын ар бири менен алдын алуу чараларын көрүү тажрыйбасын алмашуу үчүн макулдашуу түздү. Алар кызматкерлердин саламаттыгын коргоо максатында жол-жоболордун бирдиктүү топтомун макулдашышты. Мында алар эмгекти уюштуруу маселелерин, мисалы, жумуш убактысынын өзгөрүшү, персоналдын мүмкүн болгон кыскарышы жана башка кадр маселелерин кантип чечүү керектиги тууралуу маалыматты алуу боюнча чыгымдарды өз ара бөлүшүүнү макулдашып алышты.
- Айнура салык органдары менен бул тууралуу ЖМКнын билдирүүлөрүнөн улам билген салык төөлөнү кийинкиге калтыруу мүмкүндүгүн алуу жөнүндө сүйлөшүүлөрдү жүргүздү.

## 5-этап: байланышуу үчүн адамдардын тизмегин түзүү

- Айнура өзгөчө кырдаалдарда жардам бере турган мамлекеттик органдардын жана үчүнчү жактардын (милиция, ӨКМ, өрт өчүргүчтөр, жакынкы ооруканалар, камсыздандыруу компаниялары) байланыш телефондорунун бирдиктүү тизмесин түздү.
- Мында ал өзүнүн кызматкерлеринин тизмегин кызмат орду жана байланыш реквизиттери (уюлдук телефон номерлери, электрондук почта даректери), ошондой эле кызматкерлер үчүн тез жардам көрсөткөн кызматты көрсөтүү менен түздү.
- Айнура өзүнүн ишканасы менен өз ара аракеттенген кардарлардын, жеткирип берүүчүлөрдүн, подрядчылардын жана мамлекеттик органдардын, анын ичинде байланышчу адамдардын жана алардын реквизиттеринин (уюлдук телефон номери, электрондук, почта дереги) тизмесин түздү. Бул маалыматтар алар менен байланышты камсыз кылган.
- Айнура пандемия шарттарында өзүнүн кызматкерлери менен байланышуу жолдорун аныктап (Facebook, WhatsApp, Google), кызматкерлерди өзгөчө кырдаалдарда чакыруу иерархиясын иштеп чыкты.

## 6-этап: ҮИКПны үзгүлтүксүз карап чыгуу жана актуалдаштыруу

Айнура жума сайын төмөнкүлөр үчүн өзүнүн планын карап чыгып жана актуалдаштырып турган:

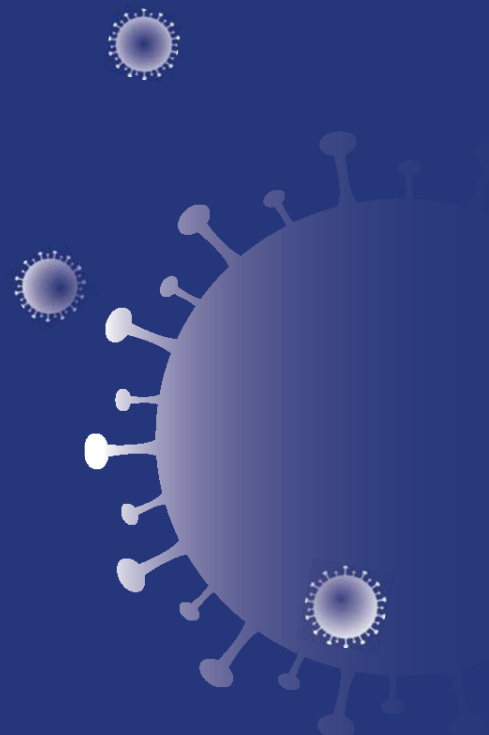
- анын максаттарын тактоо жана натыйжалуулугун жогорулатуу;
- ҮИКПда каралган тобокелдиктин даражасын, ишкананын үзгүлтүксүз иш-аракетин камсыз кылуу стратегияларын жана башка жол-жоболорду жүзөгө ашырууну аныктоо;
- ҮИКПге киргизилген бардык процесстерди акырындык менен жакшыртуу.

Урматтуу иш берүүчүлөр, Сиздерде пайда болгон суроолор боюнча ЛА бизнес ассоциациясына кайрыла аласыздар. Ишканаңыздын Планын (ҮИКП) иштеп чыгууда бул сунуштоолор сиздерге олуттуу көмөк көрсөтөт жана сиздер бардык көйгөйлөрдү жеңе аласыздар деп ишенебиз. Планды түзүүдө ЛА бизнес ассоциациясына көчүрмөсүн жөнөтүп жиберүүңүздөрдү өтүнөбүз.



**COVID-19  
ПАНДЕМИЯСЫНЫН  
ШАРТТАРЫНДА  
АРАЛЫКТАН ИШТӨӨ  
РЕЖИМИ**

**В**





## Колдонмону кантип колдонуу керек

Ушул колдонмо ЈА бизнес ассоциациясы тарабынан ЭЭУнун Иш берүүчүлөрдүн кызыкчылыктарындагы иш-аракет боюнча бюросу (ЭЭУ/АСТЕМР) менен биргеликте иштелип чыккан жана 2020-жылы COVID-19 пандемиясынын шарттарында эмгекти уюштуруунун альтернативдүү ыкмасы катары өздөрүнүн персоналдын “аралыктан иштөө режимине” өткөргөн мүчө-ишканалар үчүн тажрыйбалык сунуштарды камтыйт.

Ишканалар аралыктан иштөө режимин алдын алуу максаттарында же мамлекеттик органдардын дене бойлук байланышты чектөөгө багытталган буйруктарына (директиваларына) ылайык колдонушат. Ушул колдонмодо ишканалар үчүн, анын ичинде иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин иш-милдеттерине жана милдеттенмелерине тиешелүү сунуштар келтирилет, ошондой эле көңүл бурууну талап кылган маселелер жана аларды чечүү жолдору каралат. Ошондой эле анда анын жардамы аркылуу ишканалар өздөрүнүн өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен аралыктан иштөө режиминин жеке эрежелерин иштеп чыгара алган үлгүлөр камтылган.

Колдонмодо тиешелүү конвенцияларда жана сунуштарда камтылган ЭЭУнун эл аралык эмгек ченемдерине шилтеме камтылган. Бул ченемдер мамлекеттердин өкүлдөрү, иш берүүчүлөр жана кызматкерлер тарабынан макулдашылып, кабыл алынган жана улуттук эмгек мыйзамдарынын көптөгөн актыларына негиз болгон.

**Эскертүү:** Эл аралык эмгек бюросу бул колдонмодо келтирилген жана алар авторлорго гана таандык ой-пикирлер жана көрсөтмөлөр үчүн жоопкерчилик тартпайт. Фирмалардын, коммерциялык өнүмдөрдүн жана процесстердин аталыштарына шилтемелер Эл аралык эмгек бюросу тарабынан жактырылгандыгын билдирбейт.

## Төраганын кайрылуусу

Бир нече айдын ичинде эле таажывирус пандемиясы (COVID-19) дүйнө жүзүндөгү бүт өлкөлөрдүн экономикасына, социалдык жана саламаттыкты сактоо чөйрөлөрүнө кыйратуучу зыян келтирди. Пандемия буга чейин жүз миңдеген адамдардын өмүрүн алганына карабастан, бул каатчылыктын аягы азырынча көрүнбөйт. Ал башталгандан бери ЈА бизнес ассоциациясы бүт өлкө боюнча өзүнүн мүчөлөрү менен социалдык-экономикалык жана санитардык терс кесепеттерди жеңүүгө жардам берүү иштерин жүргүзүп келет.

ЈА бизнес ассоциациясы мүчөлөрүнө бул каатчылык учурунда колдоо көрсөтүүнү улантат. Биздин артыкчылыктар болуп төмөнкүлөр саналат:

- ден соолукту коргоо, жумушчу күчүн жана коомдун дараметин сактоо үчүн натыйжалуу башкарууну камсыз кылуу;
- бизнестин кызыкчылыктарын коргоо жана новатордук жана ыкчам иш-чаралардын, аракеттердин жана чечимдердин жардамы аркылуу анын муктаждыктарын бийлик органдарына жеткирүү;
- ушул мезгилде актуалдуу маалымат жана кызмат көрсөтүүлөрдүн, ошондой эле ишти уюштуруунун бул альтернативдүү ыкмасынын жайылтылышына жараша аралыктан иштөөнү жана кесиптештер менен өз ара аракеттешүүнү уюштуруу үчүн мүмкүнчүлүктөрдүн жардамы менен бизнеске колдоо көрсөтүү.

Ушул колдонмо бизге мүчө болгондорго жардам берүүгө даяр экенибизди дагы бир жолу ырастайт.

Иш берүүчүлөр татаал жана өзгөрүлүп турган шарттарда аракеттенүүгө мажбур болууда. Мамлекеттик органдардын өкүлдөрү менен учурдагы талкуулардын жүрүшүндө биз баарынан мурда ишкердик коомдоштукка жардам берүү чараларын талап кылып келебиз. Бул мейманкана жана ресторан бизнеси, чекене соода жана аларга байланыштуу суроо-талаптын олуттуу төмөндөшү байкалган башка секторлор сыяктуу чөйрөлөрдө өзгөчө актуалдуу.

Адамдардын коопсуздугу артыкчылыктуу болуп эсептелгендигин эсибизден чыгарбастан, биз күн сайын катаал чечимдерди чыгарууга мажбур болуудабыз. Биз мүчөлөрдү мамлекеттик органдардын талаптарын мүмкүн болушунча конструктивдүү иштөө менен максималдуу түрдө ыкчам жана натыйжалуу аткарууга үндөйбүз.

Ушул колдонмонун максаты – мүчөлөргө күндөн-күнгө өзгөрүп турган “жаңы ченемдерди” аткарууга жардам берүү. Көптөгөн ишканалар биринчи жолу «аралыктан иштөө режимине» өтүшүүдө. Мында айрымдар муну ийгиликтүү аткарышса, башкаларынын башка нукта иштеши кыйын болууда. Бул колдонмо аларга өз убагында жардам берет деген үмүттөмүн.

Сөзүмдүн аягында Эл аралык эмгек уюмуна бул колдонмону иштеп чыгууга көрсөткөн жардамы үчүн ыраазычылык билдирип кетким келет.

Чын ниетим менен,  
ЈА бизнес ассоциациясы башкармалыгынын төрагасы  
Жоодар Омошев

## Мазмуну

|   |     |
|---|-----|
| Колдонмону кантип колдонуу керек .....  | B3  |
| Төраганын кайрылуусу.....   | B4  |
| Киришүү.....  | B7  |
| 1. Аралыктан иштөө режим деген эмне? .....  | B7  |
| 2. Аралыктан иштөө режим аралыкты сактоо менен иштөөнүн башка формаларынан эмнеси менен айырмаланат? .....                    | B7  |
| 3. Бардык эле жумушту аралыктан иштөө режимине которууга болобу? .....  | B9  |
| 4. Ишканалар аралыктан иштөө режимине кандайча ылайыкташууда?.....  | B10 |
| 5. Кызматкер ишкананын үйдө иштегиле деген көрсөтмөсүнө баш ийүүгө милдеттүүбү? .....   | B11 |
| 6. Кызматкерлерди COVID-19га каршы аракеттенүү үчүн аралыктан иштөө режимине өткөрүүдө иш берүүчүнүн милдеттери кандай? ..... | B12 |
| 7. Кызматкердин аралыктан иштөө режиминдеги милдеттери кандай?.....   | B23 |
| 8. Аралыктан иштөө режиминде эмгектин өндүрүмдүүлүгүн кантип өлчөөгө болот?...B25   |     |
| 9. Аралыктан иштөө режимине өтүүдө кандай негизги көйгөйлөр бар жана аларды кантип эсепке алууга жана чечүүгө болот? .....    | B27 |
| 10. COVID-19 падемиясынан кийин аралыктан иштөө режимин калтыруу керекпи?.....  | B40 |
| Тиркеме: аралыктан иштөө режиминин эрежелеринин үлгүсү.....   | B41 |
| Адабият .....   | B49 |





## Киришүү

Таажывирус пандемиясы (COVID-19) экономиканы жана эмгек рыногун мурун болуп көрбөгөндөй туруксуздандыруу менен саламаттыкты сактоо чөйрөсүндө кескин жагдайды түзүүдө. Вирустун жайылтылышын токтотуу үчүн дүйнө жүзүндөгү өлкөлөрдө Дүйнөлүк саламаттыкты сактоо уюмунун (ДССУ) сунуштарына ылайык – дене бойлук аралыкты сактоодон, кыймыл-аракет эркиндигин чектөөлөрдөн жана өтө маанилүү эмес ишканалар менен уюмдардын жабылышынан баштап дүйнө жүзүнүн ар кандай региондорундагы бүтүндөй шаарларды изоляциялоого чейинки көптөгөн чаралар көрүлдү. Эпидемиологиялык кырдаалдын динамикасынын өзгөрүлүшүнө жараша мамлекеттик органдар тарабынан пандемияга каршы күрөшүү үчүн көрүлгөн чаралар дагы өзгөрүп турду.

COVID-19дун жайылтылышын алдын алуучу маанилүү чаралардын бири болуп дене бойлук байланышты азайтуу саналат. Эл аралык эмгек уюмунун (ЭЭУ) маалыматы боюнча азыркы учурда ишканаланы жабуу жөнүндө сунуштар же талаптар аткарылган өлкөлөрдө дүйнөдөгү бардык жумушчу күчүнүн болжол менен 68 пайызы, анын ичинде иш берүүчүлөрдүн 81 пайызы жашайт.<sup>1</sup> Иш берүүчүлөр жаңы талаптарга алардын келип чыгышына жараша реакция кылуу үчүн өзгөчө кырдаалдардагы аракеттер планын иштеп чыгуу менен жаңы шарттарда жашаганды үйрөнүшү керек. Көпчүлүк ишканалар ишти уюштуруунун убактылуу же альтернативдүү ыкмасы катары аралыктан иштөө режимине (АИР) өтүү мүмкүнчүлүгүн изилдеп жатышат.

## 1. Аралыктан иштөө режиминде деген эмне?

АИР – бул жумушту уюштуруу ыкмасы, анда кызматкер өз ишине байланыштуу маанилүү иш-милдеттерди үйүндө жүргөндө маалыматтык-коммуникациялык технологиялардын (МКТ) жардамы аркылуу аткарат. Ушул колдонмонун максаттары үчүн жана COVID-19 пандемиясынын шарттарында “аралыктан иштөө режиминде” деген термин эмгекти уюштуруунун убактылуу, альтернативдүү ыкмасы катары үйдөн аралыкта иштөө дегенди гана билдирет. Бул үзгүлтүксүз иш-аракетти жана жумуштуулукту камсыз кылуу үчүн иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин биргелешкен жоопкерчилигин жана милдеттенмелерин божомолдойт.

## 2. Аралыктан иштөө режиминде аралыкты сактоо менен иштөөнүн башка формаларынан эмнеси менен айырмаланат?

ИКТнын өнүгүшү эмгекти уюштуруунун альтернативдүү ыкмалары, анын ичинде АИР, аралыктан иштөө, аралыктан катышуу жана алыстан иштөө үчүн мүмкүнчүлүктөрдү түзүп берди. Бул терминдер көбүнчө синонимдер болуп саналып, эмгекти өндүрүш объектилеринен же жумуш орундарынан тышкары уюштуруунун жаңы жана өнүгүп келе жаткан ыкмаларын

<sup>1</sup> ЭЭУ (Эл аралык эмгек уюму), «ЭЭУ жарчысы: COVID-19 эмгек чөйрөсү. Үчүнчү чыгарылыш – жаңыртылган баа берүү жана талдоо», 2020-жылдын 29-апрели.

билдирет. Алардын ортосунда бир аз айырмачылыктар болушу мүмкүн. Мисалы, айрым терминдер эмгекти убактылуу уюштурууну, ал эми башкалары туруктуу уюштуруу дегенди божомолдойт. АИР үйдө аралыктан иштөө<sup>2</sup> дегенди билдирет, анын айырмачылыгы – аралыктан иштөө иш берүүчүнүн негизги жумуш ордунан же өндүрүш объектисинен тышкары ар кандай жерлерде жүзөгө ашырылышы мүмкүн (мисалы, мобилдик жумушту божомолдоо)<sup>3</sup>. Аралыктан катышуу – жумушка барууну телекоммуникацияга алмаштыруу дегенди түшүндүрөт. «Аралыктан иштөө» жана «аралыктан катышуу» деген терминдердин ортосунда, негизинен, аралыктан иштөө деген бир топ кеңири түшүнүк болгондуктан жана дайыма эле жумушка барууну алмаштыра албагандыктан кээ бир айырмачылыктар бар, бирок айырмачылыгы салыштырмалуу анча чоң эмес. Бул колдонмонун максаттарында “аралыктан иштөө” жана “аралыктан катышуу” терминдери синонимдер болуп саналат.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында “алыстан иштөөгө”, “аралыктан иштөөгө” карата талаптар каралган эмес. Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан мыйзамдарга “алыстан иштөөгө” жана “аралыктан иштөөгө” карата талаптарды киргизүү боюнча иштер жүргүзүлүүдө.

Укук колдонуу тажрыйбасына ылайык иш берүүчүлөр кызматкерлерди эмгек келишиминин негизинде аралыктан иштөөгө жибере алышат. Мындай учурда эмгек келишиминде «аралыктагы жумуш аткарыла турган жумуш ордун» жазып алуу керек, мисалы, кызматкердин туруктуу же убактылуу жашаган жерин жазууга болот.

Эгерде эмгек келишими иш берүүчү менен кызматкердин ортосунда түзүлгөн болсо, анда ал Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 71-беренесине “Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүгө” ылайык жөнгө салынат.

Технологиядагы, өндүрүштү жана эмгекти уюштуруудагы, жумуштардын (продукциялар, кызмат көрсөтүүлөр) көлөмдөрүнүн кыскарышындагы өзгөртүүлөргө байланыштуу себептер боюнча кызматкер эмгек иш-милдеттерин (кесип, адистик, квалификация, кызмат) өзгөртүүсүз иштөөнү улантканда, эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүгө жол берилет.

Кызматкер эмгектин колдонуудагы шарттарын (эмгекке акы төлөө тутуму жана өлчөмү, иш режими, кесиптерди айкалыштыруу, жеңилдиктер жана артыкчылыктар жана башкалар) өзгөртүү жөнүндө кеминде 1 ай мурда жазуу жүзүндө билдириши керек. Эмгектин колдонуудагы шарттарын өзгөртүүдө эмгек келишимине тиешелүү өзгөртүү жана толуктоо киргизилет.

Кызматкер жаңы шарттарда иштөөгө макул болбогон учурда иш берүүчү ага уюмдагы кызматкердин квалификациясына жана ден соолугунун абалына ылайык башка ишти жазуу жүзүндө сунуш кылууга милдеттүү.

Көрсөтүлгөн иш жок болгондо, сунуш кылынган иштен кызматкер баш тартса, ошондой эле жаңы шарттарда иштөөдөн баш тарткан учурларда ушул Кодекстин 79-статьясынын 8-пунктуна ылайык эмгек келишими токтотулат.

Эгерде ушул статьянын биринчи бөлүгүндө көрсөтүлгөн жагдай кызматкерлердин жапырт иштен бошонушуна алып келиши мүмкүн болсо, иш берүүчү жумуш орундарын сактоо максатында уюмдун кызматкерлеринин өкүлчүлүгүнүн макулдугу боюнча, ал жок учурларда кызматкердин жазуу жүзүндөгү макулдугу менен ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган толук эмес жумуш убактысынын режимин эскертүү мөөнөтүн тактабастан 6 айга чейинки мөөнөткө киргизүүгө укуктуу. Мында жумуш мезгилинин узактыгы жумуш убактысынын бир айлык ченеминин жарымынан аз, ал эми эмгекке акы төлөө тарифтик ставканын (айлык акынын) экиден биринен аз болушу мүмкүн эмес.

Эгерде кызматкер жумуш убактысынын тиешелүү режимдеринин шарттарында иштөөдөн баш тартса, анда ушул Кодекстин 83-статьясынын 2-пунктуна ылайык кызматкерге тиешелүү кепилдиктерди жана компенсацияларды берүү менен эмгек келишими бузулат.

2 Еврофонд (Жашоо жана эмгек шарттарын жакшыртуу боюнча Европа фонду) жана ЭЭУ, [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. Бардык эле жумушту аралыктан иштөө режимине которууга болобу?

Эгерде ишкана алдын алуу чарасы катары же бийлик органдарынын буйругуна ылайык бардык өндүрүш объектилерин жана аянтчаларын жаап салууга мажбур болсо, анда кызматкерлердин саламаттыгын коргоо жана коопсуздугун камсыз кылуу менен эмгектин өндүрүмдүүлүгүнүн төмөндөшүнө жол бербөөгө жана жумуш орундарын сактап калууга жумушту улантуу үчүн аралыктан иштөө режимин колдонууга күчү жетет. ЭЭУ тарабынан берилген бааларга ылайык 18ге жакын кызматкер АИР жол берген иш-милдеттерди аткарат жана тиешелүү инфратүзүмүнө ээ болгон өлкөлөрдө жашашат.<sup>4</sup>

АИР үчүн биргелешкен жоопкерчиликтин натыйжасында жумушту уюштуруунун бул ыкмасы иш берүүчүлөр жана кызматкерлер кандайдыр бир милдеттенмелерди өздөрүнө алган учурда гана ийгиликтүү ишке ашырылышы мүмкүн. АИРди ишке ашырууда иш берүүчүлөр да, кызматкерлер да бири-биринин жагдайына түшүнүү менен этият жана салмактуу мамиле жасоолору керек.

Иш берүүчү АИРди ишке киргизүүдөн мурун, кызматкерди жана анын аткарган иш-милдеттерин өткөрүп берүү максатына жана мүмкүнчүлүгүнө ылайык бул режимге которууну төмөнкүчө аныктап алышы керек:

- Ишкананын чегинен тышкары кандай өндүрүштүк иш-милдеттерди жана тапшырмаларды аткарууга боло тургандыгын аныктаңыздар. Кабыл алынган ченемден четке чыгуу новатордук жана чыгармачыл ой жүгүртүүнү талап кылышы мүмкүн.
- Байланыш каражаттарынын жана башка каражаттардын, мисалы, үзгүлтүксүз телеконференцияларды өткөрүү үчүн деңгээлин баалаңыздар.
- АИРди ишке ашыруу үчүн Интернетке туташуу жана ишенимдүү азыктандыруу булактарынын болушу сыяктуу инфратүзүмдүн, аппараттык каражаттардын жана жабдуулардын болушун баалаңыздар.
- Кызматкердин абалына жана анын иш-милдеттерине, жабдууларга жана шаймандарга болгон муктаждыктарына жараша мыйзамдуу талаптарга, милдеттенмелерге жана мүмкүн болгон жоопкерчиликтерге баа бериңиздер.<sup>5</sup>
- Кызматкердин анын турак жайынын коопсуздукка шайкеш келиши жана ден соолугун коргоого карата, ошондой эле анын керектүү тапшырмаларды үйүндө аткаруу жөндөмдүүлүгүнө баа бериңиздер.

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

5 Иш берүүчү жумушту жүзөгө ашырып жаткан үй (батир) камсыздандырылган экендигин эске алышы керек. Көпчүлүк иш берүүчүлөрдө алардын камсыздандыруусу УРРди камтыйт, бирок муну тактап алуу керек. Кызматкердин жеке турак жайын камсыздандыруу альтернатива катары болушу мүмкүн.

- АИРдин кызматкердин турмуштук абалына тийгизген потенциалдык таасирин эске алыңыздар. Мисалы, анын камкордукту талап кылган балдары же багуудагылары, үй-бүлөдө начар мамилелер болушу мүмкүн; ал турмуштук зомбулукка кабылуу коркунучунда болушу мүмкүн, өнөкөт оорусу же майыптыгы бар болушу мүмкүн.
- Аралыктан иштөө режиминде жумуштарды аткаргандыгына байланыштуу психикалык саламаттыгы үчүн келечекте иш жүзүндөгү же потенциалдуу тобокелдиктерге баа бериңиздер.

МКТнын өнүгүшү аралыктан иштөө режимине өтүүнү мүмкүн кылгандыгына карабастан, бардык өндүрүштүк иш-милдеттерди жана тапшырмаларды өндүрүш объектисинен же атайын арналган жайлардан тышкары аткаруу мүмкүн эмес экендигин белгилей кетүү керек. Айрым ишканалар, иш-аракеттердин түрлөрү жана жумуштар үчүн АИРди колдонуу мүмкүн эмес же максатка ылайыксыз, же болбосо мындайга өтүүнү тез арада жүзөгө ашыруу мүмкүн эмес.

Иш берүүчүлөр алыстан аткарууга жол берилбеген өндүрүштүк иш-милдеттер жана жумуштар, ошондой эле турмуштук жайгдайларга, ден соолугунун абалына же коопсуздук себептерине байланыштуу АИРге өткөрүүгө мүмкүн болбогон кызматкерлер үчүн альтернативдүү аракеттер планын иштеп чыгууга жана жүзөгө ашырууга тийиш. Иш берүүчү улуттук мыйзамдардын жана мыйзам алдындагы актылардын, бийлик органдарынын токтомдорунун ченемдерине же ишкананын саясатына жараша өзүнүн кызматкерлерине белгиленген же кезексиз жылдык акы төлөнүүчү өргүүгө, узартылган акы төлөнбөгөн (же жарым акы төлөнүүчү) өргүүгө же тиешелүү кызматкердин макулдугу боюнча бул жагдайда пайдаланууга боло турган башка өргүүгө чыгууну сунуштай алат.

## 4. Ишканалар аралыктан иштөө режимине кандайча ылайыкташууда?

Айрым ишканалардын АИР тажрыйбасы бар же өзгөчө жагдайларда АИРге өтүүнүн иштелип чыккан планы бар. Бирок, көптөрү бардык ишкананын масштабында АИРди тез жана ыкчам киргизүү зарылчылыгына биринчи жолу дуушар болушууда. Мисалы, 2020-жылдын март айында Аргентинанын 250 ири ишканасында өткөрүлгөн сурамжылоого ылайык алардын 93 пайызы COVID-19 пандемиясына каршы аракеттенүү үчүн аралыктан иштөө режимин киргизген. Индиянын бизнес-процесстерди четтен аткаруу кызматтарын көрсөтүү рыногунун алпы болгон Tata Consultancy Services компаниясынын маалыматы боюнча ушул сыяктуу эле ишкананын жабылышынын натыйжасында анын Индиядагы жана 400.000 адамды камтыган дүйнө жүзүндө персоналынын 85 пайызына жакыны үй шарттарында иштөөгө өтүштү.<sup>6</sup>

АИРдин артыкчылыктары көптөгөн ишканалар тарабынан таанылгандыгына карабастан, айрымдарына мындайга өтүү бир топ оор болду. Мисалы, Жапонияда 7-апрелди өзгөчө кырдаал деп жарыяланганга чейин жүргүзүлгөн сурамжылоого ылайык респонденттердин

6 ILO, "Working from Home".

96 пайызы АИР же аралыктан иштөөнүн маанилүүлүгүн белгилешкенине карабастан, компаниялардын 31 пайызы эмгекти уюштуруунун бул түрүнө өтө алышкан эмес. Мунун негизги себеби санариптик документ алмашуунун жоктугу жана мындай режимге өтүүнүн ички иш тартибинин эрежелеринин жана жол-жоболорунун жоктугу болду. АИРге өтүүдөгү дагы бир тоскоолдук маалыматтын купуялуулугуна же ага уруксатсыз кирүү мүмкүнчүлүгүнө карата тынчсыздануулар болушу мүмкүн. Жакында өткөрүлгөн сурамжылоолор көрсөткөндөй, чакан жана орто ишканалар үчүн дагы АИРге өтүү кыйын болууда. Мисалы, Аргентинада ЧОИ обсерваториясынын маалыматы боюнча чакан жана орто ишканалар ири ишканаларга салыштырмалуу аралыктан иштөө режимин колдонушууда.<sup>7</sup>

2020-жылдагы Mercer компаниясы тарабынан дүйнөдөгү жумушчу ресурстарын пайдалануу тенденциясына жүргүзүлгөн изилдөөлөр боюнча COVID-19 чыкканга чейин компаниялардын 22 пайызы гана аралыктан иштөө режимине масштабдуу өтүүгө даяр болушкан. Ушул эле изилдөө компаниялардын 44 пайызы гана кызматкерине анын жагдайына жараша кандайдыр бир деңгээлде эркиндиктин тигил же бул даражасын берүүнүн ордуна жумуш орундарын аралыктан иштөө режимине которууга жол берилишине системалуу түрдө талдоо жүргүзүп турушкандыгын көрсөттү. Ошол эле учурда мындай талдоо ишканаларга ишкананын жана анын кызматкерлеринин муктаждыктарынын ортосунда компромисске жетишүү үчүн эркиндиктин тигил же бул деңгээлин караштырган өндүрүштүк иш-милдеттерди түзүүгө жардам бериши мүмкүн.

## 5. Кызматкер ишкананын үйдө иштегиле деген көрсөтмөсүнө баш ийүүгө милдеттүүбү?

Аралыктан иштөө режимине өтүү адатта кызматкер менен макулдашуу боюнча жүргүзүлөт жана көбүнчө АИР шарттарын аныктаган келишимге кол коюу менен коштолот, бирок учурдагы кырдаалда көптөгөн өлкөлөрдүн бийлик органдары ишканалардан кызматкерлерди ден соолукту коргоонун убактылуу чарасы катары АИРге өткөрүүнү талап кылууда.

Өндүрүш чөйрөсүндөгү коопсуздук жана эмгек гигиенасы жөнүндө 1981-жылкы Конвенциянын 19(а)-беренесине ылайык (№ 155) кызматкерлер иш берүүчүлөр менен мыйзамдын, жамааттык келишимдин же ишкананын ички тартибинин эрежелерин аткаруу максатында коопсуз жана чың жумушчу чөйрөнү камсыз кылуу үчүн кызматташууга милдеттүү. Кызматкерлер бул үчүн коргоо каражаттары менен башка жабдууларды колдонуу менен жана иш берүүчүнүн тийиштүү көрсөтмөлөрүн аткаруу менен коопсуздук техникасынын эрежелерин сактоого, өзүнүн ден соолугун коргоо жана башка адамдардын коопсуздугун камсыз кылуу боюнча чараларга дагы жооп берет. Мындан тышкары алар 1981-жылдагы Өндүрүш чөйрөсүндөгү эмгектин коопсуздугу жана гигиенасы жөнүндө сунуштун 16-пунктуна ылайык (№ 164) иш берүүчү тарабынан белгиленген тартипте ар кандай коркунучтар же көйгөйлөр жөнүндө токтоосуз билдирүүгө милдеттүү. Жогоруда

<sup>7</sup> ILO, “Working from Home”. Аргентинадагы ЧОИ обсервациясынын маалыматы боюнча аралыктан иштөөнү ЧОИнин кызмат көрсөтүүлөр чөйрөсүнүн 55 пайызы гана, өнөр жай өндүрүш чөйрөсүнүн 24 пайызы жана чекене сатуу чөйрөсүнүн 23 пайызы гана колдонгон.

айтылгандардан көрүнүп тургандай, кызматкердин милдеттери жана жоопкерчилиги АИР үчүн мүнөздүү болгон расмий эмес шарттарда дагы күчүндө болот.

Ошондуктан, эгерде АИРге өтүү пандемиянын жайылтылышын азайтуу зарылчылыгы менен шартталган болсо, кызматкерлер иш берүүчү менен кызматташууга жана коопсуздук чараларын же тиешелүү көрсөтмөлөрдү толугу менен аткарууга, ишкананын ички тартибинин эрежелерин сактоо менен өз коопсуздугу жана башкалардын коопсуздугу жөнүндө акылга сыярлык камкордукту билдирүүгө милдеттүү.<sup>8</sup>

## 6. Кызматкерлерди COVID-19га каршы аракеттенүү үчүн аралыктан иштөө режимине өткөрүүдө иш берүүчүнүн милдеттери кандай?

АИРге убактылуу которулуу ишке орноштуруу шарттарында туруктуу өзгөрүүлөрдү киргизүүнү талап кылбагандыгын белгилей кетүү керек. Эмгекти уюштуруу алынган көрсөтмөлөргө жана ишкананын жаңы керектөөлөрүнө жараша өзгөрүп турушу мүмкүн. АИРди ишке киргизүү тартибин тактоо үчүн иш берүүчүлөргө тиешелүү ички эрежелерди же жоболорду (тиркемедеги шаблонду караңыз) өзгөртүү (иштеп чыгуу) сунушталат. Ошол эле учурда бул эрежелер бардык кызматкерлерге натыйжалуу жеткирилүүгө тийиш, ал эми кандайдыр бир өзгөрүүлөр жөнүндө кызматкерлерге мүмкүн болушунча эртерээк билдирилиши керек.

Дүйнөнүн көпчүлүк өлкөлөрүндө АИРдин (аралыктан иштөөнүн) ар кандай аспектилерин, эмгек шарттарын, ошондой эле иш берүүчүлөр менен кызматкерлердин укуктарын жана милдеттерин мыйзамдаштыруу процесси башталды. Мисалы, Нидерланддагы эмгек шарттары жөнүндөгү колдонуудагы токтом кызматкер тарабынан анын жашаган жеринде же иш берүүчүнүн өндүрүш объектисинен тышкары өзү каалаган башка жерде аткарылган акы төлөнүүчү жумуштарды камтыйт. Мында иш берүүчүнүн кызматкердин эмгек шарттарын текшерүү жана токтомдо белгиленген укуктук милдеттенмелердин аткарылышын камсыз кылуу боюнча милдеттенмеси караштырылат. Польшанын Эмгек кодексинде, анын ичинде «аралыктан иштөө» түшүнүгү жумуш орду иш берүүчүнүн өндүрүш объектисинен сырткары жайгашуусу, ал эми жумуш электрондук каражаттардын жардамы аркылуу аткарылуусу керектигин; Австрияда «аралыктан иштөө» жумуш убактысын жөнгө салуучу мыйзамдардын иштөө чөйрөсүндө болуп, өзүнчө жөнгө салынбай тургандыгын баса белгилейт.<sup>9</sup> 2020-жылдын март айында Чилиде иш берүүчүнүн жана кызматкердин бул ыкмада эмгекти уюштуруудагы укуктук статусун тактоочу аралыктан иштөөнү жөнгө салуучу, ошондой эле алардын укуктарын жана милдеттерин белгилөөчү мыйзам кабыл

8 2020-жылдын 7-апрелинде Сингапурда COVID-19га каршы аракеттенүүнүн убактылуу чаралары жөнүндө (пандемияга каршы күрөшүү чаралары жөнүндө токтом) жаңы эрежелер кабыл алынган, ага ылайык ишканалар мүмкүнчүлүктөрүнө жараша АИРге өтүүгө тийиш, мында, эгерде ишкана мындай мүмкүнчүлүктөргө ээ болуп туруп кызматкерлерин АИРге өткөрүшпөсө, алар мыйзамда белгиленген жоопкерчиликке тартылат.

9 Нидерланд, Польша жана Австриянын тажрыйбаларынан алынган мисалдар төмөнкү басылмалардан өздөштүрүлгөн: 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.

алынган. Мисалы, иш берүүчүгө өндүрүштү уюштуруу жана жабдууларды иштетүү, техникалык тейлөөгө жана оңдоо боюнча чыгымдарды алуу милдеттери жүктөлөт.<sup>10</sup>

2020-жылдын 4-майында Кыргыз Республикасынын Эмгек жана социалдык өнүктүрүү министрлиги кызматкерлердин аралыктан иштөөсүн жөнгө салуу максатында иштелип чыккан «Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине өзгөртүүлөрдү киргизүү жөнүндө» мыйзам долбоорун коомдук талкууга койду.

Аралыктан иштөө ченемдери эмгекти кыйла ийкемдүү жөнгө салууга мүмкүнчүлүктөрдү берет. Ошол эле учурда аралыктан иштөөнүн зарыл шарты болуп жумушту аткаруу жана иш берүүчү менен өз ара аракеттенүү үчүн маалыматтык-телекоммуникациялык тармактарды, анын ичинде Интернетти колдонуу саналат.

Мыйзам долбоорунун маанилүү пункту болуп аралыктан иштеген кызматкердин болушу иш берүүчүнүн бул максаттар үчүн өзүнчө түзүмдүк бөлүмдү каттоого милдеттендирбейт деген жобо саналат, анткени аралыктан иштеген кызматкер үчүн стационардык жумуш орду уюштурулбайт.

Аралыктан иштөө менен алектенген кызматкерлер үчүн жумуш убактысынын катталган эсепке алууну белгилөө, алардын эмгегин коргоо боюнча эрежелерди же нускамаларды иштеп чыгуу сунушталат, аларды контролдоонун өзгөчөлүктөрү эмгек келишиминде аныкталат.

Аралыктан иштөөнү эмгек мыйзамдарына киргизүү зарылчылыгы өлкөдөгү өзгөчө кырдаал менен гана мажбур кылынбастан, акыркы жылдары Кыргыз Республикасы санариптик трансформацияга карай тез өнүгүп жаткандыгы жана мамлекеттин саясаты республиканын турмуштук бардык процесстерин санариптештирүүгө багытталгандыгы менен шартталат.

«Кабар» Кыргыз Улуттук маалымат агенттиги.

Эгерде АИР жөнүндө өзүнчө мыйзам жок болсо, иш берүүчүлөргө эмгек жана ишке орноштуруу, эмгектин коопсуздугу жана гигиенасы тууралуу колдонуудагы ченемдик-укуктук актылардын жоболоруна, же болбосо бийликтин борбордук жана жергиликтүү деңгээлиндеги компетенттүү органдарынын тиешелүү эрежелерине жана көрсөтмөлөрүнө кайрылуу сунушталат.

<sup>10</sup> Dentons, “Chile Telework law”, April 2020.



**(а) Кызматкерлердин эмгегин коргоо жана эмгек гигиенасы****№ 155 конвенциянын 3, 16, 18, 19 жана 21-беренелери**

Эмгекке карата «ден соолук» деген термин оорунун же илдеттин жоктугун эле билдирбейт; ал ден соолукка таасирин тийгизген жана эмгек коопсуздугуна жана гигиенасына түздөн-түз байланышы бар дене бойлук жана психикалык элементтерди да камтыйт.<sup>a</sup> Иш берүүчүлөр кесиптик тобокелдиктерди минималдаштыруу максатында бардык алдын алуу жана коргоо чараларын, ал канчалык негиздүү жана иш жүзүнө ашырылышы мүмкүн болсо, ошончолук көрүүнү камсыз кылууга тийиш,<sup>b</sup> ошондой эле зарыл учурларда күтүлбөгөн кырсыктардын же ден соолук үчүн зыяндуу кесепеттердин келип чыгышын, ал канчалык негиздүү жана иш жүзүнө ашырылышы мүмкүн болсо, ошончолук алдын алуу үчүн тиешелүү коргоочу кийимдерди жана каражаттарды акысыз бериши керек.<sup>c</sup> Иш берүүчүлөр тийиштүү маалыматтарды берүүгө жана ЭК [эмгекти коргоо жана анын гигиенасы] жаатындагы маселелерде тийиштүү даярдыктан өтүүгө;<sup>d</sup> кызматкерлерге эмгекти коргоо жана анын гигиенасы аспектилери боюнча кеңеш берүүгө;<sup>e</sup> ошондой эле авариялык кырдаалдар келип чыкканда чара көрүүгө милдеттүү.<sup>f</sup>

a 3(e)-беренеси

b 16 № 155 конвенциянын 16-беренесинде төмөнкүлөр келтирилет: «Иш берүүчүлөр алардын контролунда болгон жумуш орундары алар канчалык негиздүү жана жүзөгө ашырылышы мүмкүн болсо, ошончолук [...] коопсуз жана ден соолукка коркунуч келтирбестигин камсыз кылууга тийиш».

c 16 (3) жана 21-беренелер.

d 19(c) жана (d) берене.

e 19(e)-берене.

f 18-берене.

Иш берүүчүлөр өзүнүн кызматкерлеринин бардыгына кам көрүүгө жана мүмкүн болушунча дене бойлук жана психикалык саламаттыгына коркунуч жаратпаган коопсуз өндүрүш чөйрөсүн камсыз кылууга милдеттүү. Бул өзүнө тобокелдиктерди талдоону жана аларга каршы аракеттенүү жана кадимки өндүрүш объектисинен тышкары жерлерди, мисалы, АИРге которулган кызматкердин жашаган жери боюнча жайгашкан жерлерди контролдоо чараларын көрүүнү камтыйт. Иш берүүчүлөр кызматкерлерге эмгек келишиминде жана колдонуудагы жоболордо, тактап айтканда коопсуздукка жана ден соолукту коргоого тиешелүү милдеттери жана милдеттенмелери тууралуу эскертип турууга тийиш.

Учурдагы шарттарда үйүндө иштеген кызматкердин саламаттыгы жана коопсуздугу үчүн тобокелдиктерге салттуу талдоо жүргүзүү кыйынга турса да, иш берүүчү төмөнкүлөрдү текшерүүгө милдеттүү:

- тапшырылган ишти үйүндө коопсуз аткаруу мүмкүн;
- АИР шарттарында тапшырмаларга алардын коопсуз аткарылышын камсыз кылуучу керектүү түзөтүүлөр киргизилген;
- кызматкердин үйүндө коопсуз иштөө үчүн талаптагыдай жабдуулар жана шаймандар, анын ичинде зарыл болгон учурда тиешелүү коргоочу каражаттар жана түзүлмөлөр бар;
- ишкана тарабынан аралыктан иштөө режимин жеңилдетүү жана аны баштапкы абалына келтирүү үчүн берилген жабдууларды эсепке алуу боюнча чаралар көрүлдү;

- кызматкер тийиштүү маалыматтарды, көрсөтмөлөрдү алган жана (анын ичинде өзгөчө кырдаалдардагы чаралар жөнүндө) даярдыктан өткөн жана жогору турган адамдын контролу астында иштеп жатат;
- майыптуулугу бар кызматкерлер үчүн үйүндө жумуш ордун уюштуруу боюнча негизги чаралар көрүлдү;
- кызматкерлердин дене бойлук жана психологиялык саламаттыгын камсыз кылуу боюнча чаралар көрүлдү.

Испанияда COVID-19 шарттарында АИРге өтүүнү жеңилдетүү үчүн кызматкерге арналган эскерткичтин жардамы аркылуу тобокелдиктерге талдоо жүргүзүүгө мүмкүнчүлүк берген укуктук мүнөздөгү өзгөчө чаралар ишке киргизилген.<sup>11</sup>

### «Эмгекти коргоо жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамы

#### 11-статья. Коопсуз эмгек шарттарын жана эмгекти коргоону камсыз кылуу боюнча иш берүүчүнүн милдеттери

Уюмда коопсуз эмгек шарттарын жана эмгекти коргоону камсыз кылуу боюнча милдеттер иш берүүчүгө жүктөлөт.

Иш берүүчү төмөнкүлөрдү камсыз кылууга милдеттүү:

- имараттарды, курулуштарды, жабдууларды технологиялык процесстерди ишке ашырууда, ошондой эле өндүрүштө колдонулуучу чийки заттар менен материалдардын пайдаланууда кызматкерлердин коопсуздугун;
- кызматкерлердин жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын пайдалануусун;
- ар бир жумуш орунунда эмгекти коргоо талаптарына ылайык эмгек шарттарын;
- Кыргыз Республикасынын эмгек мыйзамдарына ылайык кызматкерлердин эмгек жана эс алуу режимин;
- зыяндуу же коркунучтуу эмгек шарттарында, ошондой эле бөтөнчө температуралык шарттарда аткарылуучу же булганууга байланышкан жумуштарда иштешкен кызматкерлерге белгиленген ченемдерге ылайык атайын кийим, атайын бут кийим жана башка жекече коргонуу каражаттарын, сүт жана башкаларга тете тамак-аш азыктарын, жууп-тазалоочу жана зыянсыздандыруучу каражаттарды өз каражаттарынын эсебинен сатып алууга жана берүүгө;
- иш аткаруунун коопсуз усулдарын жана окутууга, эмгекти коргоо боюнча нускоого, кызматкерлерди жумуш орундарында стажировкалоого жана алардын эмгекти коргоо эрежелери менен ченемдери боюнча билимин текшерүүгө;
- белгиленген тартипте окуудан, нускоодон, стажировкадан жана эмгекти коргоо талаптары боюнча билимин текшерүүдөн өтпөгөн, ошондой эле талап кылынуучу жекече коргонуу каражаттарын пайдаланбаган адамдарды ишке киргизбөөгө;
- жумуш орундарындагы эмгек шарттарынын абалына, ошондой эле кызматкерлердин жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын туура колдонуусуна контролдукту уюштурууга;

11 ECIJA, COVID-19 Spain: FAQs for business

- эмгек шарттары боюнча жумуш орундарын, кийин уюмда эмгекти коргоо боюнча иштерди сертификациялоо менен аттестация жүргүзүүгө;
- кызматкерлерди өз каражаттарынын эсебинен милдеттүү түрдө алдын ала (ишке кирерде) жана мезгил-мезгили менен (иш процессинин жүрүшүндө) медициналык кароодон (текшерүүдөн), медициналык сунуштоолорго ылайык кезексиз медициналык кароодон (текшерүүдөн) өткөрүүгө, алардын өтүнүчү боюнча жумуш ордун (кызматын) жана орточо эмгек акысын, аталган медициналык кароодон өтүү учурунда, Кыргыз Республикасынын мыйзамдарында белгиленген тартипте сактоого;
- кызматкерлерди милдеттүү медициналык кароодон өтмөйүнчө, ошондой эле медициналык каршы көрсөтмөсү болгон учурда, алардын эмгек милдеттерин аткарууга киргизбөөгө;
- кызматкерлерге, жумуш орундагы эмгек шарттары жана эмгекти коргоо, ден соолугуна келүүчү коркунучтуу зыяндар, жана аларга тиешелүү компенсациялар жана жекече коргонуу каражаттары жөнүндө маалымат берүүгө;
- Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталуучу ыйгарым укуктуу органга ыйгарым укуктарын аткаруу үчүн зарыл маалыматтарды жана документтерди берүүгө;
- кырсыктуу жагдайларды болтурбоо, мындай жагдайлар болгон учурларда кызматкерлердин өмүрүн жана ден соолугун сактоо, анын ичинде жапа чеккендерге биринчи жардам көрсөтүү чараларын көрүүгө;
- Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен белгилеген тартипте өндүрүштөгү кырсыктарды жана кесиптик ооруларды териштирүүгө;
- эмгекти коргоо талаптарына ылайык кызматкерлерди санитардык-тиричилик жана дарылоо-профилактикалык жагынан тейлөөгө;
- Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталуучу ыйгарым укуктуу органдын кызмат адамдарын, ошондой эле коомдук контролдоо органдарынын өкүлдөрүн уюмдагы эмгек шарттарын жана корголушун текшерүүлөрдү жүргүзүү, өндүрүштө болгон кырсыктарды жана кесиптик ооруларды иликтөө үчүн тоскоолдуксуз киргизүүгө;
- Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталуучу ыйгарым укуктуу органдын кызмат адамдарынын жазма буйруктарын аткарууга жана коомдук контролдоо органдарынын сунуштоолорун мыйзамдарда белгиленген мөөнөттөрдө кароого;
- кызматкерлерди өндүрүштөгү кырсыктардан жана кесиптик оорулардан милдеттүү социалдык камсыздандырууга;
- кызматкерлерди эмгекти коргоо талаптары менен тааныштырууга;
- мамлекеттик статистика органдарына шарттардын абалы, эмгекти коргоо жана өндүрүштүк жаракаттар жөнүндө бекитилген мамлекеттик статистикалык отчет берүүгө.

(КР 2009-жылдын 17-апрелиндеги № 127, 2014-жылдын 31-октябрындагы № 149, 2016-жылдын 26-июлундагы № 142 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык).

Иш берүүчүлөр өндүрүштүк иш-аракеттердин натыйжасында жаракат алуулар, оорулар жана башка окуяларды кабарлоо жана тергөө тартибин орнотуулары керек. Мындан тышкары АИРге байланыштуу ден соолук жана коопсуздук тобокелдиктери COVID-19 пандемиясынын шарттарында көбөйүшү мүмкүн экендигин эстен чыгарбоо керек. Бул АИРге, анын ичинде кесиптик стресстин деңгээлинин өсүшүнө байланыштуу жогорулатылган психосоциалдык тобокелдиктер болушу мүмкүн. Мындан тышкары, экономикалык кыйынчылыктардан, үй-бүлөдөгү тиричилик муктаждыктарынын өзгөрүшүнөн жана үйдө аргасыздан обочолонуудан улам турмуштук зомбулуктун ыктымалдыгы жогорулоодо. Кээ бир өлкөлөрдө пандемиядан

улам ишкана жабылган учурда турмуштук зомбулуктун жана кыянаттык кылуулардын өскөндүгү байкалып жатты.<sup>12</sup> Иш берүүчүлөр өздөрүнүн кызматкерлери менен үзгүлтүксүз байланышты колдоп, аларга бардык болгон мүмкүнчүлүктөр жөнүндө маалымат берип туруулары керек. Мисалы, айрым иш берүүчүлөрдө анын алкагында кызматкерлер жашыруун консультациялар жана психологиялык жардам берүү кызмат көрсөтүүлөрүн алып турган кызматкерлерге жардам берүү программалары бар.<sup>13</sup>

## **(b) Шаймандар, жабдуулар, материалдар жана техникалык каражаттар**

Иш берүүчүлөр, эгерде эмгек келишимдеринин, жамааттык келишимдердин же ички тартиптин эрежелеринин жоболорунда башкача каралбаса, АИР шарттарында тапшырмаларды аткаруу үчүн керектүү шаймандар, материалдар, жабдуулар жана техникалык каражаттар менен камсыз кылууга тийиш.<sup>14</sup> Мында иш берүүчүлөр зарыл учурларда шаймандарды жана жабдууларды оңдоону камсыз кылышы керек. Жумуш үчүн талап кылынуучу жабдуулардын жана жабдыктардын түрү ишкананын тармагына жана иштин мүнөзүнө жараша болот. Бул көчмө компьютер, монитор, программалык камсыздоо, телефон, Интернет туташуусу, микрофону бар кулакчындар, алыскы тиркеме программаларына кирүү же башка максатка ылайыктуу жабдуулар болушу мүмкүн. Башка учурларда жумушту аткаруу үчүн жабдууларды жеткирүү жана техникалык түзүлмөлөрдү орнотуу талап кылынышы мүмкүн.

Иш берүүчүлөргө атайын техникалык колдоо (жардам) кызматын же электрондук почта дарегин түзүү сунушталат, кызматкерлер ал жерге зарыл учурларда жардам алуу үчүн өндүрүш шаймандары, жабдуулар жана технология маселелери менен кайрыла алышат. Мында аралыктан иштөө режими үчүн ишканадан алынган жабдуулар жана шаймандар кызматкер тарабынан гана жана ага жүктөлгөн ишти аткаруу үчүн гана пайдаланылышы керек экендигин так көрсөтүү керек.

## **(c) Жумуш орундарындагы уюштуруу жана ага байланыштуу чыгымдар**

Көпчүлүк өлкөлөрдүн мыйзамдарына жана тажрыйбаларына ылайык АИРге кеткен чыгымдар, адатта, кайтарылбайт. Бирок учурдагы пандемия шарттарында АИР кызматкерлерден кандайдыр бир чыгымдарды талап кылган өтө зарыл муктаждыктарга негизделиши мүмкүн. Эгерде мыйзамдарда же өкмөттүн токтомдорунда иш берүүчүдөн кызматкерлерге аралыктан иштөө үчүн жумуш орундарын уюштурууга кеткен чыгымдын ордун толтуруу талап кылынбаса, иш берүүчүлөр кызматкерлерге жүктөлгөн милдеттерди үйлөрүндө аткарууда келтирилген негиздүү жана зарыл чыгымдардын ордун толтуруп берүү

12 Хубэй провинциясында (Кытай) таажывирус оорусу жайылган учурда [The News International](#) газетасы укук коргоо органдарындагы булактарга таянуу менен турмуштук зомбулук учурларынын үч эсе көбөйгөндүгү байкалгандыгы тууралуу билдирген. Бразилияда COVID-19 пандемиясынан улам изоляция режиминин натыйжасында турмуштук зомбулуктан жабыр тарткандар үчүн коомдук баш калкалоочу жайларга кайрылгандардын саны 40 пайызга өскөн.

13 Иш берүүчүлөр ошондой эле турмуштук зомбулуктан жабыр тарткандарга улуттук же жергиликтүү деңгээлде иштеген жардам көрсөтүү программалары жөнүндө маалымат бере алышат.

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*, GDFTWEFS/2016/9, 28-бет. «Кызматкер менен башка макулдашуулар жок болсо, иш берүүчүлөр техникалык каражаттарды жана программалык камсыздоолорду өз эсебинен камсыз кылышы керек».

сунушталат. Бул өзүнө төмөнкүлөргө байланыштуу чыгымдардын бир бөлүгүн камтышы мүмкүн:

- мобилдик байланыш кызмат көрсөтүүлөрүнө же өткөргүч Интернет туташууга төлөө;
- Интернет-провайдер кызмат көрсөтүүлөрүн төлөө;
- столго коюлуучу жеке же планшеттик компьютерди колдонуу менен;
- телеконференциялар үчүн программалык камсыздоону (техникалык каражаттарды) колдонуу менен.

Мында негизинен жеке ыңгайлуулук үчүн аралыкта иштеген кызматкер тарабынан кетирилген чыгымдарды жокко чыгарууга болот, алар өзүнө жогорку ылдамдыктагы Интернет байланыштын, кошумча мониторлордун, эргономикалык креслорду же принтерлерди камтышы мүмкүн.<sup>15</sup> Ички тартиптин эрежелеринде иш берүүчү тарабынан АИР учурларында кандай чыгымдардын орду толтуруп берилиши керектигин көрсөтүү керек. Ал жерде аралыктан иштөө режиминде кеткен чыгымдардын ордун толтуруп алуу үчүн ишканадан алардын алдын ала макулдугун алуу керек экендигин дагы көрсөтүп коюуга болот.

#### **(d) Кызматкерге компенсация төлөп берүү**

Жалпысынан алганда, айрым өлкөлөрдө кызматкер тарабынан турак жайдын ишке арналган бир бөлүгүндө жумуш убактысынын ичинде эмгектик иш-милдеттерди аткаруунун натыйжасында (жүрүшүндө) алынган кандай гана жаракат болбосун ал камсыздандыруу төлөмдөрүнө кириши мүмкүн. Бирок башка өлкөлөрдө жумуштагы күтүлбөгөн кырсыктардан камсыздандыруу АИРдеги жагдайларды жабууну караштырбашы мүмкүн. Бул улуттук мыйзамдардан жана сот прецеденттеринен көз каранды болот.

Негизинен, пандемия шарттарында кызматкерлерге компенсация төлөп берүү жөнүндө арыздардын саны аз эле адамдар ишин улантып жаткандыгына жараша кыскарып кетиши мүмкүн. Бирок бул натыйжа бардык тармактарда бирдей болушу мүмкүн эмес, ал эми арыздар COVID-19га тиешелүү тобокелдиктер менен чектелбеші мүмкүн. АИР шарттарында өндүрүштүк жаракаттарга каршы аракеттенүүнү кыйындаткан кошумча факторлор пайда болот – бул өндүрүш чөйрөсүн контролдоонун жоктугу, жабдууларды талаптагыдай эмес пайдалануунун жогорку ыктымалдыгы жана үйдөгү атмосферага таандык алагды болуулар. Бул көйгөйлөр тынчсыздануунун жана психологиялык стресстин өсүшү, көптөгөн кызматкерлерди жумуш орундарын үйүндөгү жубайлары, балдары жана үй жаныбарлары менен бөлүшүүгө мажбур кылуу менен коштолгон учурдагы пандемиядан улам татаалданышы мүмкүн.

---

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

## Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин кызматкерлерге компенсацияларды төлөп берүү жөнүндөгү жөнгө салуучу беренелери

### 86-статья. Бошонуу жөлөкпулу

Ушул Кодекстин [83-статьясынын](#) 1, 2-пункттарында көрсөтүлгөн негиздер боюнча эмгек келишимин бузууда эмгек акынын эки орточо айлык өлчөмүнөн төмөн эмес өлчөмдө бошонуу жөлөкпулу төлөнөт.

Ушул Кодекстин [79-статьясынын](#) 10-пункту, [83-статьясынын](#) 3-пунктунун «а» пунктчасы жана [88-статьясынын](#) 1, 2-пунктары боюнча эмгек келишимин бузууда эмгек акынын орточо айлык өлчөмүндө бошонуу жөлөкпулу төлөнөт.

Эмгек келишиминде же жамааттык келишимде бошонуу жөлөкпулдарды төлөөнүн башка учурлары каралышы, ошондой эле бошонуу жөлөкпулдардын жогорулатылган өлчөмдөрү белгилениши мүмкүн.

Кызматкерди иштен бошотуу мыйзамсыз деп табылган учурда мурдагы иши калыбына келтирилген кызматкердин пайдасына орточо эмгек акыны өндүрүүдө ага төлөнгөн бошонуу жөлөкпулу чегерилүүгө тийиш.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык).

### 87-статья. Жумуштан бошогон кызматкерлерге берилүүчү жеңилдиктер жана компенсациялар

Уюмду жоюуга же кызматкерлеринин санын же штатын кыскартууну жүргүзүүгө байланыштуу, анын ичинде уюмду өзгөртүп кайра түзүүгө байланыштуу эмгек келишимин бузууда бошотулган кызматкер үчүн иш издөө мезгилине, 3 айдын ичинде, эгерде ал иштен бошогондон кийин 10 жумушчу күндүн ичинде жумуш издеген адам катарында иш менен камсыз кылуунун мамлекеттик кызматында катталган шартта чыгуу жөлөкпулун эске алуу менен орточо айлык эмгек акысы сакталат. Иштен бошотулган күндөн тартып биринчи айда кызматкерге эки айлык эмгек акыдан төмөн эмес өлчөмдө чыгуу жөлөкпул төлөнөт, иш издеген экинчи жана үчүнчү айларда кызматкерге орточо айлык эмгек акы сакталат.

Эгерде үч айлык мезгил бүткөндө иштен бошогон кызматкерге ылайык келүүчү иш берилбесе, ошондой эле көрсөтүлгөн мезгилде ал сунуш кылынган мындай эки иштен баш тарткан учурда жумушсуздук статусуна ээ болот.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103, 2012-жылдын 20-ноябрындагы № 185 Мыйзамдарынын редакцияларына ылайык).

### 181-статья. Кепилдиктер жана компенсациялар түшүнүгү

Кепилдиктер – кызматкерлерге социалдык-эмгектик мамилелер жагынан берилген укуктардын жүзөгө ашырылышын камсыздоочу каражаттар, ыкмалар жана шарттар.

Компенсациялар – кызматкерлерге эмгектик же мыйзамда каралган башка милдеттерди аткаруусуна байланыштуу тарткан чыгымдарынын ордун толтуруу максатында белгиленген акчалай төлөмдөр.

### 182-статья. Мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тартылган кызматкерлер үчүн кепилдиктер жана компенсациялар

Эгерде кызматкер мамлекеттик же коомдук милдеттерди мыйзамга ылайык иш учурунда аткарууга туура келсе, иш берүүчү кызматкерди иш ордун (кызмат орунун) сактоо менен аны аткаруу үчүн жумуштан бошотууга милдеттүү.

Кызматкерди мамлекеттик же коомдук милдеттерди аткарууга тарткан мамлекеттик орган же коомдук бирикме ушул статьянын биринчи бөлүгүндө каралган учурларда, кызматкерге

ал милдеттерди аткарган убакыт үчүн мыйзамда же башка ченемдик укуктук актыда, болбосо тийиштүү коомдук бирикменин чечиминде белгиленген өлчөмдө компенсация төлөйт.

Кызматкер коомдун кызыкчылыгы үчүн иш-аракеттерди жасап жатканда (авариялардын, табигый кырсыктардын кесепеттерин жоюу, шайлоо комиссияларынын ишине катышуучу адамдын өмүрүн сактоо жана башкалар) анын ошол мезгилдеги иш орду (кызмат оруну) жана орточо эмгек акысы сакталат.

(КР 2004-жылдын 8-октябрындагы № 181 Мыйзамынын редакциясына ылайык).

### **183-статья. Иш берүүчү медициналык текшерүүгө жиберген кызматкерлер үчүн кепилдиктер**

Ушул Кодекске ылайык медициналык текшерүүдөн өтүүгө милдеттүү кызматкерлер мындай текшерүүдө жүргөн убакта алардын иш орду (кызмат оруну) жана айлык орточо эмгек акысы сакталат.

### **184-статья. Кызматкер кан же анын кошулмаларын тапшырган учурдагы кепилдиктер жана компенсациялар**

Кызматкер кан жана анын кошулмаларын тапшырган күнү, ошондой эле ага байланыштуу медициналык текшерүүдө болгон күнү иштен бошотулат.

Эгерде иш берүүчү менен макулдашуу боюнча кызматкер кан жана анын кошулмаларын тапшырган күнү ишке чыкса оор кара жумуштан, (эмгектенүү шарты зыяндуу жана (же) коркунучтуу ошол күнү кызматкер ишке чыгууга мүмкүн болбосо), ага өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

Кан же анын кошулмаларын тапшырган учурда, акы төлөнүүчү ар жылдык өргүү мезгилинде, дем алыш же иш эмес майрам күнү тапшырылса, кызматкерге өзүнүн каалоосу боюнча башка дем алыш күн берилет.

Кызматкерге кан жана анын кошулмаларын тапшырган ар бир күндөн кийин кошумча дем алыш күн берилет. Мындай дем алыш күн кызматкердин каалоосу боюнча акы төлөнүүчү ар жылдык өргүүсүнө кошулса же канды жана анын кошулмаларын тапшырган күндөн кийин календардык жылдын ичинде башка учурда пайдаланылса болот.

Кызматкер кан жана анын компоненттерин тапшырган учурда жумуш берүүчү ал күндөрү үчүн ага орточо эмгек акысы менен ушуга байланыштуу эс алууга берилген күндөрүн сактайт.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык).

### **185-статья. Квалификациясын жогорулатууга жиберилген кызматкерлер үчүн кепилдиктер**

Иш берүүчү кызматкерди иштен ажыратуу менен квалификациясын жогорулатууга жибергенде, анын негизги иштеген жердеги жумуш орду (кызмат оруну) жана эмгек акысы сакталат.

Квалификациясын жогорулатуу үчүн иштен ажыратуу менен башка жерге жиберилген кызматкерлерге кызматтык иш сапарга жиберилген адамдар үчүн каралган тартипте жана өлчөмдө иш сапарынын чыгымдары төлөнөт.

### **186-статья. Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу эмгек келишими бузулганда уюмдун жетекчисине, анын орун басарларына жана башкы бухгалтерине берилүүчү кепилдиктер**

Уюмдун менчик ээси алмашканына байланыштуу уюмдун жетекчиси, анын орун басарлары жана башкы бухгалтери менен эмгектик келишими бузулганда, жаңы менчик ээси аталган

кызматкерлерге эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусунда каралган, бирок кызматкердин эки орточо айлык эмгек акысынан кем эмес өлчөмдөгү компенсацияны төлөөгө милдеттүү.

(КР 2009-жылдын 30-мартындагы № 103 Мыйзамынын редакциясына ылайык).

**187-статья. Мөөнөттүү аскер кызматына же аны алмаштыруучу альтернативдик аскер кызматына чакырууга байланыштуу иштен бошотулган кызматкерлер үчүн кепилдиктер**

Мөөнөттүү аскер кызматына же аны алмаштыруучу альтернативдик аскер кызматына чакырууга байланыштуу иштен бошотулган кызматкер кызмат өтөө мөөнөтү бүткөндөн кийин чакырылганга чейин иштеген уюмга жумушка алынууга артыкчылыктуу укукка ээ болот.

**188-статья. Кызматтык жана чет өлкөгө узак иш сапарынын түшүнүгү**

Кызматтык иш сапары – иш берүүчүнүн тескемеси боюнча кызматтык тапшырманы аткаруу үчүн кызматкердин туруктуу иштеген жеринен башка жакка белгилүү бир мөөнөткө баруусу. Туруктуу иштеген иши жолдо аткарылуучу же кыдырып иштөөчү мүнөздө болгон кызматкерлердин кызматтык барып-келүүсү кызматтык иш сапары деп эсептелбейт.

Чет өлкөгө узак иш сапар (мындан ары – ЧУИ) – Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык чет мамлекеттердеги же чет өлкөдө жайгашкан эл аралык уюмдардагы Кыргыз Республикасынын дипломатиялык кызмат органына же мамлекеттик органдардын өкүлчүлүгүнө иштөөгө мамлекеттик кызматчыларды жана башка кызматкерлерди иш сапарга жиберүү.

(КР 2013-жылдын 15-июлундагы № 141 Мыйзамынын редакциясына ылайык)

**189-статья. Кызматкерлерди кызматтык иш сапарына жиберүүдөгү кепилдиктер**

Кызматкер кызматтык иш сапарга жиберилгенде анын иш ордун (кызмат орунун) жана орточо эмгек акысын сактоо, ошондой эле кызматтык иш сапарга байланыштуу чыгымдарынын ордун толтуруу кепилденет.

**190-статья. Кызматтык иш сапарга байланышкан чыгымдардын ордун толтуруу**

Иш берүүчү кызматтык иш сапарга жиберген учурда кызматкерге төмөнкүлөрдү төлөп берүүгө милдеттүү:

- жол киресин;
- турак жайды жалдаганы үчүн чыгымдарды;
- туруктуу жашаган жеринен сырткары жашагандыгына байланышкан кошумча чыгымдарды (суткалык чыгымдарды);
- кызматкер иш берүүчүнүн уруксаты менен жүргүзүлгөн же ага белгилүү болгон башка чыгымдар.

Кызматтык иш сапарга байланышкан чыгымдарды төлөөнүн тартиби жана өлчөмү жамааттык келишим же уюмдун локалдуу ченемдик актысы менен аныкталат. Мында ордун толтуруунун өлчөмү Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгилеген өлчөмдөрдөн аз болушу мүмкүн эмес.

**191-статья. Башка жерге ишке которулгандагы чыгымдарды төлөө**

Кызматкер иш берүүчү менен алдынала макулдашуу боюнча башка жерге ишке которулганда иш берүүчү кызматкерге төмөнкүлөрдү төлөп берүүгө милдеттүү:



– кызматкердин, анын үй-бүлө мүчөлөрүнүн жол киреси жана мүлкүн көчүрүү боюнча чыгымдар (иш берүүчү кызматкерге тийиштүү транспорт каражатын бергенден башка учурларда);

– жаңы конушка жайгашуу боюнча кеткен чыгымдар.

Чыгымдардын ордун толтуруунун айкын өлчөмдөрү эмгек келишиминин тараптарынын макулдашуусу менен аныкталат, бирок Кыргыз Республикасынын Өкмөтү мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн белгилеген өлчөмдөрдөн аз болушу мүмкүн эмес.

**192-статья. Уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыгы үчүн милдеттерди аткаруудагы кепилдиктер**

Кызматкерди уюмдун кызматкерлеринин кызыкчылыгын көздөө менен милдеттерди аткаруу үчүн иштен бошотуунун шарттары, ошондой эле ошол убакыт үчүн кепилдик төлөмдөрүнүн өлчөмү ушул Кодекс, жамааттык келишим менен же иш берүүчү тарабынан кызматкерлердин өкүлчүлүктүү органынын макулдугу боюнча аныкталат.

**193-статья. Кызматкердин жеке мүлкүн пайдалангандык үчүн чыгымдардын ордун толтуруу**

Кызматкер иш берүүчүнүн макулдугу же билүүсү менен анын кызыкчылыгы үчүн жеке мүлкүн пайдаланганда, кызматкерге таандык аспаптын, өздүк транспорттун, жабдуунун жана башка техникалык каражаттардын жана материалдардын эскиргендиги (амортизациясы) үчүн компенсация төлөнөт, ошондой эле аларды пайдалангандыгына байланышкан чыгымдардын орду толтурулат. Чыгымдардын ордун толтуруунун өлчөмү тараптардын жазуу жүзүндөгү макулдашуусу менен, ал эми мамлекеттик бюджеттен каржылануучу уюмдар үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү көрсөткөн өлчөмдөрдөн төмөн болушу мүмкүн эмес.

**194-статья. Эмгекке убактылуу жарабай калганда кызматкерге берилүүчү кепилдиктер**

Эмгекке убактылуу жарабай калганда иш берүүчү мыйзамга жана башка ченемдик укуктук актыларга ылайык эмгекке убактылуу жарабай калганда кызматкерге жөлөкпул төлөнөт.

Эмгекке убактылуу жарамсыздык боюнча жөлөкпулдардын өлчөмдөрүн жана аны төлөөнүн тартибин Кыргыз Республикасынын Өкмөтү белгилейт.

Караңыз: Убактылуу эмгекке жарамсыздыгы боюнча жөлөкпулду, кош бойлуулук жана төрөт боюнча жөлөкпулду дайындоо, төлөө тартиби жана өлчөмү жөнүндө [Жобо](#) (Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2011-жылдын 11-ноябрындагы № 727 [токтому](#) менен бекитилген)

**(е) Жоопкерчилик**

Улуттук мыйзамдын жана мыйзам алдындагы актылардын жоболоруна жараша кызматкердин АИР шарттарында үйүндөгү жумуш мейкиндиги анын өндүрүштөгү жумуш ордунун уландысы болуп эсептелиши мүмкүн. Ошентип, айрым өлкөлөрдө иш берүүчү, эгерде кызматкер жашаган жериндеги жумуш ордунда жумуш убактысында жаракат алса, ишке орношуунун натыйжасында же жумуш учурунда болгон күтүлбөгөн кырсыктар үчүн жоопкерчиликке тартылышы мүмкүн. Бул учурда окуянын убактысы, орду жана жагдайлары адатта маанилүү факторлор болуп саналат. Эгерде жаракат жумуш аткарылган жерде кадимки жумуш убактысы учурунда жана кызматкер аны аткарып жаткан учурда алынган болсо, жоопкерчилик иш берүүчүгө жүктөлүшү мүмкүн. Эгерде иш берүүчүлөр улуттук мыйзамдарга жана эрежелерге ылайык жумуш орду катары үйүндөгү күтүлбөгөн

кырсыктар үчүн жоопко тартылышы мүмкүн болсо, иш берүүчүлөргө иш берүүчүнүн жоопкерчилигин камсыздандырган колдонуудагы полистин шарттарын карап чыгып, анын АИРдеги жагдайларды камтыгандыгын текшерүү сунушталат.

Иш берүүчү ишкананын АИРге тиешелүү ички эрежелери кызматкердин үйүндөгү жумуш ордунда белгиленген жумуш убактысынан тышкары алган жаракаттары, ошондой эле үйгө келтирилген чыгымдар, бузуулар же зыян үчүн жоопкерчиликти божомолдобогонун текшерүүсү керек. Бул өзүнө кызматкердин үйүнүн чектеринде же анын жанында жаракат алышы мүмкүн болгон үй-бүлө мүчөлөрүн, конокторду же башка адамдарды камтыйт.

## 7. Кызматкердин аралыктан иштөө режиминдеги милдеттери кандай?

### № 155 конвенция

19-берене

Ишкананын деңгээлинде төмөнкүлөргө ылайык чаралар көрүлүүдө:

- (a) кызматкерлер жумуштарды аткаруунун жүрүшүндө иш берүүчү менен ага жүктөлгөн милдеттерди аткаруу ишинде кызматташат;
- (b) ишканадагы кызматкерлердин өкүлдөрү иш берүүчү менен эмгектин коопсуздугу жана гигиенасы жаатында кызматташат;

...

### № 164 сунуштоо

16. Конвенциянын 19-беренесинде каралган жоболор кызматкерлерди төмөнкүлөргө багытталгандар менен камсыз кылууга тийиш:

- (a) өздөрүнүн коопсуздугу жана алардын иш учурунда аракеттенүүсүнүн же аракетсиздигинин натыйжасында дуушар болушу мүмкүн болгон башка адамдардын коопсуздугу жөнүндө акылга сыярлык камкордукту билдирүүгө;
- (b) өздөрүнүн жеке коопсуздугун жана эмгек гигиенасын, ошондой эле башка адамдардын эмгегинин коопсуздугун жана гигиенасын жана коопсуздук техникасы жана гигиена жаатындагы жол-жоболорду камсыз кылуу максатында каралган нускамаларды аткарууга;
- (c) коопсуздук түзүлмөлөрүн жана коргоочу каражаттарды туура колдонуп, аларды иштен чыгарбоого;
- (d) алардын ой-пикири боюнча кооптуу болушу мүмкүн болгон жана аларды өз алдынча четтете албаган кандай гана жагдай жөнүндө болбосун өзүнүн түздөн-түз жетекчисине токтоосуз билдирүүгө;
- (e) жумуштун жүрүшүндө же ага байланыштуу келип чыккан ар кандай күтүлбөгөн кырсыктар же ден соолукка зыян келтирилген учурлар жөнүндө кабарлоого.

## «Эмгекти коргоо жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамы

### 12-статья. Кызматкердин эмгекти коргоо жаатындагы милдеттери

Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

- эмгекти коргоо маселелерин жөнгө салуучу ченемдик укуктук актылардын талаптарын сактоого;
- иш берүүчү тарабынан белгиленген Эмгектик ички тартип эрежелерин сактоого;
- жекече жана жамааттык коргонуу каражаттарын туура колдонууга;
- иштерди аткаруунун коопсуз усулдары менен ыктарын окуп-үйрөнүүгө, эмгекти коргоо боюнча нускоодон, жумуш орунунда стажировкадан жана эмгекти коргоо эрежелери жана ченемдери боюнча билимин текшерүүдөн өтүүгө;
- адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч туудурган кандай гана кырдаал болбосун, өндүрүштө болуп өткөн ар бир кырсык жөнүндө, же өзүнүн ден соолугунун начарлашы тууралуу, анын ичинде кесиптик оорунун курч мүнөздөгү белгилеринин пайда болушу жөнүндө түздөн-түз өзүнүн же жогоруда турган жетекчисине ошол замат билдирүүгө;
- алдын ала (ишке кирерде) же мезгилдүү (иштин жүрүшүндө) медициналык кароолордон (текшерүүлөрдөн) милдеттүү түрдө өтүүгө.

(КРнын Мыйзамынын 2014-жылдын 31-октябрындагы №149 редакциясында).

№ 155 конвенциянын 19(а)-беренесине ылайык кызматкерлер өздөрүн жана башка адамдарды коргоону камсыз кылууга жана иш берүүчү менен алдын алуу жана контролдоо чараларын ишке ашырууда кызматташууга милдеттүү. Бул өзүнө ар кандай көрсөтмөлөрдү, нускамаларды аткарууну, иш берүүчү тарабынан уюштурулган даярдыктарга катышууну, коопсуздук техникасынын эрежелерин сактоону, нускамаларды колдонууну, гигиена эрежелерин аткарууну жана коопсуздук түзүлмөлөрү менен коргоочу жабдууларды пайдаланууну камтыйт.

Кызматкер, эгерде өзүндө анын жумуштарды аткаруу жөндөмүнө таасирин тийгизген оорунун, дене бойлук же психикалык бузулуунун белгилерин байкаса, иш берүүчүгө билдирүүгө, ошондой эле кандай гана күтүлбөгөн кырсык болсо ал жөнүндө жетекчиликке токтоосуз билдирүүгө милдеттүү. Мындан тышкары, кызматкер иш берүүчүсү менен үзгүлтүксүз байланышып турушу керек жана ага ден соолукка жана коопсуздукка карата ар кандай тобокелдиктердин анын үйүндө пайда болгондугу же үйдө иштөө шарттарын өзгөртүү зарылчылыгы жөнүндө билдирүүгө милдеттүү.

АИР эмгекти жана саламаттыкты коргоо маселелеринен тышкары кызматкерлердин жалпы мүнөздөгү милдеттерин жана жоопкерчилигин, анын ичинде эмгек жана ишке орноштуруу жөнүндө улуттук мыйзамдардын тиешелүү актыларында, жамааттык же эмгек келишиминин шарттарында бекитилген милдеттерди сактоону болжолдойт. Бул милдеттерге төмөнкүлөр кириши мүмкүн:

- АИРге тиешелүү жоболорду же ички тартиптин эрежелерин (бар болсо) сактоо;
- ишканада колдонулган бардык эрежелерди жана жоболорду, анын ичинде коопсуздук техника эрежелерин, МКТ жана купуя маалыматты коргоо жөнүндө жоболорду, интеллектуалдык менчик жөнүндө жоболорду, ишкананын шаймандарын жана жабдууларын пайдалануу тууралуу жоболорду сактоо;

- жеке коопсуздук, дене бойлук жана психикалык саламаттык жөнүндө кам көрүү;
- иш берүүчү менен макулдашылган жумуш убактысын жумуш убактысы жөнүндөгү улуттук мыйзамдарда белгиленген ченемдердин чектеринде чектөө;
- күнүмдүк бардык милдеттерди же дайындалган милдеттерди аткаруу;
- эмгек менен жеке жашоону айкалыштыруу, активдүүлүктү жана байланышты колдоо;
- жумуш убактысында иш берүүчүнүн буйруктарын аткаруу даярдыгы, ошондой эле түздөн-түз жетекчи менен үзгүлтүксүз жана өз убагында байланышта болуу;
- ишкананын уруксаты менен гана кардарлар же башка кызматкерлер менен жолугушууларды үйдө өткөрүү;
- балага же кам көрүүнү талап кылган башка адамдарга кам көрүү жөнүндө зарыл макулдашууларды түзүү;
- ишкананын шаймандарына жана жабдууларына, анын ичинде техникалык каражаттарга, маалыматтарды коргоо, купуялуулукту жана коопсуздукту камсыз кылуу каражаттарына акылга сыярлык кам көрүү.

## 8. Аралыктан иштөө режиминде эмгектин өндүрүмдүүлүгүн кантип өлчөөгө болот?

Аралыктан иштеген кызматкерлердин өндүрүмдүүлүгү эреже катарында эки суроону жаратат. Айрым иш берүүчүлөр «негизи эле кызматкерлер иштейби» десе, ал эми башкалары – «алар канчалык натыйжалуу иштешет» деп тынчсызданышат. Мында аралыктан иштеген кызматкерлердин эмгек өндүрүмдүүлүгүн адатта жумушта отурган кызматкерлерге салыштырмалуу өлчөө анчалык татаал эмес, ал эми анын жол-жобосу мындан дээрлик айырмаланбайт.

Кызматкерлердин аралыктан иштеген топтору аларды туура башкарган учурда дене бойлук контролдоо шарттарына караганда бир кыйла натыйжалуу, анткени ишканалар «өндүрүш имараттарында жумуш кылуу убактысы» боюнча эмес, объективдүү көрсөткүчтөрдүн жардамы аркылуу кызматкердин эмгегинин өндүрүмдүүлүгүн өлчөшү керек.

Ишкана кызматкерлеринин эмгегинин өндүрүмдүүлүгүн өлчөөнүн жол-жоболорун жана ыкмаларын аныктоодон мурун, эмнени өлчөө керек экендигин аныкташы керек. Бул жерде эң башкысы, көрсөтмө жана сапаттык көрсөткүчтөрдү тандоо.

Эмгектин өндүрүмдүүлүгүн анын натыйжалары боюнча өлчөө үчүн сандык көрсөткүчтөр керек, аны аныктоо кыйынчылыктарды жаратышы мүмкүн. Айрым тармактар жана жумуштар үчүн бул оңой болсо, башкалар үчүн кыйла оор болушу мүмкүн. Мисалы, сатуучу кызматкерге келгенде, эмнени өлчөө жана баалоо керек экендиги түшүнүктүү; маалымат-маалымдама борборунун кызматкеринин жумушун саатына кабыл алынган чалуулардын саны сыяктуу жөнөкөй көрсөткүчтүн жардамы менен баалоого болот. Бирок, эгерде кызматкерлердин өзгөрүлмө милдеттери болсо, анда алардын ар бири үчүн мезгил-мезгили менен кайра карап чыгууну талап кылган тигил же бул даражадагы өзүнчө көрсөткүч керек.

Андан тышкары, көрсөткүчтүн жетишкендиги дайыма эле эмгектин өндүрүмдүүлүгүнө эквиваленттүү эмес. Эгерде пландуу көрсөткүч өтө төмөн болсо, кызматкер каалаган натыйжага жетүү менен толук берилгендик менен иштебейт. Кызматкердин виртуалдык корпоративдик тармакка (VPN) туташкандыгы жумуш аткарылып жатат дегенди билдирбейт.

Эмгектин өндүрүмдүүлүгүн акыркы натыйжа боюнча, ошондой эле кызматкердин өлчөнүүчү контролдук жана пландык көрсөткүчкө жеткени же жетпегени боюнча аныктоо максатка ылайык. Бардык максаттар сыяктуу эле, эгерде анын эмне экендигин эч ким билбесе, эмгек өндүрүмдүүлүгүнө жетишүү мүмкүн эмес. Персоналдын аралыктан иштөө режиминдеги ишин жөнгө салуу үчүн эң башкысы кызматкерлерге алардан эмнелер күтүлөрүн так жана конкреттүү түрдө жеткирүү керек.

Дагы бир маанилүү суроо – ким үзүрлүү жана ким андай иштебегендигин аныктоо үчүн канча убакыт талап кылынат? Өлчөнүүчү натыйжалар пайдалуу, бирок аларды өтө көп өлчөөдө майда-чүйдө камкордукка алган сезим пайда болот. Экинчи жагынан, эгерде аларды андасанда өлчөгөндө, иш берүүчү чечүүнү талап кылган көйгөйлөр жөнүндө билбейт дегенди түшүндүрөт.

Мындан тышкары, өндүрүштү жана кызматкерлерди контролдоону жүзөгө ашыруу менен жеке жашоону коргоого байланыштуу аспектилер жөнүндө эстен чыгарбоо керек.<sup>16</sup>

**Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 19-беренесине** ылайык Кызматкер төмөнкүлөргө милдеттүү:

- эмгек келишиминде ага жүктөлгөн өзүнүн эмгек милдеттерин ак ниеттүү аткарууга;
- уюмдун ички эмгек тартибинин эрежелерин сактоого;
- белгиленген эмгек ченемдерин аткарууга;
- эмгекти коргоо боюнча талапты сактоого жана өндүрүш коопсуздугун камсыз кылууга;
- иш берүүчүнүн жана кызматкердин мүлкүнө аяр мамиле кылууга;
- ага тапшырылган мамлекеттик, кызматтык, коммерциялык сырды түзгөн маалыматтарды эмгек келишимине ылайык жарыя кылбоого;
- иш берүүчүгө адамдардын өмүрүнө жана ден соолугуна коркунуч келтирүүчү кырдаал тууралуу иш берүүчүнүн жана кызматкерлердин мүлкүнүн сакталышы, ошондой эле бош туруп калуулардын келип чыгышы жөнүндө билдирүүгө.

Аралыктан иштеген кызматкерлердин эмгегинин өндүрүмдүүлүгүн өлчөөдө төмөнкүдөй беш нерсени эске алуу керек:

- Аларга жетүү үчүн так максаттарды жана мөөнөттөрдү белгилеп, аларды кызматкерлерге ишканада кадимкидей эле иштеп жүргөндөй кылып билдириңиздер.
- Отчеттуулукту күчөтүү боюнча пландарды иштеп чыгыңыздар.
- Тапшырмаларды талдап чыгыңыздар жана аларды аткаруу мөөнөттөрүн көзөмөлдөнүздөр.

<sup>16</sup> Евробиримдик өлкөлөрүндө жарандардын жеке жашоосун коргоо боюнча олуттуу чараларды караштырган Жеке маалыматтарды коргоо жөнүндө жалпы жобо бар.

- Иштеген убактысына эмес, «убакытты кетирүү» дегенди «аткарылган тапшырмалардын саны жана сапаты» дегенге алмаштыруу менен сапатына жана санына баа бериңиздер.
- Натыйжаларга жетишүүнү контролдоңуздар.

## 9. Аралыктан иштөө режимине өтүүдө кандай негизги көйгөйлөр бар жана аларды кантип эсепке алууга жана чечүүгө болот?

АИР көптөгөн артыкчылыктарды берет, алардын ичинде жолдо жүрүүгө кеткен убакытты кыскартуу, эмгекти уюштурууда көбүрөөк автономияны жана эркиндикти, жумуш менен жеке жашоону айкалыштыруу үчүн мүмкүнчүлүктөрдү көбөйтүү, мотивациянын өсүшү жана кадрлардын алмашуусун кыскартуу, ошондой эле эмгектин өндүрүмдүүлүгүн жана рационалдуулугун жогорулатуу бар.<sup>17</sup> Мында АИР учурунда транспортту азыраак пайдалануу атмосферага көмүр кычкыл газынын чыгарылышынын көлөмдөрүн кыскартат.

Бирок COVID-19 пандемиясындагы күтүүсүз жана өзгөчө кырдаалдар шартында, иш берүүчүлөр да, кызматкерлер да АИРге өтүү менен байланышкан дене бойлук, психологиялык же инфратүзүмдүк көйгөйлөрдү чечүүгө даяр экенине ынанышпайт. Адам ресурстарын башкаруу коому (SHRM) тарабынан жакында жүргүзүлгөн изилдөөлөр боюнча иш берүүчүлөрдүн 71 пайызы аралыктан иштөө режимине өтүүдө кыйынчылыктарга дуушар болушат; алардын 65 пайызы өзүнүн жамаатынын моралдык маанайын сактоо кыйын экендигин, ал эми үчтөн ашыгы – корпоративдик маданият, кызматкерлердин эмгек өндүрүмдүүлүгү жана эмгек өргүү убактысын жөнгө салуу менен байланышкан кыйынчылыктарды белгилешти.<sup>18</sup>

Ошондуктан иш берүүчүлөргө бул көйгөйлөрдү чечүү үчүн так көрсөтмөлөрдү камтыган атайын эрежелерди иштеп чыгуу сунушталат. Мындан тышкары, жоболордун жана ички тартиптин эрежелеринин натыйжалуулугуна дайыма баа берип туруу керек. Кызматкерлер иш берүүчүлөргө ишкананын эрежелерин жана жоболорун колдонууда пайда болгон кыйынчылыктар жөнүндө үзгүлтүксүз эскертип турушу керек.

*“Аралыктан иштөө абдан ыңгайлуу сезилиши мүмкүн, бирок аны аткаруу кызматкерден көбүрөөк жоопкерчиликти жана өзүн-өзү тарбиялоону талап кылат. Өзүнүн жумуш мейкиндигин иш күнүндө натыйжалуу иштөөгө көмөктөшкөн жарык жана тынч жерде уюштуруу абдан маанилүү. Иштерди пландаштырууга көңүл буруу – иш графигин сактоого, өзүнүн кызматтык милдеттерин аткаруу, эс алуу үчүн да убакыт бөлүү», – деп жазат HeadHunter Кыргызстан”.*

<sup>17</sup> Еврофонд жана ЭЭУ.

<sup>18</sup> Кар. [www.shrm.org/resourcesandtools/pages/remote-work.aspx](http://www.shrm.org/resourcesandtools/pages/remote-work.aspx)

## (а) Байланыш каражаттары

МКТнын өнүгүшү учурдагы кырдаалдын динамикасынын шарттарында АИР үчүн мүмкүнчүлүктөрдү түзүп берип кеңейтсе дагы, МКТ мында пайда болуучу бардык кыйынчылыктардан өтө албайт. Иш берүүчүлөр жана кызматкерлер бардык маалыматтарды, өкмөт же ишкана тарабынан киргизилген өзгөртүүлөрдү билүүгө канчалык аракет кылышса да, кызматкерлерде, айрыкча өндүрүштүк иш-аракеттерге же кызматкерлердин күтүүлөрүнө потенциалдуу таасирин тийгизген учурда, мисалы, ары-бери жүрүү эркиндигин чектеген учурда башаламандыкты жаратышы мүмкүн. Байланышты жана өз ара аракеттенүүнү жеңилдетип, ачык-айкындыгын жогорулатуу бир катар колдонмо программалардын жардамы аркылуу мүмкүн, алардын көпчүлүгү акысыз же арзан болуп эсептелет.<sup>19</sup>

### Үзгүлтүксүз коммуникация

АИРде байланыш ыкчам жана тез-тез болуп турууга тийиш. Бул өз ара аракеттенүүнү бекемдейт жана жумуштун жаңы ыкмаларын ийгиликтүү ишке ашыруу үчүн зарыл ишенимдүү атмосфераны түзөт. Иш берүүчүлөр төмөнкүлөргө тийиш:

- АИР мезгилинде карама-каршы билдирүүлөрдү жибербөө үчүн кызматкерлер менен зарыл учурларда байланышуу үчүн байланыш каналдарын аныктоого;
- бардык кызматкерлердин актуалдуу байланыш реквизиттеринин (телефон номерин, электрондук почтасын же жашаган дарегин көрсөтүү менен) реестрин жүргүзүүгө;
- COVID-19 пандемиясына байланыштуу акыркы окуялар жана анын ишкананын иш-аракетине тийгизген таасири, анын ичинде ишкананын саясатындагы кандай гана өзгөрүүлөр болбосун алар жөнүндө кабардар болуу үчүн бардык кызматкерлер менен үзгүлтүксүз байланышта болууга;
- үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу стратегиялары боюнча ой-пикирлер жана идеялар менен алмашууну колдоого;
- кызматкерлерге учурдагы кырдаал, жумуштун натыйжаларын талдоо жана ишкананын кызмат көрсөтүү ыкмаларын макулдашуу жөнүндө маалымат берүү үчүн мезгил-мезгили менен виртуалдык жыйналыштарды уюштуруп турууга тийиш. Ошондой эле бул кызматкерлерде АИР шарттарында обочолонуу сезимдеринин болушун төмөндөтүшү мүмкүн.

## (b) МКТ жабдууларын жана жумушчу станцияларын жөндөө

Эгерде АИР тез жана уюшулбастан ишке киргизилген болсо, кызматкерлерде туташтыруу көйгөйлөрү сыяктуу техникалык кыйынчылыктар пайда болушу мүмкүн. COVID-19 пандемиясынын шарттарында иш берүүчүлөргө АИРге өтүүгө оптималдуу даярдануу

<sup>19</sup> Булар төмөнкү программалар: Slack – жамааттык ишти уюштуруу жана билдирүүлөр менен алмашуу үчүн; Zoom – эмгек жамаатынын мүчөлөрү жана кардарлар менен видео конференцияларды уюштуруу үчүн; Google Suite – электрондук билдирүүлөр менен алмашуу, документтер менен иштөө үчүн, файлдарды сактоо жана жалпы календарды пайдалануу үчүн; Mural – өндүрүш көйгөйлөрүн чечүүдө жамааттык өз ара аракеттенүү үчүн; Trello – долбоордук пландаштыруу үчүн ж.б.

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

үчүн пландуу тартипте алдын ала жетиштүү убакыт бөлүп берүү кыйынга турат. Эгерде ишканаларда, тактап айтканда ЧОИде байланыштын тийиштүү инфратүзүмү жок болсо же бардыгын бир эле мезгилде аралыктан иштөө режимине өткөрүү үчүн жабдуулар жетишпесе дагы көйгөйлөр келип чыгышы мүмкүн.

### **Жамааттык жоопкерчилик, кызыккандык жана өз ара түшүнүшүү**

Иш берүүчүлөр кызматкерлер менен алар иштөөгө кызыкдар болуп, жогоруда аталган көйгөйлөрдү<sup>20</sup> үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылууну жана жумуш орундарын сактоону эске алуу менен кантип оптималдуу жеңсе болору жөнүндө өздөрүнүн идеяларын сунуштап, кызматкерлер менен өз ара аракеттенүүгө умтулууга тийиш. Кызматкерлерде алыстан иштөө мүмкүнчүлүктөрү чектелүү болушу мүмкүн, ал эми алардын үйү кадимки жумуш орду сыяктуу иштөөгө ылайыктуу болбошу мүмкүн (мисалы, эгерде алар чурулдаган курулуш аянтчасына же өндүрүш ишканасына жакын жашашса, үй-бүлөсүндө ар кандай курактагы адамдар болсо же АИР үчүн ылайыксыз турмуштук тар шарттарда жашашса). Ошондуктан иш берүүчүлөр өзүнүн персоналынын көйгөйлөрүнө түшүнүү менен мамиле кылып, орун алган чектөөлөргө баа берип, үмүттөрүнө, кызматкерлерге жүктөлгөн тапшырмаларга жана аларга жүктөлгөн жоопкерчиликтерге тиешелүү өзгөртүүлөрдү киргизиши керек.

### **(с) Маалыматтарды коргоо жана купуялуулугун камсыз кылуу**

Заманбап технологиялар АИР үчүн шарттарды түзүп, мүмкүнчүлүктөрдү кеңейтсе да, системанын бузулушунун жана маалыматтарга уруксатсыз кирүүнүн жогорулатылган тобокелдигине алып келет. Ошондуктан АИР процесстери коопсуз болушу, өзгөчө кызматкерлердин жеке көчмө компьютерлерди же өндүрүштүк тапшырмаларды аткаруу жана корпоративдик тармакка туташуу үчүн түзүлмөлөрдү колдонушу коопсуз болушу абдан маанилүү. Айрым компанияларда бул үчүн маалыматтардын купуялуулугун жана компьютердик коопсуздукту коргоонун жана камсыз кылуунун атайын эрежелери бар.

### **Компьютердик коопсуздук жана жеке жашоону коргоо**

Иш берүүчүлөр төмөнкүлөрдү камсыз кылууга тийиш:

- АИР шарттарында да компьютердик коопсуздук эрежелерин сактоого;
- коргонуучу, анын ичинде ишкананын чегинен тышкары купуя маалыматтарды коопсуз өткөрүп берүү үчүн зарыл каражаттар менен жабдылган МКТнын натыйжалуу системасынын болушун;
- жумушчу компьютерлерде талаптагыдай программалык камсыздоону, анын ичинде антивирустук тиркемелерди, корголгон виртуалдык жеке тармакты түзүү же системаны бузуудан коргоо үчүн тармактар аралык экран үчүн программаларды орнотууга;
- кызматкерлерди ишканада колдонулган маалыматтарды коргоо эрежелери менен (бар болсо) тааныштырууга;
- ишканада белгиленген эрежелерге ылайык кызматкерлерди МКТны колдонуу боюнча зарыл көндүмдөргө үйрөтүүгө тийиш. Бул чөйрөдөгү билимдерин эстеткичтер жана виртуалдык сабактардын жардамы менен жаңыртуу керек.<sup>21</sup>

21 ИВЕС.



**“Маалыматка жетүүнүн кепилдиктери жана эркиндиги жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 10-беренесине** ылайык кызматкерлерге маалыматты жайылтууга тыюу салынат.

**10-статья. Көпчүлүктүн алдында жайылтууга тийиш болбогон маалыматтын тизмеси**

Массалык маалымат каражаттарында:

- 1) мамлекеттик жана коммерциялык жашыруун сырды ачууга;
- 2) учурдагы конституциялык түзүлүштү күч менен кулатууга же өзгөртүүгө, Кыргыз Республикасынын жана ар кандай башка мамлекеттин эгемендүүлүгүн жана аймактык бүтүндүгүн бузууга чакырууга;
- 3) согушка, зомбулукка жана ырайымсыздыкка, улуттук, диний өзгөчөлүккө жана башка элдер менен улуттарга чыдамсыздык менен мамиле жасоого үгүттөөгө;
- 4) динге ынангандардын жана дин кызматчыларынын диний сезимдерин мазактоого;
- 5) порнографияны жайылтууга;
- 6) уят деп эсептелген сөздөрдү пайдаланууга;
- 7) граждандык жана улуттук этиканын ченемдерин бузуучу, мамлекеттик символиканын атрибуттарын (герб, желек, гимн) мазактоочу материалдарды жайылтууга;
- 8) инсандын ар-намысына жана кадыр-баркына шек келтирүүгө;
- 9) жалган маалыматты алдын ала билип туруп жарыялоого.

## **(d) Кадрларды башкаруу жана АИР учурунда мүмкүн болгон кыянаттык кылуулар**

Ишканалар канчалык COVID-19 пандемиясынын шарттарында АИРге өтүү чечимин кабыл алган сайын (же мажбур болушса), эмгекти уюштуруу ыкмалары жөнүндөгү пикир алышууларда ишенүү көйгөйү ошончолук көбүрөөк орунду ээлей баштады. АИР кызматкер менен алардын иш берүүчүлөрүнүн ортосундагы ишеним мамилелерин кыйратышы мүмкүн, анткени аларды башкаруу кыйын боло баштайт. Дене бойлук байланыш жок болгон шарттарда башкаруунун салттуу «командалык» ыкмасы өзүнүн актуалдуулугун жоготууда, ал эми жетекчилер аралыкта иштеген кызматкерлердин өзүнүн жумушун аткарып жаткандыгына ынануунун башка жолдорун табуу кыйынга турат. Эгерде аралыктан иштеген кызматкерлер жалпы ишке катыштыгы бар болгон сезимди жоготушса, анда алар өздөрүнүн башчыларына жана ишкананын жетекчилигине болгон ишенимин жоготушу мүмкүн. Натыйжада башчылар аларды контролдой албай калышы мүмкүн, бул айрым кызматкерлердин АИРди кыянаттык менен пайдалануусуна алып келиши мүмкүн. Андыктан мындай шарттарда кызматкерлердин өзүн-өзү тарбиялоосу жана алар менен иш берүүчүлөрдүн ортосундагы өз ара ишеним өзгөчө мааниге ээ. Мындан тышкары, АИР шарттарында натыйжалуу башкарууну эмгектин натыйжасына негизделген мамилесиз камсыз кылууга болбойт. Бул максаттарды, милдеттерди жана аларды жүзөгө ашыруунун этаптарын иштеп чыгууну билдирет, бул отчеттуулуктун ашыкча талаптарын жокко чыгаруучу жетишилген прогрессти контролдоо жана талкуулоо жол-жоболору менен коштолот.<sup>22</sup>

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

## Өз ара ишенимди жана жамааттык жоопкерчиликти калыптандыруу

АИР шарттарында бардыгы ишенимге негизделет. Жетекчилик, кызматкерлер жана алардын кесиптештери бири-бирине ишениши керек, антпесе АИР өзүнүн натыйжалуулугун жоготот. Иш берүүчүлөр өз ара ишенимди жана кызматкерлер менен бөлүшкөн жамааттык жоопкерчиликти жетекчилик алардан эмнени күтүп жатканы жана жыйынтыгы кандай болоору жөнүндө кызматкерлер менен ачык жана айкын сүйлөшүүлөр, анын ичинде төмөнкү суроолор аркылуу калыптандырышы керек:

- кызматкерлер тапшырмаларды аткарууга жана буйруктарга реакция кылууга качан даяр болот;
- алар кандайча байланышып турушат (мисалы, Интернет же телефон аркылуу);
- жумуш менен жеке жашоонун айкалыштыгына кандайча (мисалы, жумуштагы үзгүлтүксүз тыныгуулардын жана жумуш күнүнүн аягында өчүрүүлөрдүн жардамы аркылуу) жетишилет;
- эгерде бул зарыл болсо, кызматкердин жагдайын эске алуу менен эмгек өндүрүмдүүлүгү жана отчеттуулук кандайча жөнгө салынат;
- кызматкер жумушка байланыштуу көйгөйлөр пайда болгон учурда кимге кайрыла алат;
- кызматкер өзгөчө кырдаалдарда кимге кайрыла алат.

Иш берүүчүлөр үй шартында айрым кызматкерлерге эмнеге умтулуу керектигин жана өзүн-өзү уюштурууну кантип жөнгө салышын билбей тургандыгын да эске алуулары керек. Мындай учурларда иш берүүчү менен кызматкер мындай ар түрдүү тоскоолдуктарды жеңүү боюнча практикалык чараларды талкуулап алышы керек.<sup>23</sup>

*«Аралыктан иштөө үчүн санариптик инфратүзүм эле керек эмес, ошондой эле адамдардын ишеними жана ишенимдүүлүккө, жөндөмдүүлүккө жана мотивацияга ишенүү керек».*

## (е) Жумуш убактысын уюштуруу

Маанилүүлүгүнө карабастан, жумуш убактысын уюштуруу, айрыкча белгилүү бир убакытка иштеген же саат сайын эмгек акы алган кызматкерлер үчүн кыйын болушу мүмкүн.

ЭЭУнун “Келечек үчүн татыктуу жумуш убактысын камсыз кылуу”<sup>24</sup> деген баяндамасындагы Европа Бирлигинин аралыктан иштөө жөнүндөгү алкактык келишиминдеги шилтемесинде аралыктан иштеген кызматкерлердин жумуш убактысы колдонуудагы улуттук мыйзамдарда каралган ченемдерге, жамааттык келишимдерге жана ишкананын ички эрежелерине ылайык

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

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

келүүгө тийиш экендиги көрсөтүлөт. Мында аралыктан иштеген кызматкерлер өздөрүнүн жумуш убактысын өздөрү жөнгө салат жана кадимки жумуш убактысында ишкана менен байланышта болуп, жумуштарды ыңгайлуу болгондо аткара алышат. Аралыктан иштеген кызматкерлерде аткарылган иштин көлөмү иш берүүчүнүн имаратында иштеген кызматкерлер менен салыштыруу үчүн белгиленген ченемдер менен бирдей. Бул баяндамада ошондой эле Сингапур менен Швециядагы аралыктан иштөөнүн, анын ичинде жумуш убактысынын жана эс алуу убактысынын шарттары жамааттык сүйлөшүүлөр аркылуу же мамлекеттик органдардын токтомдору менен жөнгө салынары көрсөтүлгөн.

### Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин 10 беренеси

#### **Жумуш убактысы**

#### **89-статья. Жумуш убактысы жана аны ченемдештирүү түшүнүгү**

Кызматкер ички эмгек тартибинин эрежесине же иш графигине, болбосо эмгек келишиминин шарттарына ылайык өз эмгек милдеттерин аткарууга тийиш болгон мезгил жумуш убактысы деп эсептелет.

Жумуш убактысы календардык жуманын (иш жумасынын) узактыгына жана сутканын аралыгына (жумуш күнү, жумуш кезмети) анын узактыгынын ченемдерин белгилөө аркылуу ченемдештиришет.

#### **90-статья. Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгы**

Жумуш убактысынын ченемдүү узактыгы ушул Кодексте каралган учурларды кошпогондо жумасына 40 сааттан ашпоого тийиш.

Тараптардын макулдашуусу боюнча эмгек келишимдеринде жумуш убактысынын аз узактыгы каралышы мүмкүн.

#### **91-статья. Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн жумуш убактысынын кыскартылган узактыгы**

Кызматкерлердин айрым категориялары үчүн жумуш убактысынын төмөнкүдөй кыскартылган узактыгы белгиленет:

- 1) 14төн 16га чейинки жаштагы кызматкерлерге - жумасына 24 сааттан ашпаган, 16дан 18 жашка чейинкилерге - жумасына 36 сааттан ашык эмес;
- 2) оор жумуштарда иштеген, иштери эмгектин зыяндуу жана коркунучтуу шарттарына байланыштуу кызматкерлер үчүн – жумасына 36 сааттан ашык эмес;
- 3) майыптуулугу I жана II топтордогу ден соолугунун мүмкүнчүлүктөрү чектелүү адамдар болгон кызматкерлер үчүн – жумасына 36 сааттан ашык эмес.

Иш убактысынын кыскартылган узактыгына укук берүүчү өндүрүштөрдүн, цехтердин, кесиптердин жана кызматтардын тизмеси, ошондой эле эмгектин зыяндуу же оор, коркунучтуу шарттарындагы жумуштардын тизмеги Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

### **Өзүн-өзү тарбиялоону бекемдөө жана катуу контролду жүзөгө ашыруу**

АИР учурунда кызматкерлерге кандайдыр бир даражадагы эркиндикти берүү талап кылынса да иш берүүчүлөр төмөнкүлөргө тийиш:

- өзүн-өзү тарбиялоого жана макулдашылган иш графигин сактоого карата талаптарды белгилөө;
- жумуш убактысынын жана эс алуу мезгилдерин улуттук мыйзамдарда, жамааттык келишимдерде же ишкананын ички эрежелеринде каралган ченемдерге ылайык келишин камсыз кылуу;
- кызматкерлер тарабынан иштелген убакыттын жыйындысын күндөлүк же жумалык эсепке алынышын камсыз кылуу;
- жумуш убактысын эсепке алуу үчүн Интернет же электрондук почтанын жардамы аркылуу келип-кеткендигин каттоо жөнүндө маселени карап чыгуу.<sup>25</sup>

### (f) Эмгекти коргоо

б(а)-бөлүмүндө белгиленгендей, иш берүүчүлөргө өндүрүштөгү жумуш убактысынын ичинде кызматкерлердин эмгегин жана ден соолугун коргоо үчүн жоопкерчилик жүктөлөт. Бирок АИР шарттарында кызматкерлер ишканада болбогондуктан, жетекчилер кызматкерлердин коопсуздугун жана саламаттыгын камсыз кылуусу мүмкүн эмес. 2016-жылдын октябрында Женевада өткөн МКТ жана каржылык кызмат көрсөтүүлөр чөйрөсүндөгү кызматкерлер жана иш берүүчүлөр үчүн аралыктан иштөө көйгөйлөрү жана мүмкүнчүлүктөрү боюнча глобалдык форумдун катышуучулары өздөрүнүн жыйынтыктоочу документине төмөнкүдөй эскертүүлөрдү калтырган: “Аралыктан иштөө шарттарында, айрыкча эгерде жумуш үй шарттарында жүзөгө ашырылса, эмгекке жана ден соолукка мониторингди жана контролду жүзөгө ашыруу кыйла татаал”.<sup>26</sup>

Мындан тышкары, аралыктан иштөө режимине биринчилерден болуп өткөрүлгөн адамдардын көпчүлүгүнө жумуш ордун талаптагыдай уюштуруу бир топ кыйын болду. Турак жайдын кичинекей аянтына байланыштуу, жумуш мейкиндиги бир эле учурда ар кандай иш-милдеттерди аткарышы: тамак ичүүчү бөлмө, ашкана же жалпы пайдалануудагы жай болушу мүмкүн. Башка учурларда болгон столдор жана отургучтар узак мөөнөткө иштөө үчүн жакшы ылайык келбеши мүмкүн. Эргономикалык тобокелдиктер кызматкерлердин жумушта колдонулганга окшош эргономикалык жабдуулары жок болгондугу менен күчөшү мүмкүн. COVID-19 пандемиясынын шарттарында АИРге өтүүдө иш берүүчүлөр да, кызматкерлер да талаптагыдай эргономиканы камсыз кылуу зарылчылыгы жөнүндө унутуп калышы мүмкүн, бул кызматкерлердин жаракат алуу тобокелдигин жогорулатууга же саламаттыгын начарлатууга алып келиши мүмкүн. Ошондуктан иш берүүчүлөр жаракат алуу тобокелдигин азайтуунун жолдорун издеп, эргономикага байланыштуу кызматкерлер үчүн мүмкүн болгон көйгөйлөрдү чечиши керек.

<sup>25</sup> IBEC.

<sup>26</sup> ILO, *Final report: Global Dialogue*, p. 28.

## Маалымдуулукту жана тартипти күчөтүү

Иш берүүчүлөр төмөнкүлөргө тийиш:

- аралыктан иштөө режиминде кызматкерлерге ден соолукту коргоо жана коопсуздук маселелери боюнча маалымат берүүнү жана даярдоону уюштуруу (мисалы, эргономика, изоляциялоо шарттарында иштөө, өрткө каршы жана электр коопсуздугунун жалпы маселелери);
- коопсуздукка жана ден соолукту коргоого тиешелүү жалпы мүнөздөгү милдеттер жөнүндө, анын ичинде өзүнүн ден соолугуна жана коопсуздугуна жана башка адамдардын коопсуздугуна кам көрүү жөнүндө кызматкерлерге актуалдуу маалымат берүү жана тааныштыруу;
- кызматкерлерди ишканада колдонулган коопсуздук техникасынын эрежелери (бар болсо) менен жана алардын сактоону камсыз кылуу, анын ичинде өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыктар, өзүн жаман сезгендиги же ден соолукка жана коопсуздукка байланыштуу башка окуялар жөнүндө кабар берүү тартиби менен тааныштыруу;
- кызматкердин жашаган жери боюнча АИРдин камтылгандыгын текшерүү үчүн ишканада колдонулган коопсуздук техника эрежелерин (бар болсо) кайра карап чыгууну жүзөгө ашыруу;
- кызматкерлерге колдонуудагы улуттук мыйзамдарга жана мыйзам алдындагы актыларга ылайык ишкананын жоопкерчилиги жана АИРде каралган жумуш убактысынын ичинде үйүндө жаракат алган учурда алардын жоопкерчилигин камсыздандыруу тууралуу белгилүү экендигин текшерүү;
- ишканадан тышкары кызматкердин жумуш ордуна кезектеги баа берүүнү уюштуруу жана сунуштарын берүү жана эргономикалык аспектилерди контролдоо (жетекчилер тарабынан жеке жашоону коргоо боюнча талаптардын сакталышы менен);
- кызматкерлерди эргономика жана коопсуздук маселелери боюнча даярдыктан өтүүнү сунуштоо же жумуштун көнүмүш адатын өзгөртүү жана үйдөн иштөөнүн дене бойлук шарттарын жакшыртуу үчүн тиешелүү маалымат менен тааныштыруу.

## (г) Ден соолук жана психологиялык саламаттык

COVID-19 пандемиясынын учурунда көптөгөн кызматкерлер кесиптештеринен, досторунан жана кээде үй-бүлөсүнөн да изоляцияда калып, биринчи жолу АИРге туш келүүлөрү мүмкүн. Алардын күнүмдүк жашоосу үзгүлтүккө учурап, стресстин күчөшүн, кысымды сезүүнү жана дене бойлук жана психикалык чыңалууну пайда кылышы мүмкүн.<sup>27</sup> Стресстин бул факторлорунун таасири учурдагы экономикалык кырдаалдын шарттарында күч алат. Анын ишканаларга терс таасири жумуштан бошотуунун, кыскартуулардын жана кызмат ордунан бошотуунун көбөйүшүнө алып келет, бул кызматкерлер арасында тынчсызданууну жана эртеңки күнгө ишенбестикти жаратып, депрессиянын себеби

<sup>27</sup> АИР кызматкерлердин психикалык саламаттыгына үй-бүлө мүчөлөрүнүн талаптарын өзгөртүү, өз ара начар мамилелер же үй-бүлөдөгү жана турмуштук зомбулук сыяктуудай эле таасир этиши мүмкүн.

болуп калышы мүмкүн. Милдеттүү жана узак мөөнөттүү АИР учурунда, анын айынан ишканалардын жабылгандыгына байланыштуу адамдар көчөгө чыга албай калган, ал эми алардын социалдык жашоосу чектелген учурда кырдаал татаалдашат. Изилдөөлөр көрсөткөндөй, АИРдин негизги кемчиликтери – достор менен өз ара мамиле түзө албоо жана кесиптештеринен обочолонуу.<sup>28</sup> Андыктан ишкананын АИРге тиешелүү эрежелеринде ушул факторлорго каршы аракеттенүү чаралары камтылышы керек.

### **Ден соолукту жана бакубатчылыкты камсыз кылуу, жардам берүү жана өз ара түшүнүшүү**

Дене бойлук аралыкты сактоо социалдык обочолонууну талап кылбагандыгын белгилей кетүү керек. Кызматкерлерге иштөөнүн жана бири-бири менен өз ара аракеттенүүнүн жаңы жолдорун табуу маанилүү болгону менен, иш берүүчүлөр обочолонуунун жана жалгыздыктын кесепеттерин эске алышы керек, ошондуктан кызматкерлерди түшүнүп, колдоо көрсөтүп туруу, маалымдоо, алар менен байланышты колдоо жана алардын психикалык саламаттыгына кам көрүү керек. Бул үчүн иш берүүчүлөргө төмөнкүдөй чараларды көрүү сунушталат.<sup>29</sup>

- колдоону сезип, иштөөгө даяр жана жөндөмдүү экенине ынануу жана жетекчинин ага жардам керек болгондо тил алуусу үчүн кызматкерлер менен үзгүлтүксүз байланышты колдоо;
- Интернет ресурстардын же тиркемелердин жардамы аркылуу, мисалы топтук чат түзүү үчүн топтук баарлашуу мүмкүнчүлүктөрүн түзүү;
- кызматкерлерге өз жумушун аткаруунун ыкмаларына карата тийиштүү даражадагы контролду жана эркиндикти берүү;
- маалыматты, психикалык жакшы саламаттыкты колдоо үчүн практикалык каражаттарды, анын ичинде кызматкерлерге жардам көрсөтүү программаларына кирүүнү сунуш кылуу;
- кызматкерлердин жакшы эмес абалынын белгилерине талаптагыдай реакция кылуу жана алардын көйгөйлөрүн талкуулоо үчүн атайын дайындалган адамга жиберүү;
- кызматкерлерди АИР учурунда алардын дене бойлук жана психологиялык саламаттыгы үчүн жоопкерчилигинин деңгээли жөнүндө маалымдуулугун жогорулатуу, анын ичинде активдүү жашоо мүнөзүн алып барууга, туура тамактанууга жана таза абада көбүрөөк болууга үндөө.

Ишканаларга кызматкерлердин дене бойлук жана психикалык саламаттыгы жана бакубатчылыгы маселелерин камтыган АИРдин эрежелерин иштеп чыгуу же АИР шарттарында ден соолукту сактоо жана бакубатчылыкты камсыз кылуу жөнүндө болгон материалдардын шилтемесин берүү сунушталат.<sup>30</sup>

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.

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

## (h) Жумуш менен жеке жашоонун айкалышы

АИР жумуш менен жеке жашоону оптималдуу айкалыштырууга өбөлгө түзүшү мүмкүн, анткени бул кызматкерлерге үйдөн жумушка жана үйгө кайтып келүүнүн узак жүрүүлөр менен байланышкан стресстен алыс болуп, үй-бүлөсүнө көбүрөөк убакыт бөлүүгө мүмкүнчүлүк берет. АИРдин башка артыкчылыктарына кызматкерлердин канааттануусунун жана өндүрүмдүүлүгүнүн өсүшү, калыстыктын жогорулашы, ошондой эле кадрлардын туруксуздугунун кыскаруусу кирет.<sup>31</sup> АИР чоң дараметке ээ болгондугуна карабастан, өзгөчө эгерде АИР кызматкерлердин каалоосу менен эмес, пандемияны жайылтпоо зарылчылыгы менен шартталса, реалдуулук кыйла татаал болот. Өзгөчө бала бакчалары менен мектептердин жабылуу шарттарында, айрыкча, кам көрүүнүн альтернативдүү кызмат көрсөтүүлөрүнүн жоктугунан үй-бүлөлүк милдеттери барларга жумушту жана жеке жашоону айкалыштыруу кыйын.

АИР көбүнчө жумуш менен жеке жашоонун ортосундагы чектерди жокко чыгарат, жумуш убактысын көбөйтөт жана жумуштун интенсивдүүлүгүн жогорулатат. Ошону менен бирге АИР жеке жашоо үчүн тоскоолдук болуп, жумушка байланыштуу чыр-чатактарды жаратышы мүмкүн, бул кызматкерлердин бакубатчылыгына доо кетирип, алардын жалпы өндүрүмдүүлүгүнө таасир тийгизиши мүмкүн. Японияда аралыктан иштеген кызматкерлерди изилдөөлөр аралыктан иштөөнүн эң чоң кемчилиги – жумуш менен эс алуу убактысынын оомалыгы экендигин көрсөттү.<sup>32</sup>

«Чексиз эмгек» жаратуучу тынчсызданууларды жана стресстерди кабыл алгандан кийин акы төлөнүүчү жумушту жеке жашоодон ажыратууну талап кылган чаралар көрүлө баштады.<sup>33</sup> Мисалы, Францияда 2017-жылдын Эмгек кодексинин жаңы редакциясында «кызматкердин иштебей коюуга укугу» каралган. Ушуга байланыштуу иш берүүчүлөргө улуттук мыйзамдардын ченемдерине ылайык келген аралыктан иштөөнү уюштуруунун так эрежелерин түзүү өтө маанилүү.

### Жумуш менен жеке жашоону оптималдуу айкалыштырууга көмөктөшүү

Улуттук мыйзамда жумуш менен жеке жашоону айкалыштырууга көмөктөшүүчү чараларды караштырышы мүмкүн экендигине карабастан, иш берүүчүлөргө төмөнкүлөр сунушталат:

- жумуш убактысына карата так күтүүлөрдү белгилөө жана кызматкерлерге өзүнүн иш графигинин чектерин аныктоо мүмкүнчүлүгүн берүү;
- сергек жашоо мүнөзүнө жана жумуш менен жеке жашоону оптималдуу айкалыштырууга, анын ичинде үзгүлтүксүз тыныгуулардын жана эс алуулардын, дене бойлук машыгуулардын жана таза абада болуунун жардамы аркылуу көмөктөшүү;
- жумуш менен жеке жашоонун ортосунда чыр-чатактар келип чыккан учурда кызматкерлерге психологиялык жардам көрсөтүү;

31 Еврофонд жана ЭЭУ.

32 Еврофонд жана ЭЭУ, 301-бет.

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

- жумушту жана жеке жашоону оптималдуу айкалыштырууга көмөк көрсөткөн, мисалы эмгекти жана ден соолукту коргоо маселелери боюнча департаменти же психикалык саламаттык департаменти тарабынан чыгарылуучу колдонуудагы мыйзамдардын, мыйзам алдындагы актылардын жана эрежелердин жоболорун жетекчиликке алуу.

### (i) Эмгек өндүрүмдүүлүгү жана өнүмдүүлүк

Кызматкерлер үчүн АИРдин артыкчылыктары, эреже катарында, үйдөн жумушка жана үйгө кайтып келүүгө убакытты үнөмдөө, жумуштагы тыныгууларды кыскартуу жана көбүрөөк даражадагы эркиндик кирет. Ошону менен бирге, АИР өзүнүн жасаган эмгегине канааттанууну жогорулатуу жана кадрлардын туруксуздугун кыскартуу менен кызматкерлердин эмгегинин өндүрүмдүүлүгүн, алардын өнүмдүүлүгүн жана кызыкдар болуусун көбөйтө алышы мүмкүн. Бирок COVID-19дун айынан ишканалардын жабылуу шарттарында анын иш жүзүндөгү жыйынтыгы башкача болушу мүмкүн. Мектептердин жабылышы бир эле жайды үй-бүлөнүн бир нече мүчөлөрү бөлүшкөн жана алардын бири аралыктан окууга катышышы керек болгон, башкалары аралыктан иштөөгө мажбур болгон шарттарда үйдө окутуу, мектеп жашындагы балдарды көзөмөлдөө жана аларга кам көрүү менен алектенүүчү иштеген ата-энелерге кошумча оорчулукту күчөтүп жиберши мүмкүн. Кызматкердин үй-бүлөлүк милдеттери, жумуш ордун башка бирөө менен бөлүшүү зарылчылыгы же чыңалган мамилелер дагы, турмуштук зомбулук дагы жумуштарды аткарууга тоскоол болуп, иштөө графигине өзгөртүүлөрдү киргизиши, өнүмдүүлүккө жана өндүрүмдүүлүккө таасирин тийгизиши мүмкүн.

### Өндүрүмдүүлүккө, ийкемдүүлүккө жана боорукердикке карата мамилени өзгөртүү

Бул мезгилде иш берүүчүлөр иштеп жаткан ата-энелерге жана башка адамдарды багып жаткандарга колдоо көрсөтүүнү кеңейтүү сунушталат. Иш берүүчүлөр аларга кандайдыр бир эркиндикти, анын ичинде иштелген убакытты эмес, акыркы натыйжаны эске алуу үчүн өндүрүмдүүлүктүн көрсөткүчтөрүн өзгөртүү жолу менен берүү мүмкүнчүлүгү болушу мүмкүн. Ушул максаттарда аралыктан өз ара аракеттенүү куралдарын, биргелешкен календардык иш-чараларды түзүүнү жана жамааттык ишке көмөктөшкөн жана өнүмдүүлүктү жогорулаткан жарыялануучу материалдарга калктын кеңири катмарына кирүү мүмкүнчүлүгүн берүүнү пайдаланууга болот.<sup>34</sup> Кызматкерлер АИРдин жана аралыктан иштөө чөйрөсүнүн шарттарында иштөөгө ыңгайлашып, негизги функционалдык иш-милдеттердин аткарылышын камсыз кылышы керек. Мында эмгек өндүрүмдүүлүгүнө байланыштуу кандай гана маселелер болбосун жетекчи менен кызматкерлердин ортосунда ачык талкууланууга тийиш.

### (j) Балага жана багуудагыларга кам көрүү

АИРдин жана билим берүү мекемелери менен бала бакчалардын жабылган шарттарда иштеп жаткан ата-энелер иш берүүчүнүн алдындагы жана бала багуу милдеттеринин ортосунда үлгүрө албай калышы мүмкүн. Кызматкерлер, эгерде бул учурда багуудагыларга кам көрүү керек болсо, өз жумуштарын талаптагыдай аткара алышар бекен. Иш берүүчүлөр жана

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



кызматкерлер иш берүүчүнүн талаптарына ылайык жана үй-бүлө мүчөлөрүнө кам көрүүнү жүзөгө ашыруу менен бирге үйдөн натыйжалуу иштөөгө мүмкүнчүлүк берген ыкмалар тууралуу сүйлөшүп алуулары керек. Иш берүүчүлөр кызматкердин абалына, өзгөчө баланын же башка багуудагылардын камкордугун даярдоого же уюштурууга убактысы аз болгондо АИРди ыкчам киргизүү учурларында түшүнүү менен мамиле кылышы керек.

### **Жооптуу жана ыңгайлашкан мамиле**

Кызматкерлер жумуш жана үй-бүлөлүк милдеттерди айкалыштырууга мүмкүнчүлүк берген АИРге тиешелүү өзгөртүүлөрдү киргизүү үчүн түздөн-түз жетекчилерине өздөрүнүн абалы жөнүндө маалымат берүүгө милдеттүү.

Кырдаалга жараша иш берүүчүлөр менен кызматкерлер аны чечүүнүн жолдорун издеп, АИРдин кыйла ийкемдүү шарттарын макулдашып алуу керек. Мисалы, иш графигине үй-бүлөнүн муктаждыктарын эске алуу менен ишке орноштуруу шарттарында кыскартылган жумуш күнүн же жумуш убактысын жана азайтылган пландык көрсөткүчтөрдү караштырган убактылуу өзгөртүүлөрдү киргизүү мүмкүн. Мындан тышкары, жумуштарды аткаруу мөөнөттөрүн сактоого карата талаптарды мүмкүн болушунча жеңилдетүүгө болот. Айрым өлкөлөрдө балдарды багууну жүзөгө ашыруучу же COVID-19 пандемиясынан улам иштей албаган кызматкерлерге анда жумушунан кетип калуудан коркпостон, атайын акы төлөнүүчү<sup>35</sup> же акы төлөнбөгөн өргүү алууга уруксат берген мыйзамдар иштейт.

### **(к) Кесиптик билим берүү, кадрларды даярдоо жана өнүктүрүү**

Кызматкерлердин жаңы маалыматтык технологияларды колдонуу үчүн зарыл болгон билимдерге жана көндүмдөргө ээ болушун камсыз кылуу менен кадрларды кесиптик даярдоо жана өнүктүрүү маанилүү ролду ойнойт. Ишканалардын учурдагы пандемияга каршы аракеттенүү үчүн АИРге өткөн учурунда кызматкерлерге байланыш каражаттарын пайдалануу көндүмдөрү талап кылынып калышы мүмкүн.

### **Билим берүү маданиятына көмөк көрсөтүү**

Тармактарга жана кырдаалга жараша АИРди ишке ашыруу үчүн МКТнын ар кандай көндүмдөрү талап кылынат. Кызматкерлер керектүү көндүмдөрдү үйрөнүп, үйдөн натыйжалуу иштей алышы үчүн виртуалдык окутуу, аралыктан насаат берүү, өнөктөштүк инструктаж жана программалык камсыздоого жана башка шаймандарга тиешелүү туруктуу техникалык колдоо талап кылынышы мүмкүн.<sup>36</sup> Иш берүүчүлөр кызматкерлер менен үзгүлтүксүз байланышып, аларга дем берип туруу, билим деңгээлин жана кадыр-баркын сактоо үчүн зарыл окутуу, насаатчылык же инструктаж өткөрүү үчүн МКТны, аралыктан окутуу жана Интернет тиркемелерин колдонушу керек.

35 2020-жылы Сейшел аралдарында жумушка орноштуруунун убактылуу колдоо чаралары жөнүндө жобо кабыл алынган, ага ылайык COVID-19 пандемиясынын учурунда мектеп жашындагы балдарды багып жаткан кызматкерлерге атайын өргүү берилиши мүмкүн.

36 МОР.

## (I) Мамлекеттик органдардын көрсөтмөлөрүн жана директиваларын аткаруу

COVID-19 пандемиясы ишканалардын ишине бир топ терс таасирин тийгизди. Алардын көпчүлүгү эптеп иштеп жатышат жана өндүрүштү убактылуу токтотууга же жабууга аргасыз болушууда. Ишканалар алдын алуу чарасы катары же бийлик органдарынын көрсөтмөлөрүнө жана директиваларына ылайык АИРге өтүүгө аргасыз болууда. Мамлекет аларга кандайдыр бир деңгээлде эркиндик берип, АИРди ишке ашырууга көмөк көрсөтүү үчүн жардам берүү программасын түзүшү керек. Мисалы, Мальтада мамлекет COVID-19 пандемиясынын учурунда аралыктан иштөөгө өткөндүгүнө байланыштуу техникалык чечимдерди киргизүү боюнча чыгымдарды жарым-жартылай компенсациялоо үчүн иш берүүчүлөргө каржылык жардам берет. Аралыктан иштөө боюнча ар бир келишим үчүн 2000-жылдын 15-февралынан тартып 8-майына чейин келтирилген тиешелүү чыгымдардын ордун толтурууга (мисалы, менчикке жана (же) лизингге компьютердик жабдууларды, VPN сыяктуу техникалык чечимдерди сатып алууга байланыштуу) компенсация катары ар бир иш берүүчү 4.000 евродон ашпаган жардамдын максималдуу суммасында 500 еврого чейин алат.<sup>37</sup>

### Пикир алышуу процессине катышуу

Дүйнө жүзүндөгү ишканалар жумуштун жаңы ыкмаларын киргизүүдө алдыңкы орунда турат. Бул реалдуу убакытта жана оптималдуу деп айтууга болбой турган шарттарда болуп жатат. Ишканалардын кечиктирилгис чараларды талап кылган өзгөчө кырдаалга реакция кылууга аз гана убактысы бар. Жалпысынан, алардын жардамы аркылуу кызматкерлер менен жетекчилер өз ара АИР шарттарын макулдашкан кадимки ыкмалар иштебей калды.

АИР айрым ишканаларга акырында пайда алып келиши мүмкүн. Эгерде компания алар (көбүнчө) үйлөрүндө аралыктагы режимде иштеген кызматкерлердин эсебинен өз ишин толук камсыз кыла алган болсо, анда экинчи ири имараттарды ижарага алуунун кажети жок, ал эми үйлөрүнө карай узак жол жүрүүлөр дагы өткөн иш болуп калат. Башка ишканалар ар кандай географиялык региондордогу кызматкерлерди аларга кошумча жумушчу орундарды камсыз кылбастан жана алардын көчүп келүүсүнө кеткен чыгымды төлөбөстөн жалдай алышат.

Бул татаал мезгилде бардык ишканалар саясий органдар үчүн конструктивдүү ойлорду жана сунуштарды даярдоого активдүү катышуусу абзел. Иш берүүчүлөр менен бизнестин улуттук мүчөлүк уюмдарынын алкагында АИРди колдонуу тажрыйбалары менен алмашууга чоң муктаждык бар.

*“Бүткүл өлкө боюнча ишканалар АИР шарттарында иштөөгө ылайыкташууда, бул экономиканын бир секторунда башкаларына караганда жеңилчирээк өтүүдө. Бирок, азыркы кырдаалда тезинен үйрөнүү керек. Ошондуктан, “ЖИА бизнес ассоциациясы” ишкердик коомдун көйгөйлөрүн жана муктаждыктарын директивалык органдарга жеткирүү үчүн мүчөлөрдүн тажрыйбаларын системалуу түрдө жалпылап турат».*

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

## 10. COVID-19 пандемиясынан кийин аралыктан иштөө режимин калтыруу керекпи?

COVID-19 пандемиясына каршы аракеттенүү башкалардын арасынан АИРге масштабдуу өтүү боюнча эксперимент болуп калды. Кээ бир жумуштарды үйдө жасоого мүмкүн болбой жатканы менен, COVID-19дун күчөшү аралыктан иштөөгө өтүү тенденциясын тездетти, балким узак мөөнөттүү келечекке. Иш берүүчүлөрдүн жана кызматкерлердин АИРге ыңгайлашуу, мындай шарттарда иштөөгө үйрөнүү, жумушту аралыктан аткаруу жана анын артыкчылыктарын түшүнүү үчүн МКТны пайдаланууну үйрөнүү ыктымалдыгы жогору. АИР мезгилинде кызматкерлер эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн мурдагы же жогорулаган деңгээлине жете алышы мүмкүн. Апрель айынын ортосунда АКШда жүргүзүлгөн жана пандемия учурунда АИРге которулган 1200дөн ашык кадр кызматкерин камтыган сурамжылоонун маалыматтары боюнча сурамжылангандардын жарымына жакыны аралыктагы режимде иштөөсүн улантуу тилегин билдиришкен, мында алардын 45 пайыздан ашыгы иш берүүчүлөрү бул маселеге жигердүү катышып жаткандыгын же мындай стратегияга каршы эмес экендигин белгилешкен. Ошол эле учурда, пандемияга чейин респонденттердин 40 пайызы жумасына жок дегенде бир күнү аралыктан туруктуу иштешкен.<sup>38</sup>

Пандемияга каршы аракеттенүү үчүн ишканаларга киргизилген аралыктан иштөө режими – бул убактылуу чара. Кызматкерлер кырдаалдын өзгөрүшү менен иш берүүчүлөрдүн буйругу боюнча ишти кадимкидей режимде жандандырат. Бирок иш берүүчүлөрдүн АИРдин артыкчылыктарына жана пандемия шарттарында бул режимди киргизүү менен байланышкан кыйынчылыктарга баа бергендиги жана кызматкерлер же, эгер андайлар бар болсо, кесиптик бирликтер менен кеңешип, кызматкерлердин тиешелүү каалоосу боюнча АИРди үзгүлтүксүз колдонуунун максатка ылайыктуулугун аныктап алгандыгы пайдасыз болбой койбойт.

---

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

## Тиркеме: аралыктан иштөө режиминин эрежелеринин үлгүсү<sup>39</sup>

Аралыктан иштөө режиминин эрежелери (АИР) – өзгөчө кырдаалдарда үзгүлтүксүз ишти жана жумуш ордундарынын сакталышын камсыз кылуу үчүн аракеттердин натыйжалуу планынын негизги элементи. Алар колдонулуп жаткан улуттук мыйзамдарга жана мыйзам алдындагы актыларга, жамааттык келишимдерге жана ички тартиптин эрежелерине же ишкананын ишке орноштуруу шарттарына ылайык ишкананын коюлган талаптарына жана муктаждыктарына өзгөртүүлөрдү эске алуу менен иштелип чыгат.

Төмөнкү шаблондун максаты – ишканаларга АИРдин эрежелерин иштеп чыгууда тажрыйбалык көрсөтмөлөрдү сунуш кылуу. Учурдагы өзгөртүүлөрдү эске алуучу стандарттык чечим жок болсо да, шаблондо эрежелерге киргизилиши керек болгон негизги элементтер, ошондой эле ишкананын жагдайынан жана муктаждыктарынан көз каранды болгон факультативдик элементтер келтирилет.

### (a) Максат

Ишканага АИРди киргизүүнүн максаты эмне экендигин бир-эки сүйлөм менен түшүндүрүп бергиле. Мында АИР – бул кызматкерлердин формалдуу дагы же жалпы дагы укугу эмес, учурдагы COVID-19 пандемиясына жана өндүрүштү аргасыз жабууга окшогон өзгөчө кырдаалдагы үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылган альтернативдүү убактылуу ыкма экендигин жана ал кырдаалдын динамикасына жараша өзгөрүп кетиши мүмкүн экендигин белгилей кетүү керек.

#### *Мисалы:*

- *Ушул АИР эрежелери COVID-19 пандемиясына жана өкмөттүн аралыктан иштөө режимине өтүүнүн максатка ылайыктуулугу жөнүндөгү директивасына байланыштуу күчүнө кирет. Ушул эрежелер директивага өзгөртүүлөр киргизилгенде же ишкананын муктаждыктары өзгөргөн учурда кайра каралууга тийиш.*
- *АИР – кызматкерлердин жалпы укугу эмес, COVID-19 пандемиясына каршы аракеттенүүнүн альтернативдүү чарасы.*

### (b) Аныктама

Учурдагы пандемия шарттарында АИРге аныктама бериңиздер. Тиешелүү мыйзамдарда жана ченемдик актыларда (эгер бар болсо) берилген аныктама менен таанышып чыгыңыздар.

Бир сөз менен айтканда, АИР – бул анда кызматкерлер өздөрүнүн негизги милдеттерин МКТнын жардамы аркылуу аткаруу менен үйлөрүндө иштеген эмгекти уюштуруунун ыкмасы.

39 Төмөнкү басылманын материалдарына адаптацияланган: [Telework Toolkit, Guide to Writing a Telework Policy](#).

### **Мисалы**

- *АИР – бул анда кызматкерлер өздөрүнүн негизги эмгектик милдеттерин МКТнын жардамы аркылуу аткаруу менен үйлөрүндө иштеген эмгекти уюштуруунун ыкмасы.*

### **(с) Колдонуу предмети жана чөйрөсү**

АИРдин эрежелери качан жана кимге жайылтылары жана алардын чектөөлөрү жана шарттары кандай экендигин, анын ичинде башка пайдалана жана колдонула турган эрежелерди жана жоболорду эске алуу менен сыпаттап бериңиздер. Ишкана АИРди өзүнүн каалоосу боюнча киргизе тургандыгын белгилей кетүү керек.

### **Мисалы**

- *АИР ишке орноштуруу шарттарын алмаштырбайт жана ишканада колдонулган башка эрежелерди, жоболорду жана регламенттерди аткаруу зарылчылыгын жокко чыгарбайт.*
- *Ушул эрежелери ишкананын үйлөрүндө аралыктан иштеп жаткан бардык кызматкерлерине жайылтылат. Эрежелер менен таанышуу бардык кызматкерлер үчүн милдеттүү болуп саналат.*
- *АИР ишкананын каалоосу боюнча гана ишке киргизилет.*
- *Ишкана өзү керек деп эсептеген убакта каалаган кызматкерге карата АИРди өзгөртүү, түзөтүү же жокко чыгаруу укугун өзүнө калтырат, андан кийин мындай кызматкер ишин кадимкидей режимде улантууга милдеттүү.*

### **(d) АИРге которуу шарттары**

Кызматкер кандай шарттарда үйүндө аралыктан иштөөгө укуктуу экендигин сыпаттап бериңиздер. АИР COVID-19дун таралышына каршы аракеттенүүнүн алкагында үзгүлтүксүз иш-аракетти жана эмгектин өндүрүмдүүлүгүн камсыз кылуу, ошондой эле пандемиянын жумуштун сапатына, өндүрүшкө же кызмат көрсөтүүлөрдүн сапатына терс таасирин минималдаштыруу максатында киргизилип жаткандыгын белгилей кетүү керек. АИР үчүн жумуштун жана үй шартынын жарамдуулугуна, ошондой эле жетекчиликтин аралыктан иштеген кызматкерлеринин ишин контролдоо мүмкүнчүлүгүнө жараша айрым кызматкерлер АИРге которулуу шарттарына жооп бербешти мүмкүн.

### **Мисалы**

- *АИР вирустун жайылышына жол бербөө жана жамааттын үзгүлтүксүз иш-аракетин жана эмгек өндүрүмдүүлүгүн камсыз кылуу максатында COVID-19 пандемиясынын шарттарында алдын алуу чарасы катары киргизилип жатат.*
- *Бардык кызматкерлерди АИРге өткөрүү боюнча болгон аракеттерге карабастан, айрым кызматкерлер аткарган милдеттеринен жана иш-милдеттеринен же турмуштук жагдайынан улам мындай режимге которууга жатпайт, бул жумуштарды үй шартында аткарууну максатка ылайыксыз кылат. АИРге болгон укукка байланышкан бардык маселелер боюнча кызматкерлер менен түз байланышты департаменттин начальниги жүзөгө ашырат.*

## (е) Негизги эске алынуучу элементтер

### 1. Ички тартиптин эрежелерин сактоо

Көпчүлүк ишканаларда бир катар өндүрүштүк милдеттерге тиешелүү эрежелер бар. Аралыктан иштеген бардык кызматкерлер ички тартиптин эрежелерин аларга жайылтылуучу деңгээлде аткарууга милдеттүү экендигин белгилей кетүү керек.

#### *Мисалы*

*Аралыктан иштеген бардык кызматкерлер ишканада колдонулган эрежелерди, алардын ичинде төмөнкүлөрдү сактоого милдеттүү:*

- коопсуздук техника эрежелерин;
- МКТны колдонуу, маалыматтарды коргоо жана купуялуулугун камсыз кылуу эрежелерин;
- интеллектуалдык менчик объектилерин коргоо эрежелерин;
- ишкананын Этика кодексин;
- ишканадан алынган шаймандарды жана жабдууларды (мисалы, көчмө компьютерлерди, программалык камсыздоолорду ж.б.) колдонуу эрежелерин;
- социалдык түйүндөрдөгү жүрүм-турум эрежелерин;
- басмырлоого жана тийишүүгө жол берилбестикке, бирдей мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылууга тиешелүү эрежелерди.

### 2. Эмгек акыны төлөө жана жумуш убактысы

АИР жумуш убактысынын көнүмүш узактыгын, эмгек акыны, жеңилдиктерди же эмгек милдеттерин өзгөртпөөгө тийиш. Мында учурдагы кырдаалда жетекчиге кандайдыр бир деңгээлде эркиндик талап кылынышы мүмкүн, бирок кандай гана өзгөртүүлөр болбосун кызматкерлер менен макулдашуу боюнча жана колдонуудагы мыйзамдарга, мыйзам алдындагы актыларга жана ишкананын ички эрежелерине ылайык киргизилиши керек экендигин белгилей кетүү керек.

#### *Мисалы*

- Жумуш убактысынын узактыгы, эмгек акы, жеңилдиктер, кызматкердин өндүрүштүк статусу жана милдеттери мурдагыдай эле кала берет.
- Учурдагы шарттарда жумуш убактысына айрым өзгөртүүлөрдү киргизүүгө ишкананын макулдугу менен жол берилет.
- Жетекчи кызматкерлердин тиешелүү арызы болгондо жана максатка ылайыктуулугун эске алуу менен, эгерде бул иш жумасынын жалпы узактыгын өзгөртпөсө жана ишканада колдонулган эрежелерге ылайык келсе, жумуш убактысынын башка узактыгын беките алат.
- Иш жумасынын жалпы узактыгына ар кандай өзгөрүүлөр кадрлар бөлүмү тарабынан бекитилет.

### 3. Эмгекти жана ден соолукту коргоо

Иш берүүчүлөр кызматкерлерге алардын өмүрү жана ден соолугу үчүн коопсуз чөйрөнү камсыз кылууга милдеттүү, ошондуктан үйдө иштөөдө үй шарттарынын коопсуздугун текшерип алууга тийиш. Мында алар өздөрүнүн кызматкерлеринин ден соолугуна, анын ичинде психикалык саламаттыгына кам көрүшү керек. Кызматкер коопсуздук техникасынын эрежелерин сактоого, өзүнүн коопсуздугуна, ден соолугуна, психологиялык саламаттыгына, ошондой эле башка адамдардын коопсуздугуна кам көрүүгө милдеттүү экендигин белгилей кетүү керек.

#### Мисалы

- *Аралыктан иштеген кызматкерлер коопсуздук техникасынын эрежелерин (бар болсо) сактоого милдеттүү.*
- *Аралыктан иштеген бардык кызматкерлер өздөрүнүн дене бойлук жана психикалык саламаттыгына кам көрүүгө, ошондой эле дене бой жактан жигердүү болууга, тамактануу жана уктоо режимин сактоого, дене бойлук көнүгүүлөрдү дайыма аткарып турууга милдеттүү.*
- *Бардык кызматкерлерге дене бойлук активдүүлүктү жана ден соолукту сактоо үчүн жумуш менен жеке жашоону оптималдуу айкалыштыруу, белгиленген иш графигин сактоо жана эс алууга мезгил-мезгили менен тыныгуу сунушталат.*

### 4. Жабдуулар, шаймандар жана материалдар

Эрежелерде жабдууларга, анын ичинде техникалык каражаттарга, материалдарга же эмеректерге карата ишкананын позициясын чагылдыруу зарыл. Ошол эле учурда ишкана тарабынан кызматкерлерге өздөрүнүн иш-милдеттерин аткаруусу үчүн жабдуулар кандай учурларда жана кандай шарттарда бериле тургандыгын көрсөтүү керек. Бул өзүнө компьютерлерди, программалык камсыздоону, Интернетке кирүүнү, телефон линияларын, аралыктагы тиркемелерге кирүүнү жана башка максатка ылайыктуу жабдуулар менен материалдарды камтышы мүмкүн. Мындан тышкары, кызматкерлер жабдууларды күтүүгө жана аны багыты боюнча колдонууга милдеттүү экендигин белгилей кетүү керек.

#### Мисалы

- *Ишкана кызматкерлерди өндүрүштүк иш-милдеттерди үйдө аткаруу үчүн керектүү шаймандар жана жабдуулар менен камсыз кылат. Бул өзүнө компьютерлерди, программалык камсыздоону, Интернетке кирүүнү жана аралыктагы тиркемелерди ж.б. камтыйт.*
- *Ишкана тарабынан берилген жабдуулар, программалык камсыздоо, маалымат алып жүрүүчүлөр жана эмеректер тиешелүү ыйгарым укуктарга ээ болгон адамдар гана колдонуу жана ишкананын өзүнүн иш-аракетин жүзөгө ашыруу максатында гана пайдалануу үчүн арналат.*
- *Кызматкерлер шаймандарга жана жабдууларга талаптагыдай кам көрүүгө, ошондой эле мындай жабдууларга, программалык камсыздоого же Интернет туташууга байланыштуу ар кандай көйгөйлөр пайда болгондо, ишканага (техникалык камсыз кылуу департаментине же анын жетекчисине) кайрылууга милдеттүү.*

## 5. МКТ, маалыматтарды коргоо жана компьютердик коопсуздук

Аралыктан иштөө режиминин шарттарында МКТны колдонууда бузуп кирүү жана системага уруксатсыз кирүү тобокелдиги көбөйөт, ошондой эле Интернет аркылуу куугунтуктоо тобокелдиги да жогорулайт. Көпчүлүк ишканаларда буга каршы аракеттенүү үчүн маалыматтарды коргоо, купуялуулукту жана компьютердик коопсуздукту камсыз кылуу, ошондой эле тийишүүнүн алдын алуу эрежелери бар.

### Мисалы

- *Аралыктан иштеген бардык кызматкерлер маалыматтарды коргоо, купуялуулукту жана компьютердик коопсуздукту камсыз кылуу максаттарында МКТны пайдалануунун колдонулуп жаткан эрежелери менен таанышууга, түшүнүүгө жана аткарууга милдеттүү.*
- *Аралыктан иштеген бардык кызматкерлер кызматкерлерге жеткиликтүү болгон МКТны колдонуу боюнча аралыктан даярдоодон өтүүгө милдеттүү.*
- *Аралыктан иштеген бардык жетекчилер жана кызматкерлер байланыш каражаттарын өндүрүштүк максаттарда, анын ичинде МКТнын техникалык каражаттарынын жардамы аркылуу ишканалардын зыянга учурап кетүүсүн үчүн бардык чараларды көрүүгө милдеттүү.*

## 6. Үйдөгү жумуш орду

АИР эрежелерин иштеп чыгууда үйдөгү жумуш ордун уюштуруу, жабдууларды орнотуу, коопсуздукту камсыз кылуу, чыгымдардын ордун толтуруу ж.б. жөнүндөгү ишканалардын жоболорун жана талаптарын эске алуу керек.

### Мисалы

- *Кызматкер өз үйүндө жумуш үчүн жабдууну коопсуз жайгаштырып, орнотуп жана колдонууга ылайыктуу жерди тандашы керек. Бул жер жумуш орду деп эсептелет (кызматкердин үйүндөгү калган жайлар жумуш орду деп эсептелбейт).*
- *Кызматкер ишканалардын кантип жумуш ордун тандап алуу жана кесиптик иш-аракетти жүзөгө ашыруу үчүн ылайык келген коопсуз, гигиеналык жана ишенимдүү абалда сактоо боюнча көрсөтмөлөрүн аткарууга милдеттүү.*
- *Үйдөгү жумуш ордун кайра жабдуу, электр зымдарын өзгөртүү же башка жакшыртуу иштерине байланыштуу чыгымдардын ордун толтуруу үчүн ишканалардын алдын ала макулдугун алуу керек.*

## 7. Байланыш

Байланыш аралыктан иштөө үчүн чоң мааниге ээ. Аралыктан иштеген жетекчилер менен кызматкерлер өз ара байланышуунун ыкмаларын макулдашып алышы керек. Кызматкерлер макулдашылган негизги жумуш убактысынын ичинде өзүнүн жетекчилиги жана кесиптештери менен үзгүлтүксүз байланышып турушу керек экендигин белгилей кетүү зарыл.



### **Мисалы**

- *Аралыктан иштеген кызматкерлер макулдашылган жумуш убактысынын ичинде жетекчиси жана кесиптештери менен байланышта болууга жана байланышты колдоого тийиш.*
- *Жетекчи жана кызматкер болгон MKT каражаттарын колдонуу менен бири-бири менен байланышуу каналдарын жана ыкмасын макулдашып алууга тийиш.*
- *Кызматкерлер ишкананын бардык эрежелерин, жоболорун жана нускамаларын сактоону улантууга милдеттүү.*

## **8. Иштеп чыгуулардын ченемдери**

Иш берүүчүлөр АИРде иштеп чыгуулардын ченемдери мурунку эле деңгээлде сактала тургандыгын баса белгилеши керек. Бирок ишкана АИР өзгөчө кырдаалдарда киргизилгендигин жана кызматкердин алар менен эсептеше турган турмуштук жагдайлардын пайда болушу мүмкүн экендигин эске алышы керек. Ушуга байланыштуу ишкана күтүлүп жаткан ченемдерди сактоо менен, белгилүү бир даражадагы ийкемдүүлүктү караштырышы керек.

### **Мисалы**

- *Аралыктан иштеген кызматкерлер мурдагы иштеп чыгуулардын ченемдерин жана сапат деңгээлин сактоого тийиш.*
- *Иш-милдеттер, иштин натыйжалуулугу жана кардарларды тейлөө жагынан алардын кесипкөйлүгү ишкананын стандарттарына шайкеш келүүсүн улантууга тийиш.*
- *Иш берүүчү кызматкерлердин турмуштук жагдайлары жумуштун аткарылышына таасир этиши мүмкүн экендигин баамдайт; кыйыналган кызматкерлер АИРдин максатка ылайыктуулугун баалоо жана анын шарттарын өзгөртүү зарылчылыгы үчүн жетекчиси менен байланышууга тийиш.*
- *Акыркы жыйынтыктардагы жана иштеп чыгуулардын ченемдериндеги ар кандай өзгөрүүлөр кызматкердин жана анын өндүрүштүк иш-милдеттеринин конкреттүү жагдайларын эске алуу менен жетекчинин каалоосу боюнча гана киргизилет.*

## **9. Багуудагыларга кам көрүү жана башка үй-бүлөлүк милдеттер**

Балдарды багууга жана АИРге таасир эте турган башка жеке милдеттер боюнча маселелерди тиешелүү жетекчи менен кызматкердин ортосунда чечүү керек. Мында ишкана кандайдыр бир макул болууларга бара алса дагы, кызматкерлер аралык режиминде иштөө мүмкүнчүлүгүнө ээ болуу үчүн багуудагыларга кам көрүүнү жана үй-бүлөлүк милдеттерин аткарууну уюштурууга милдеттүү. Кызматкерлердин негизги иш-милдеттеринин аткарылышын камсыз кылуу менен чечим чыгарып, кырдаалга ыңгайлашуусу керек.

### **Мисалы**

- *Багуудагыларга кам көрүүнү жүзөгө ашырган жана үйүндө башка үй-бүлөлүк милдеттери бар кызматкерлер бул маселелерди жетекчиси менен чечүүгө жана аралыктагы режимдин мүмкүн болушунча ийкемдүү графигин, мисалы, башка иш графигин, кыскартылган*

*жумуш күнүн же катуу пландык көрсөткүчтөрдү же аларга жетүүнүн абдан жумшак мөөнөттөрүн белгилөө менен жумуш убактысын макулдашууга милдеттүү.*

- *Ишкана өз кызматкерлерине кандайдыр бир макул болууларга барганы менен АИР багуудагыларга кам көрүүнү жүзөгө ашырууга жана башка үй-бүлөлүк милдеттерге ылайык келбеши мүмкүн. Кызматкер үй-бүлө мүчөлөрүнө кам көрүүнү өзү уюштурууга жана өзүнүн негизги өндүрүштүк иш-милдеттерин аткарууну камсыз кылууга тийиш.*

## **10. Кызматкерге компенсация төлөп берүү жана ишкананын жоопкерчилиги**

Кызматкердин жумуш убактысынын ичинде өндүрүш объектисиндеги коопсуздугу жана ден соолугу коргоо үчүн жоопкерчиликке, адатта, иш берүүчү тартылат. Эгерде жумуш учурунда кызматкердин үйүндө өндүрүштүк кырсык келип чыкса, иш берүүчү дагы жоопкерчиликке тартылышы мүмкүн. Эгерде жумуш убактысынын ичинде кызматкердин үйүндөгү жумуш ордунда өндүрүшкө байланыштуу күтүлбөгөн кырсык болгон учурда, ал үчүн да жоопкерчилик иш берүүчүгө жүктөлүшү мүмкүн. Ошондуктан, иш берүүчүлөргө колдонуудагы улуттук мыйзамдардын жана мыйзам алдындагы актылардын, мисалы, эмгекти коргоо жөнүндө мыйзамдын, ишке орноштуруу жөнүндө мыйзамдын жана кызматкерлерге компенсация төлөп берүү тууралуу мыйзамдын жоболоруна кайрылуу сунушталат. Кызматкерлерди камсыздандыруу, адатта, өзүнө үйдүн иштөөгө арналган жеринде өндүрүштүк иш-милдеттерин аткарып жаткан жумуш убактысында алган өндүрүштүк жаракаттарды камтыйт. Иш берүүчүлөргө АИР мезгилинде колдонуудагы коопсуздук техникасынын эрежелерин иштеп чыгуу же жайылтуу сунушталат. Кызматкерлер бул эрежелерди, анын ичинде өндүрүштөгү күтүлбөгөн кырсыктар жөнүндө жана ден соолугунун начарлап кетүүсү же коопсуздук менен ден соолукка байланыштуу ар кандай башка маселелер тууралуу билдирүү тартибин билүүгө тийиш.

### **Мисалы**

- *Эгерде белгиленген жумуш убактысында кызматкер өзүнүн эмгектик милдеттерин жумуш үчүн арналган жерде аткарып жатып жаракат алса, ал кызматкерлерге компенсация төлөп берүү жөнүндө мыйзамга ылайык компенсация алышы мүмкүн. Бул учурда кызматкер түздөн-түз жетекчисине токтоосуз билдирип, тийиштүү форманы толтурууга милдеттүү.*
- *Ишкана үйдүн жумуш үчүн арналган жеринде жумуш убактысы болбогон учурда алган жаракаты, ошондой эле кызматкердин белгиленген жумуш убактысынын ичинде болгонуна же болбогондугуна карабастан, жумушту аткарууга байланышпаган үйүндө алган жаракаттар үчүн жоопкерчиликке тартылбайт.*

## **11. Өзгөчө кырдаал жана ооруп калуу**

Эрежелер өзүнө өзгөчө кырдаалдарда, мисалы, ооруган, жаракат алган, электр жарыгы же Интернет туташуу өчкөн учурларда эмне кылуу керектиги жөнүндө жоболорду камтышы мүмкүн. Иш берүүчүлөргө ошондой эле өндүрүштүн токтошу же ишкананын жабылышы АИРге өтүүгө алып келген өзгөчө кырдаалдар болуп саналгандыгын жоболордо көрсөтүү сунушталат.

### **Мисалы**

- *Аралыктан иштеген кызматкер бардык өзгөчө кырдаалдар, анын ичинде оору, жаракат алуу, электр жарыгынын же Интернет туташуунун өчкөндүгү жөнүндө өзүнүн түздөн-түз жетекчисин кабардар кылууга милдеттүү.*
- *Эгерде кызматкерлер ишкананын жабылышына же өзгөчө кырдаалга байланыштуу жумушка бара албай калыпса же кеңседе иштей алышпаса, анда алар өздөрүнүн түздөн-түз жетекчиси же начальниги менен кеңешкенден кийин үйдөн же ишкана менен макулдашкандан кийин башка алгылыктуу жерде аралыктан иштеп башташы керек.*

## **12. Чыгымдар**

АИРдин максаты – үзгүлтүксүз иш-аракетти камсыз кылуу жана жумуш орундарын сактап калуу, ошондуктан иш берүүчүлөрдүн да, кызматкерлердин да жамааттык жоопкерчилигин жана кызыкчылыгын караштырат. Иш берүүчү АИРге байланыштуу чыгымдарды өз мойнуна алгандыгын так көрсөтүшү керек, анткени кызматкерлерде өздөрүнүн жумуш ордуларын уюштурууга, Интернетке кирүүнү камсыз кылууга, электр энергиясына, камсыздандырууга кошумча чыгымдар пайда болушу мүмкүн. Ушул чыгымдардын бардыгы иш берүүчүнүн каалоосу боюнча гана компенсациялангандыктан, кызматкер алгач аларды аны менен макулдашып алууга милдеттүү.

### **Мисалы**

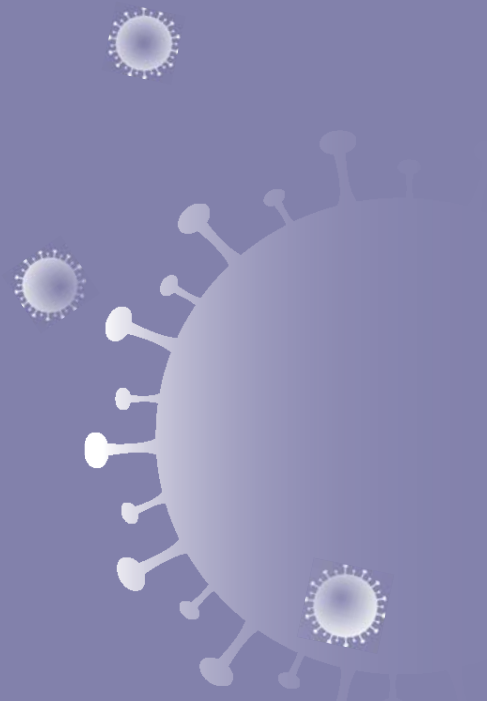
- *АИР менен байланышкан жана ушул мезгилде келип чыккан кандай гана чыгымдар болбосун кызматкер аларды көтөрүүдөн мурун ал чыгымдарды ишкана менен макулдашууга милдеттүү.*

## Адабият

- 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.
- . 2020-ж. ЭЭУ, «ЭЭУ жарчысы: COVID-19 жана эмгек чөйрөсү. Үчүнчү чыгарылыш – жаңыртылган баалоолор жана талдоо», 29-апрель.
- . 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].



**ИШТИ КАНТИП  
КАЙТАДАН КООПСУЗ  
БАШТОО КЕРЕК**





## Мазмуну

|   |     |
|---|-----|
| 1. Окуу куралынын максаты.....  | Г5  |
| 2. Жалпы мүнөздөгү сунуштар, маалымдоо жана агартуу.....                      | Г6  |
| 3. Гигиена чаралары.....  | Г8  |
| Жеке гигиена.....   | Г8  |
| Дем алуу гигиенасы.....   | Г8  |
| Өндүрүштүк-тиричилик жайларды жана жабдууларды жыйнаштыруу.....               | Г9  |
| Желдетүү.....   | Г10 |
| Жеке коргонуу каражаттары.....  | Г10 |
| 4. Алдын алуунун мүмкүн болгон чаралары: үйдөн баштап жумушка чейин.....      | Г14 |
| Үйдөн чыкканга чейин.....   | Г14 |
| Жумушка жана үйгө баруу.....  | Г20 |
| 5. Алдын алуунун мүмкүн болгон чаралары: жумушка кирүү учурунда.....          | Г21 |
| Белгилердин болушун (мисалы, дене табын) контролдоо.....                      | Г21 |
| Келгенин жана кеткенин контролдоо.....  | Г22 |
| Кире бериште (чыга бериште) элдердин топтолушунан кантип кутулууга болот..... | Г23 |
| Жеке гигиенаны жайылтуу.....  | Г23 |
| 6. Алдын алуунун мүмкүн болгон чаралары: ишканада.....                        | Г24 |
| Чечинүүчү жайлар.....   | Г24 |
| Турмуш-тиричилик жайлары.....   | Г24 |
| Ашкана жана эс алуу жайлары.....  | Г24 |
| Эмгекти, жумуш орундарын жана (же) өндүрүш участкакторун уюштуруу.....        | Г25 |
| Өндүрүш жабдуулары.....   | Г26 |
| Кызматкерлердин ортосундагы байланышты эсепке алуу журналы.....               | Г26 |
| Ишкананын ичиндеги которуштуруулар.....                                       | Г26 |
| Жыйналыштар жана иш сапарлар.....   | Г27 |



|   |     |
|---|-----|
| 7. Алдын алуунун мүмкүн болгон чаралары: жумуштан чыгуу.....                                | Г28 |
| 8. Жеткирип берүүчүлөргө жана кардарларга карата мамиле.....                                | Г29 |
| Жеткирип берүүчүлөр жана жабдууну уюштуруу .....  | Г29 |
| Кардарлар .....   | Г29 |
| 9. Аялуу кызматкерлер.....  | Г31 |
| 10. COVID-19 пандемиясынын шарттарында кызматкерлердин психикалык саламаттыгын коргоо ..... | Г32 |
| Кызматкердин психикалык абалына пандемиянын тийгизген таасири.....                          | Г32 |
| Жардам көрсөтүүдө кызматкерлердин муктаждыктарын эске алуу.....                             | Г33 |
| 11. COVID-19дун белгилери жумушта пайда болгон учурда эмне кылуу керек? .....               | Г35 |
| Адабият жана маалымат булактарына шилтемелер.....   | Г36 |

## 1. Окуу куралынын максаты

Ушул окуу куралы эмгек менен ден соолукту жана COVID-19дун алдын алуу боюнча сунуштарды камтыйт. Алар дүйнөнүн көптөгөн өлкөлөрүндө иштелип чыккан материалдарды, анын ичинде Бельгиянын социалдык өнөктөштөрү жана эксперттери тарабынан сунуш кылынган “COVID-19дун өндүрүштө жайылышын алдын алуунун жалпы принциптерин”, ошондой эле Жаңы Зеландия Ишканалар ассоциациясы МБЭС, Аргентинанын өндүрүштүк бирлиги, Чилинин курулуш тармагындагы ишканалар палатасы, Гуаякиль шаарынын Соода-өндүрүш палатасы, Гватемала айыл чарба палатасы сыяктуу уюмдар тарабынан даярдалган окуу куралдарын, ага кошо ДССУнун ар кандай материалдарын жана сунуштарын негиз кылып алган.

Басылманын максаты – иш берүүчүлөргө COVID-19дун өндүрүштө жайылышына кантип жол бербөө жана кызматкерлердин жумушка коопсуз кайтып келүүсү үчүн бул ооруну жуктуруп алуу тобокелдигин минимумга жеткирүү жөнүндө жалпы мүнөздөгү сунуштарды жана маалыматтарды сунуш кылуу. Ошондой эле анда пандемия шарттарында кызматкерлердин психикалык саламаттыгын сактоо жөнүндө сунуштар камтылат.

Чынында, вирус вакцина иштелип чыкмайынча же бул оорунун дарысы табылмайынча, калк арасында жайыла бериши мүмкүн. Ошондуктан COVID-19 оорусун, анын ичинде өндүрүштө дагы жуктуруп алуунун алдын алуу үчүн дагы деле дене бойлук аралыкты, күчөтүлгөн гигиена чараларын жана башка сактык чараларын сактоо керек. Алдын алуу чаралары болбосо ишканалар жана алардын кызматкерлери ишти коопсуз улантып, ишин акырындык менен калыбына келтире алышпайт. Ушул окуу куралы каатчылык мезгилинде ишин улантып жаткан, бирок аларга алдын алуунун күчөтүлгөн чаралары жана эмгекти коргоо талап кылынышы керек болгон ишканаларга да жардам бериши мүмкүн.

Адамдардын ден соолугун жана экономикалык иш-аракеттерди терс натыйжалардан мүмкүн болушунча коргоону камсыз кылуу максатында ушул окуу куралында берилген сунуштар бардык ишканаларда алардын көлөмүнө жана тармагына карабастан колдонулушу керек.

Эпидемиологиялык кырдаал, ошондой эле ден соолук жана коопсуздук жаатындагы колдонуудагы ченемдер жана регламенттер боюнча өлкөлөрдүн ортосундагы айырмачылыктарга байланыштуу ушул окуу куралынын тексти ар бир учурга түзүлүүчү шарттарды эске алуу менен адаптацияланууга тийиш. Мында тигил же бул тармактагы жумуштун өзгөчөлүктөрүн эске алуу керек.

**Эскертүү:** Эл аралык эмгек бюросу бул колдонмодо келтирилген жана алар авторлорго гана таандык ой-пикирлер жана көрсөтмөлөр үчүн жоопкерчилик тартпайт. Фирмалардын, коммерциялык өнүмдөрдүн жана процесстердин аталыштарына шилтемелер Эл аралык эмгек бюросу тарабынан жактырылгандыгын билдирбейт.

## 2. Жалпы мүнөздөгү сунуштар, маалымдоо жана агартуу

Алдын алуу жана эмгекти коргоо чараларын ишке ашыруу иш ыкмаларын жана өндүрүш процесстерин олуттуу өзгөртүүнү талап кылышы мүмкүн. **Иш-аракеттерди жандандырууга** өтүү, эң оболу, жок эле дегенде, өндүрүш процессинин логистикасын жана уюштурулушун жөнөкөйлөтүү үчүн **акырындык менен** (мисалы, продукциянын чектелген номенклатурасынан же иш-аракеттердин түрлөрүнөн баштоо менен) жүзөгө ашыруу максатка ылайык.

Жумушка **кызматкерлердин кимиси биринчи чыгышы керектигин** чечип алуу зарыл. Көпчүлүк ишканаларда бардык кызматкерлер бир эле учурда жумушка кайтып келе алышпайт. Андыктан, экономикалык муктаждыктарга жараша кайсы кызматкер, бөлүмдөр, топтор же бөлүмчөлөр биринчи кезекте иштеп башташы керектигин ойлонуштуруу керек. Мында иш-аракеттердин учурдагы чектөөлөрүн жана дене бойлук аралыкты сактоо сыяктуу сактык чараларын көрүү зарылчылыгы жөнүндө эстей жүрүү керек. **Аралыктан иштей алгандар ушул режимди улантууга тийиш.** Элдин топтолушуна жол бербөө үчүн жумуш убактысын өзгөртүү жөнүндө ойлонуп көрүү максатка ылайык, мисалы, мөөнөттүк жумушка же алмашылуучу иш тартибине өтүү. Кызматкерлерди тандоо критерийлери басмырлоо айыбын тагууга шылтоо болбошу үчүн мындай чаралардын расмий экономикалык негиздемесин берүү керек.

Өндүрүштө оору жуктуруу коркунучуна системалуу талдоо жүргүзүү жана алардын иерархиясын эске алуу менен колдонула турган каршы аракеттердин тийиштүү чараларын иштеп чыгуу максатында адамдардын коопсуздугуна жана саламаттыгына келтирилген учурдагы **тобокелдиктерге баа берүүнү** (COVID-19дун жайылтылышын алдын алуу зарылчылыгын эске алуу менен) аныктап алыңыздар.

**Кызматкерлердин өндүрүшкө кайтып келүүсүнө даярданыңыздар.** Атап айтканда, имараттардын жайгашуусун эске алуу менен дене бойлук аралыкты камсыз кылуу боюнча зарыл чараларды көрүү; өндүрүш жайларын жана жуугуч каражаттар менен коргоочу (бет кап жана кол кап сыяктуу) шаймандардын керектүү запастарын түзүүнү караштырган жабдууларды системалуу жыйнаштыруу жана санитардык тазалоо планын киргизүү.

**Кызматкерлер менен (жана/же кесиптик бирликтер бар болсо) ачык пикир алышууну колдоңуздар.** Тактап айтканда, кызматкерлердин (эмгекти коргоо жана саламаттыкты сактоо боюнча комитеттердин) өкүлдөрүнүн алдын алуу жана коргоо чараларын пландаштыруу, ишке киргизүү жана аткаруу процесстерине катышуусун камсыз кылыңыздар. Кызматкерлер тобокелдиктерди баалоодо жана алардын алдын алуу жолдорун табууда маанилүү жардам көрсөтө алышат. Мындан тышкары айрым өзгөрүүлөр, мисалы, нөөмөттүк же аралыктагы жумуштарга өтүү кесиптик бирликтер же кызматкерлердин өздөрү менен сүйлөшүүлөрдү жүргүзүүнү талап кылышы мүмкүн.

**Эксперттерди ишке тартыңыздар.** Жугуштуу ооруну алдын алуу жана ага каршы аракеттенүү чараларын, ошондой эле «ишти кайта баштоо» планын иштеп чыгууда (штаттык же көз карандысыз) эксперттерге, мисалы, эмгекти коргоо боюнча инженерлерлерге же эмгек гигиенасы кызматтарынын адистерине жардам алуу үчүн кайрылыңыздар.

**Компетенттүү медициналык жана эмгек органдарынын талаптарын жана сунуштарын дайыма аткарыңыздар.** Эпидемиологиялык кырдаал өзгөргөн сайын жана вирус жөнүндө маалыматтын көбөйүп жаткандыгына байланыштуу сунуштар жана талаптар тез арада өзгөрүп турушу мүмкүн, аларды өндүрүштүк саясатта жана тажрыйбада чагылдырып туруу керек. **Бардык жергиликтүү ченемдерди жана эрежелерди аткарыңыздар** (мисалы, бир эле учурда имаратта болууга уруксат берилген кызматкерлердин же кардарлардын максималдуу санына тиешелүү чогулуштарды өткөрүү, экономикалык иш-аракеттердин уруксат берилген түрлөрүн кайтадан улантуу).

**Кызматкерлерге** коопсуздук чаралары жөнүндө, мында COVID-19дун белгилери, жеке коргонуу чаралары, белгиленген (мисалы, сапарга чыгууга) чектөөлөр жана дене бойлук аралыкты сактоо зарылчылыгын негиздөө сыяктуу темаларды камтыган **маалыматтарды бериңиздер жана үйрөтүңүздөр.** Мындан тышкары кызматкерлерге COVID-19дун жуктурууга каршы күрөшүүгө байланыштуу саясат, процесстер жана тажрыйба жөнүндө маалымат бериңиздер. Бардык кызматкерлердин окуудан өткөндүгүн текшерүү үчүн маалыматтык чогулуштарга жана/же сабактарга катышкан кызматкерлердин учетун (реестрин) жүргүзүңүздөр.

**Кызматкерлер ишкананын «ишинин кайтадан башталган» пландары жана тартиби менен таанышып чыккандыгын текшериңиздер.**

Кызматкерлер, кардарлар жана келгендер COVID-19га тиешелүү суроолор пайда болгондо, **ишканада кимдер менен байланышууга боло тургандыгын** билгендигин текшериңиздер.

Жагдайлардын алардын ар түрдүүлүгүн эске алуу менен **кызматкерлердин психикалык бакубатчылыгын камсыз кылуу** боюнча чараларды көрүңүздөр.

Жумуштун кайтадан башталгандыгына жараша коркунучту баалабай калуу тенденциясы пайда болушу мүмкүн. Жетекчилик **кызматкерлердин көңүлүн алдын алуу жана коргоо чараларына карата учурдагы талаптарга буруп турууга** жана аларды кыйшайбастан аткарууну камсыз кылууга тийиш.

## 3. Гигиена чаралары

### Жеке гигиена

#### Колдорду жуу

Колдун гигиенасы COVID-19 вирусун жуктуруунун алдын алууда олуттуу мааниге ээ. Ошондуктан кызматкерлердин колду дайыма жана талаптагыдай самын суу менен жууп туруу мүмкүнчүлүгү бар экендигин текшериниздер.

Колду кургатуу үчүн кагаз майлыктар менен (сүлгү же электр кургаткычтын ордуна) камсыз кылыңыздар.

Кызматкерлерге жумушка келгенден кийин, дааратканага кирип-чыккандан кийин, мурдун тазалагандан (жөтөлгөндөн, чүчкүргөндөн) кийин жана тамактанардан мурун колду **20 секунддан кем эмес** самындап, суу менен тез-тез жууп туруу керектигин эскертиңиздер.

Колду кантип туура жууш керектигин эскерткен плакаттарды (символдорду) жайгаштыргыла. Муну тексттин минималдуу саны менен графикалык символдордун жардамы аркылуу жасаган жакшы.

Колуңзду самындап жууганга мүмкүнчүлүк жок болгон жерде спирттин негизиндеги (60–80% спирти бар)<sup>1</sup> антисептиктерди камсыз кылыңыздар.

Кызматкерлерге башка адамдар аны кармаган (мисалы, эшиктин туткалары) буюмдарга (үстү) жакындабоо керектигин жана мындай байланыштан кийин колду жууп туруу зарылчылыгы жөнүндө айтып туруңуздар.

### Дем алуу гигиенасы

Кызматкерлерге жөтөлгөн (чүчкүргөн) учурда оозун (мурдун) кагаз майлык же чыканак менен жаап, колдонулган майлыкты дароо ыргытып салуу зарылчылыгы жөнүндө эскертип туруңуздар.

Кагаз майлыктар жана алар үчүн атайын таштанды чакалар менен камсыз кылыңыздар. Бул максаттарда автоматтык түрдө ачылуучу капкагы бар чакаларды колдонгон жакшы.

Мындай таштанды чакаларды бошотуу жана дезинфекциялоо тартибин аныктап алыңыздар.

Кызматкерлерге мурдуна, көзүнө же оозуна тийбөө керектиги жөнүндө эскертүүчү плакаттарды (символдорду) илип коюңуздар.

---

<sup>1</sup> ЭЭУнун сунуштарына ылайык спирттин негизиндеги натыйжалуу кол жуугуч каражат 60% дан 80% га чейинки спиртни камтууга, ал эми анын эффективдүүлүгү европалык 1500 же ASTM International (мурунку аталышы – Материалдарды сыноонун америкалык коому) стандарттарына шайкеш келүүгө тийиш.

## Өндүрүштүк-тиричилик жайларды жана жабдууларды жыйнаштыруу

Өндүрүш жана тиричилик жайларды, жумуш орундарын жана жабдууларды күн сайын тазалоонун тартибин аныктап алыңыздар.

Тазалоо жана дезинфекциялоо үчүн атайын топту (топторду) уюштуруңуздар. Мындай топтун бул үчүн керектүү материалдары жана жеке коргонуу үчүн каражаттары болууга жана алар талаптагыдай даярдыктан өтүүгө тийиш.

Жыйнаштыруу графигин аны көрүнүктүү (мисалы, аэропорттун дааратканалары сыяктуу) жерге жайгаштыруу менен киргизиңиздер.

Жыйнаштырууда эл көп барган жерлерге (көбүнчө бир нерселердин үстүлөрүнө) өзгөчө көңүл буруңуздар. Алар төмөнкүлөр болушу мүмкүн: ашканалардагы турмуш-тиричилик жайлары, чечинүүчү жайлар (кийим чечкен жерлер), коридорлор, тамеки чегүү үчүн зоналар, жалпы пайдалануудагы столдор жана клавиатуралар, соода автоматтары, эшик/терезелердин туткалары, лифттин кармагычтары, өчүргүчтөрү, башкаруу кнопкалары, дааратканалардын эшиктери, бет жуугучтардын крандары, самын салгычтар, аспаптардын жана жабдуулардын башкаруу панелдери (кнопкалары), мисалы принтерлер, дайыма колдонулуучу шаймандар ж.б.

Көп барчу жерлердин санын (көбүнчө тийип өтүүчү нерселердин үстүлөрү) чектеңиздер:

- Ички эшиктердин айрым бөлүктөрүн (алардын айрымдары өрт чыкканда эвакуациялоого арналышы мүмкүн экендигин эске алуу менен) жаппай коюуга болот.
- Жайлардын жана шкафтардын эшиктерин ачык бойдон калтырууга (мисалы, даараткананын эшигин дайыма эле жарым-жартылай ачык калтырууга) болот.
- Персоналга бир эле канцелярдык буюмдарды (мисалы, калемсаптар, кагаз көктөлчү папкалар) жана чынылар, тарелкалар жана тамак жей турган аспаптар сыяктуу башка буюмдарды колдонбоону сунуштаңыздар.
- Кабылдамалардан жана тамактануу үчүн жайлардан журналдарды жана газеталарды алып салыңыздар.

Имаратта кызматкерлер жумуш орундарын, жабдууларды ж.б. тазалоо үчүн колдоно турган кошумча гигиена каражаттарынын (мисалы, спирттин негизиндеги гигеналык майлыктар) запасын камсыз кылыңыздар.

Жуучу каражаттардын жетиштүү көлөмүн камсыз кылыңыздар.

### **1-киргизүү. Имараттарды тазалоо жана дезинфекциялоо: санитардык-эпидемиологиялык кызматтардын сунуштары**

- Тазалоо жана дезинфекциялоо үчүн бир жолу колдонулуучу кол каптарды пайдалануу.
- Дезинфекциялоочу каражаттарды колдонуудан мурун буюмдардын үстүн самын суу менен жууп алуу.
- SARS-CoV-2 менен күрөшүү үчүн натыйжалуу дезинфекциялоочу каражаттарды пайдалануу сунушталат. Коопсуз жана натыйжалуу пайдалануу үчүн таңгактагы көрсөтмөлөрдү аткаруу. Айрым буюмдардын үстүлөрүн тазалоо үчүн хлор эритмесин колдонууга болот. Мындан тышкары кеминде 70% спирти бар каражаттарды колдонууга жол берилет.
- Электрондук шаймандардын жана башка көп колдонулуучу буюмдардын үстүлөрүн сүртүү үчүн спирттин негизиндеги (кеминде 70% спирт камтылган) майлыктарды же аэрозолдорду колдонуу максатка ылайыктуу.

*Булак: санитарно-эпидемиологиялык кызматтар, имараттарды тазалоо жана дезинфекциялоо.*

## **Желдетүү**

Механикалык же табигый желдетүүнү колдонуу менен өндүрүш имараттарын (нөөмөттөрдүн ортосунда, үзгүлтүксүз күнү бою) жакшылап желдетип туруңуздар. Мисалы, желдетүүнүн механикалык системалары менен жабдылган имараттарда имаратты колдонуудан кеминде 2 саат мурун номиналдуу ылдамдык режиминде ишке киргизүү жана аларды пайдалангандан 2 саат өткөндөн кийин төмөндөтүлгөн ылдамдык режимине өткөрүү сунушталат.

Дааратканадагы желдетүү күнү-түнү токтобостон иштеп турушу керек. Унитаздагы сууну капкагы жабылуу турганда гана агызуу керек. Желдетүү абаны сырттан туруктуу алуу менен иштеши керек. Кайра айлануу режимин кондиционерлерди 100% тышкы абаны алуу режимине өткөрүү менен өчүрүү керек. Имаратта механикалык желдетүү системасы болсо дагы, терезелерди ачып, имаратты үзгүлтүксүз желдетип туруу керек.

Жылуулукту регенерациялоо системаларынын иштешин, жылуулуктун жоголуп кетпешин текшериниздер.

Вирустун жайылышына жол бербөө үчүн жеке желдеткичтерди колдонбоңуз.

## **Жеке коргонуу каражаттары**

Жеке коргонуу каражаттарына медициналык бет каптар жана респираторлор, бир жолу колдонула турган кол каптар, коргоочу көз айнектер же бир жолку коргоочу халаттар кириши мүмкүн. Медициналык эмес бет каптар жеке коргонуу каражаттарына кирбейт, бирок COVID-19ду жуктурган адамдар жугуштуу ооруну сүйлөгөн же жөтөлгөн учурда жайылтпоо үчүн тагынышы мүмкүн.

Саламаттыкты сактоонун борбордук же жергиликтүү органдарынын жеке коргонуу каражаттарын (же медициналык эмес бет каптарды) колдонуу милдеттүүбү же колдонгон жакшыбы, ошондой эле аны кандай учурларда пайдалануу керектиги тууралуу көрсөтмөлөрүн

аткарыңыздар. Мисалы, тигил же бул максаттарда сунушталган бет каптардын ар кандай түрлөрү бар. Бул жумуштун тармагына же аткарылып жаткан тапшырмаларга, жумуш ордуна, кызматкерлер үчүн тобокелдикти баалоодогу өзгөрүүлөргө жана COVID-19дун жайылышына жол бербөө үчүн бет каптарды тагынуунун натыйжалуулугу жөнүндө болгон маалыматка байланыштуу болот.

Жалпысынан кооптуу өндүрүш факторлоруна каршы аракеттердин иерархиясына ылайык жамааттык коргоо каражаттары (мисалы, кызматкерлердин ортосун бөлүп коюу үчүн пластикалык панелдерди орнотуу же жумушчу зонаны дене бойлук аралыкты сактоо максатында тосмо тасманын (пленканын) жардамы менен чектөө) жеке коргоо каражаттарынан артыкчылыктуу. Эгерде дене бойлук аралыкты сактоо эрежелерин толугу менен сактоо мүмкүн болбосо, бет кап тагынуу көбүнчө кошумча сактык чарасы катары сунушталат.

Кызматкерде COVID-19 оорусун жуктуруу белгилери байкалган учурда аларга, ошондой эле аны менен байланышууга туура келген адамдарга бет кап кийүү сунушталат.

Бет каптын түрүнө карабастан, аны натыйжалуу колдонууну камсыз кылуу жана оорунун жайылышына жол бербөө үчүн аны талаптагыдай пайдалануу жана утилизациялоо эрежелерин сактоо керек. Эгерде иш берүүчү кызматкерлерден бет каптарды же башка жеке коргонуу каражаттарын колдонууну талап кылса, анда аларды кантип колдонуу жөнүндө маалымат алып, тийиштүү даярдыктан өтүүгө тийиш.

Бет каптарды тагынган шартта дагы кызматкерлерге башка сактык чараларын (мисалы, кол гигиенасы, дене бойлук аралыкты сактоо) катуу сактоо зарылчылыгы жөнүндө эскертип туруңуздар.

## **2-киргизүү. Бет каптардын түрлөрү: медициналык эмес бет каптар, хирургиялык бет каптар жана респираторлор**

Бет каптардын ар кандай түрлөрү бар. Бет капты кантип колдонуу тууралуу кеңеш алуу үчүн саламаттык сактоонун жергиликтүү органдарына кайрылыңыз.

### **Медициналык эмес бет каптар**

(башкача аталышы – «турмуш-тиричиликтик» же «коргоочу» бет каптар). Өзүнө текстильден, башка токулган кездемелерден же башка материалдардан (мисалы, кагаздан) колго жасалган же фабрикада жасалган бет каптардын жана бетке такчу ар кандай формалардагы бет каптарды камтыйт. Алар стандарттуу болуп эсептелбейт жана вирустардан коргоо үчүн арналган эмес. Ошентсе дагы вируска чалдыккан, бирок аны билбеген адамдардын мындай бет каптарды тагып жүргөнү башка адамдарды оору жуктуруудан коргойт жана вирустун жайылышын жайлатат.

### **Хирургиялык бет каптар**

(башкача аталышы – «медициналык» же «процедуралык» бет каптар). Хирургиялык бет кап – бул колдонуучунун оозун жана мурдун айлана-чөйрөдө болушу мүмкүн болгон булгоочу заттардан сактаган, дене бойлук тоскоолдукту жараткан, тыгыз жармашпаган бир жолку бет кап. Хирургиялык бет каптар белгиленген стандарттарга ылайык келиши керек. Алар ар кандай калыңдыкта жана суюктукка тийүүдөн коргоонун ар кандай даражаларына ээ болушу мүмкүн. Туура колдонулган учурда, хирургиялык бет кап аларда микроорганизмдер (вирустар жана бактериялар) болушу мүмкүн болгон ири тамчыларды, чачыроолорду, чачылган суюктукту



же суу чаңдарын өткөрбөй, аларды оозго жана мурунга киргизбей тосуп калышы керек. Хирургиялык бет кап колдонуучу тарабынан дем алганда бөлүнүп чыгуучу тамчылардын жайылышына жол бербейт. Мындай бет кап тамчыларды жана чачыроолорду натыйжалуу тосуп алганына карабастан, өзүнүн конструкциясы боюнча жөтөлгөндө, чүчкүргөндө же кандайдыр бир медициналык процедураларды аткарганда бөлүнүп чыгышы мүмкүн болгон абдан майда бөлүкчөлөрдү чыпкалоо же бөгөттөө үчүн арналган эмес. Хирургиялык бет каптын бетке тыгыз жармашпагандыгына байланыштуу ал микроорганизмдерден жана башка булгоочу заттардан толук коргоону камсыз кылбагандыгын белгилей кетүү керек.

### Респираторлор

(FFP2, N95, KN95 ж.б.) Респираторлор - бул бетке өтө тыгыз жармашууну жана абада болгон бөлүкчөлөрдү натыйжалуу чыпкалоону камсыз кылган дем алуу органдарын коргоочу түзүлмө. Респираторлор белгиленген ченемдерге ылайык келүүгө тийиш жана ал жеке коргонуу каражаттарына кирет. Туура колдонгон учурда респиратор хирургиялык бет каптарга караганда натыйжалуу чыпкалоону камсыз кылат. Бирок, аны туура тагынган учурда дагы, вирусту жуктуруп алуу коркунучу толугу менен жокко чыгарылбайт.

*Булак:* АКШнын Тамак-аш азыктарынын жана дары-дармектердин сапатын көзөмөлдөө боюнча башкармалыгы, N95 респираторлор жана хирургиялык бет каптар (бетке тагуучу бет каптар).

### 3-киргизүү. ДССУнун коомдук жерлерде бет каптарды тагынып жүрүү жөнүндө сунуштары

Дени сак адамдардын коомдук жайларда бет кап тагынып жүргөндүгүнүн потенциалдуу артыкчылыктарына “белгилери жок” мезгил ичинде оору жуктуруу ыктымалдыгын азайтуу, ошондой эле башка адамдарды оору жуктуруудан сактоо максатында бет кап тагынып жүргөндөрдүн стигматизациясын жокко чыгаруу кирет.

Бирок акыркы чечимди кабыл алууда төмөнкүдөй тобокелдиктер эске алынууга тийиш:

- Оору жуккан бет капка тийгендин жана аны кайра колдонуунун кесепетинен өзүнө өзү оору жуктуруп алуу коркунучу.
- Колдонулган бет каптын түрүнө жараша дем алуунун кыйындашы.
- Коопсуздуктун жалган сезими, бул, мисалы, дене бойлук аралыкты сактоо жана кол гигиенасы сыяктуу башка коргоо чараларын көрүүнү начарлатышы мүмкүн.
- Бет каптардын запастарын максатсыз колдонуу, анын натыйжасында медицина кызматкерлеринде бет каптардын жетишсиздиги.
- Калктын саламаттыгын коргоо боюнча башка, мисалы, кол гигиенасы сыяктуу чаралардын натыйжалуулугун камсыз кылуу үчүн зарыл болгон ресурстарды максатсыз колдонуу.

ДССУ, биринчи кезекте, медицина кызматкерлерине, айрыкча, дүйнө жүзү боюнча көптөгөн өлкөлөрдө байкалган дем алуу органдарын жеке коргоо каражаттарынын жетишсиздиги шарттарында медициналык бет каптарды жана респираторлорду бөлүп берүү керектигин белгилейт.

*Булак:* ДССУ, 2020, COVID-19дун шарттарында бет каптарды колдонуу боюнча сунуштар: 2020-жылдын 6-апрелиндеги убактылуу колдонмо.

## КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ӨКМӨТҮНҮН ТОКТОМУ

Бишкек ш., 2020-жылдын 11-майы № 244

### Коронавирустук инфекциянын (COVID-19) жайылуу тобокелдиктерин азайтуу боюнча кошумча чаралар жөнүндө

(Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн  
2020-жылдын 11-майындагы №244 токтомуна карата)  
тиркеме

#### 1-глава. Жалпы жоболор «Коронавирустук инфекциянын (COVID-19) жайылышына жол бербөө боюнча санитардык-эпидемиологиялык талаптар» УБАКТЫЛУУ САНИТАРДЫК-ЭПИДЕМИОЛОГИЯЛЫК ЭРЕЖЕЛЕР ЖАНА ЧЕНЕМДЕР

##### Бир жолку бет каптарды колдонуу

- адамдын жүзү менен бет каптын ортосундагы жылчыкты азайтуу үчүн мурунду жана оозду бет кап менен этият жабуу жана аны кысып коюу;
- бет капты колдонгон учурда аны кармоого жол бербөө. Колдонулуп жаткан бет капты кармагандан кийин, мисалы, аны чечкенден кийин колду жууш керек;
- бет кап нымдашып же булганып калса, таза жана кургак бет кап тагынуу зарыл;
- бир жолку бет каптарды кайра колдонууга тыюу салуу. Аларды колдонгон кийин чечип, дароо утилдештирүү керек;
- колдонулган бет каптарды, кол каптарды утилдештирүү үчүн зарыл болгон шарттарды камсыздоо;
- колдонулган медициналык бет капты жана кол каптарды өзүнчө баштыкка чогултуп, аны жылчыксыз жаап, таштанды чакасына салуу керек.

## 4. Алдын алуунун мүмкүн болгон чаралары: үйдөн баштап жумушка чейин

### Үйдөн чыкканга чейин

COVID-19дун белгилери (дене табы, кургак жөтөл, тамактын оорушу, демигүү, суук тийүү белгилери (мурду бүтүү же чүчкүрүү), жытты сезбөө) бар болгондо, кызматкерге үйүндө болуу, поликлиникага кайрылуу же компетенттүү органдар тарабынан бул максаттарда бекитилген медициналык мекемеге телефон чалуу жана алардын сунуштарын аткаруу көрсөтмөлөрүн бериңиздер. Кызматкер бул жөнүндө өзүнүн түздөн-түз жетекчисине дагы билдирүүгө тийиш.

Жергиликтүү медициналык органдан кызматкердин үй-бүлө мүчөлөрүнүн бири өзүн өзү изоляциялоо режимин сакташы керек болгон учурда эмне кылуу керектигин билгиле. Көпчүлүк учурларда кызматкер мындай жагдайда үйүндө болуп, карантинди сакташы керек.

Тиркеме  
(Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн  
2020-жылдын 9-апрелиндеги № 197 токтомуна)

### Кыргыз Республикасынын коомдук саламаттык сактоо тармагында чектөөчү/карантиндик чараларды киргизүүнүн жана ишке ашыруунун тартиби

#### 1-глава. Жалпы жоболор

1. Бул Тартип инфекциялык (анын ичинде карантиндик жана өзгөчө кооптуу) оорулардын очокторун локализациялоого жана жоюуга, аларды жайылтпоого багытталган чарбалык же башка иштин өзгөчө шарттары жана режими каралган убактылуу уюштуруучулук, режимдик-чектөөчү, административдик, чарбалык, санитардык-эпидемиологиялык (эпидемияга каршы, профилактикалык, дарылоочу) иш-чараларды иштеп чыгуу жана аткаруу боюнча аткаруучу бийлик органдарынын иш-аракеттерине болгон негизги талаптарды аныктайт.

2. Бул Тартипте төмөнкүдөй түшүнүктөр колдонулат:

**обочолонтуу** – өзгөчө кооптуу инфекцияларды жуктурбоо жана жайылтпоо максатында инфекциялык оорулары бар бейтаптардан оорусу жок адамдарды бөлүү;

**обсервация** – атайын жайларда обочолоп жайгаштырылган адамдарды (өзгөчө кооптуу оорусу бар бейтаптар менен байланышта болгон дени сак адамдар) медициналык байкоого алуу;

**чектөөчү иш-чаралар (карантин)** – инфекциялык ооруларды жайылтпоого, эпидемиялык очокту локализациялоо менен кийин анын жоюлушун камсыздоого багытталган жана чарбалык же башка иштин өзгөчө режимин, жүктөрдү, товарларды жана жандыктарды ташууну, калктын, транспорт каражаттарынын кыймылын чектөөнү караштырган убактылуу уюштуруучулук, режимдик-чектөөчү, административдик-чарбалык, санитардык-эпидемиологиялык иш-чаралардын системасы;

**өзүн-өзү обочолонтуу** – ооруну жуктуруу тобокелин азайтуу үчүн адамдардын башка адамдар менен байланышпоосу. Өзүн-өзү обочолонтуу обочолонбогон адамдар менен кандай болбосун байланыштарды түзбөөнүн ар кандай кырдаалдарын камтыйт;

**эпидемиялык өзгөчө кырдаал** – аймактагы калктын түзүлүп калган жашоо калыбынын бузулуусуна, оорунун козгогучу ошол аймактан сыртка чыгуусуна, оорунун оор абалда өтүүсүнө жана жагымсыз натыйжалардын көбөйүүсүнө алып келүүчү эпидемиялык очоктордогу инфекциялуу бейтаптардын санынын прогрессивдүү өсүүсү.

## 2-глава. Коомдук саламаттык сактоо тармагында чектөөчү/карантиндик чараларды киргизүү тартиби

3. Чектөөчү иш-чаралар (карантин) өлкөнүн, облустун, райондун, калктуу конуштун аймагында (мындан ары - карантинге алынуучу аймактар) инфекциялык оорулардын келип чыгуу жана/же жайылуу коркунучу чыккан учурларда киргизилет.

Инфекциялык оору жуккан жана/же инфекциялык оорулуу болгон жана/же инфекциялык ооруну жугузуп алууга шектүү адам жүргөн аймак, чарбалык же башка иштин объекттери аталган оорунун очогу болуп эсептелет.

Чектөөчү иш-чаралар (карантин) оорунун аныкталган очогун жана инфекция булагын, ошондой эле ага байланышы бар адамдарды жана объекттерди эске алуу менен төмөнкүдөй киргизилиши мүмкүн:

- бир конкреттүү объектте;
- калктуу конушта;
- райондо, бир нече райондордо;
- облуста;
- республиканын жалпы аймагында.

4. Чектөөчү иш-чаралар (карантин) оорунун инкубациялык мезгилин жана ошол инфекцияны акыркы жолу жугузуу мүмкүндүгүн эске алуу менен белгилүү бир мөөнөткө киргизилет.

5. Эпидемияга каршы жана эпизоотияга каршы өзгөчө комиссиянын сунушу боюнча чектөөчү иш-чараларды (карантинди) киргизүү жана алып салуу жөнүндө чечимди болжолдонуп жаткан же келип чыккан өзгөчө эпидемиялык кырдаалдын мүмкүн болуучу же чыныгы түзүлгөн жагдайына жана масштабына жараша төмөнкүлөр кабыл алат:

- Кыргыз Республикасынын Өкмөтү;
- Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн облустардагы ыйгарым укуктуу өкүлдөрү;
- жергиликтүү мамлекеттик администрациялардын башчылары;
- жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын башчылары;
- менчигинин түрүнө карабастан уюмдардын, ишканалардын жана мекемелердин жетекчилери.

Эпидемияга каршы жана эпизоотияга каршы комиссиялар тиешелүү деңгээлдерде, тармактарда жана объекттерде туруктуу иштөөчү координациялык органдар болуп эсептелет.

Республикалык деңгээлде Республикалык эпидемияга каршы жана эпизоотияга каршы өзгөчө комиссия (мындан ары – Республикалык комиссия) иштейт, анын курамы жана укуктары Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан аныкталат.

Тиешелүү деңгээлдердеги эпидемияга каршы жана эпизоотияга каршы комиссиялар:

- эпидемиялык очоктун, оору болгон пункттун, карантинге алынуучу зонанын (зарылдыгына жараша коркунуч жараткан зонанын) чектерин так аныкташат, карантиндик посттордун, айланма жолдордун жана маалымдоо белгилерин жайгаштыруу жерлерин аныкташат;
- эпидемиялык очокту жоюу, оору болгон пункттарда жана оору коркунучу бар зоналарда аны жайылтпоо жана профилактика иш-чараларынын планын иштеп чыгышат. Бул планда карантиндик аймактын, чарбалык же башка иштин объектисинин, өзгөчө маанилүү объекттинин эпидемиологиялык абалы чагылдырылат (инфекциянын жайылуу даражасы, бейтаптардын болушу), чарбалык жана башка зарыл иш-чараларды жүргүзүү масштабдары жана мөөнөттөрү каралат, оору очогун сакайтуу ыкмалары жана мөөнөттөрү аныкталат, өзүнчө иштерди аткарууга жана оорунун очогун жоюуга жооптуу адамдар дайындалат жана карантиндин башка эрежелери каралат;
- чектөөчү иш-чараларды (карантинди) киргизүү жөнүндө чечимдерди кабыл алуу үчүн керектүү материалдарды даярдашат;
- чектөөчү иш-чаралардын/карантиндин режимин камсыздоочу күчтөрдү жана каражаттарды аныкташат.

8. Чектөөчү иш-чаралардын (карантин) режими шартында эпидемияга каршы жана профилактикалык иш-чаралар саламаттык сактоо уюмдары тарабынан аткарылат, Кыргыз Республикасынын Саламаттык сактоо министрлигинин контролдоосу менен бул ишке министрликтердин, мамлекеттик комитеттердин, административдик ведомстволордун, ишканалардын, бирикмелердин жана уюмдардын (менчигинин түрүнө карабай) күчтөрү жана каражаттары тартылат.

9. Белгиленген чектөөчү иш-чаралардын (карантин) режими республикалык бюджеттин, Кыргыз Республикасынын Саламаттык сактоо министрлигинин Эпидемиологиялык фондунун эсебинен жана Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына каршы келбеген башка каражаттардын эсебинен камсыздалат.

### **3-глава. Чектөөчү иш-чаралардын (карантин) маселелери**

10. Чектөөчү иш-чараларды (карантинди) киргизүүдө төмөнкүлөр каралат:

- куралданган күзөт кызматкерлерин коюу (курчоо) менен эпидемиялык очокту, калктуу конуштарды жана жалпы карантиндик зонаны толугу менен обочолонтуу;
- карантин зонасынан калктын кирүүсүн жана чыгуусун, ошондой эле мүлктү алып чыгарууну катуу контролдоо;
- оору жуккан очок аркылуу автомобиль транспортунун өтүүсүнө жана өзүнчө бөлүнгөн жайлардан башка жерде транзиттик өтө турган темир жол транспортунун токтоосуна тыюу салуу;
- обсерваторлорду ачуу жана оору очогунда болгон адамдарды жана карантин зонасынан тышкары жакка чыккан адамдарды обсервацияга алуу иш-чараларын жүргүзүү;
- инфекциялык бейтаптарды эрте аныктоо, аларды обочолонтуу менен атайы бөлүнүп даярдалган саламаттык сактоо уюмдарына жаткыруу;
- калктын айрым топторунун ортосундагы баарлашууларды чектөө жана жеке коргонуу каражаттарын пайдалануу тартибин сактоо;
- чектөөчү иш-чаралар (карантин) учурунда, түзүлгөн эпидемиологиялык кырдаалга жараша калк үчүн шаардык транспорттун, соода түйүндөрүнүн жана коомдук тамактануу ишканаларынын, экономикалык жана өндүрүштүк иштин объекттеринин үзгүлтүксүз иштөөсүн камсыздай турган иштөө режимин белгилөө;
- эпидемиялык очокто жайгашкан айыл чарба объекттеринин, саламаттык сактоо уюмдарынын эпидемияга каршы жана эпизоотияга каршы иш режимин белгилөө;
- сырткы чөйрөнүн объекттерин, чыгарылган өнөр жай продукциясын жугушсуздандыруу жана калкты санитардык тазалоо боюнча иш-чараларын өткөрүү;
- тамак-аш өнөр жайынын бардык объекттерин чыгарылуучу продукциянын зыянсыздыгын кепилдөөчү иштин атайын технологиялык режимине өткөрүү;
- чукул түрдөгү жана спецификалуу профилактиканы жүргүзүү;
- калк, ишканалар, министрликтер жана ведомстволор тарабынан карантиндин белгиленген эрежелерин так аткарылышын контролдоо;
- калк арасында санитардык-түшүндүрүү иштерин жүргүзүү;
- жугузуу очогунун айланасында, адамдар жана транспорт каражаттары жүрүүчү негизги жолдордо күзөт постторун коюу жолу менен карантиндик аймакта күнү-түнү иштеген куралдуу күзөттү (курчоону) жана посттор аралык күзөттү күнү-түнү патрулдоо, карантин киргизилген айрым калктуу конуштардын ортосунда калктын жүрүшүн катуу контролдоо, чектөөчү белгилерди, көрсөткүчтөрдү орнотуу жана айыл жолдорунда, жалгыз аяк жолдордо постторду орнотуу ж.б.;
- карантиндик зонада саламаттык сактоо системасынын, тамак-аш өнөр жайынын ж.б. иштешин камсыздоочу транспорт каражаттарын жана адамдарды кошпогондо, карантинге алынган калктуу конуштардын ичинде жана арасында калктын, транспорттун жүрүүсүнө тыюу салуу;
- массалык иш-чаралардын (митингдердин, жыйналыштардын) өткөрүлүшүнө тыюу салуу, базарларды жабуу.

11. Санитардык-контролдук пункт калктын кирүүсү жана чыгышы боюнча эпидемияга каршы режимдин аткарылышын контролдойт. Контролдук-өткөрүү пунктунун курамында санитардык-контролдук пункт орнотулат.

Карантиндик зонадан жүктөрдү (жабдууларды, техниканы, сырьелорду, товарларды жана азык-түлүктөрдү) чыгарууга, алардын жугушсуздандырылгандыгы жана зыянсыздыгы тууралуу документтер болгондо уруксат берилет. Адамдардын карантиндик аймактан чыгып кетүүсүнө же чыгышына, оорунун жоктугу жана обсервациядан өткөндүгү тууралуу документи болгондо уруксат берилет.

Карантин зонасына жүктөрдү киргизүү (түшүрүүчү жерге чейин) жүктөрдү коштогон адамдардын карантиндин белгиленген эрежелерин дыкат аткарганда тоскоолсуз ишке ашырылат.

Карантин зонасына чектөөчү иш-чаралар (карантин) режиминин шарттарын камсыз кылууга тартылган кызматтарга, ошондой эле карантин зонасынын аймагында дайыма жашаган, бирок карантин коюлганга чейин андан чыгып кеткен адамдарга тоскоолсуз кирүүгө мүмкүндүк берилет.

Санитардык-контролдоо пунктуна төмөнкүлөр жүктөлөт:

- карантин зонасынан чыгып жаткан адамдардын обсервациядан өткөндүгү тууралуу күбөлүктөрүн текшерүү;
- карантин зонасына келген адамдарга шашылыш профилактикалык каражаттарды берүү;
- жүктөрдү коштоп жүргөн адамдарды, транспорттук бригадаларды, иштеген жерине санитардык-контролдоо пункту аркылуу өткөн калкты жана жумушчу сменаларды медициналык байкоо жүргүзүү;
- аэропорттордун, авто/темир жол вокзалдарынын санитардык абалын контролдоо;
- контролдук-өткөрүү пунктунда иштеген жеринде жеке курамды медициналык байкоого алуу;
- карантин зонасынан чыккан жана ага кирген адамдардын арасында инфекцияны алып жүргөн бейтаптарды аныктоо жана аларды обочолонтуу.

Карантин зонасынан жүктөрдү ташып чыгаруу үчүн дезинфекцияланган транспорт жана карантин зонасына жүктөрдү жеткирген транспорт, аны тийиштүү тазалоодон өткөргөндөн кийин колдонулат.

#### **4-глава. Обсервация, обочолонтуу жана өзүн-өзү обочолоо**

12. Обсерватор жергиликтүү администрация жана саламаттык сактоо уюмдары тарабынан мейманканалардын, жатаканалардын, эс алуу үйлөрүнүн ж.б. базасында күн мурун иштелип чыккан план боюнча жайгаштырылат. Обсерватор катары аэро-, авто-, темир жол вокзалдарынын имараттарын колдонууга болот. Обсерваторлордо медициналык байкоону ушул максат үчүн атайын бөлүнгөн медициналык кызматкерлер ишке ашырат.

13. Карантиндик зонада убактылуу калган адамдардын (эмгек өргүүдөгүлөр, иш сапардагылар) чыгуусуна обсервациядан кийин уруксат берилет. Бул максат үчүн атайын обсерваторлор түзүлөт, мында обсервациялангандар үчүн инфекциялык оорулардын инкубациялык мезгилине тең мөөнөттө медициналык байкоо ишке ашырылат. Холерада обсервациялануучулардын вибрион алып жүрүүчүлүгү текшерилет.

14. Карантиндик зонада убактылуу жашап, чыга турган адамдар жөнүндө маалымат ишканалардын, уюмдардын жетекчилери, турак жайдын менчик ээлери тарабынан жергиликтүү бийлик органдарына берилет.

15. Карантин киргизилгенге чейин оорунун очогунан чыккан жүргүнчүлөр менен тейлөө кызматкерлерин обсервациялоону аймактык мамлекеттик администрациялар жана саламаттык сактоо уюмдары менен биргеликте тиешелүү транспорт уюмдарынын жетекчилери уюштурат.

16. Обсервациялануучу адамдар мүмкүндүккө жараша майда топтордо жайгаштырылат, топтор арасында сүйлөшүүгө жол берилбейт. Обсерваторго жайгаштыруунун алдында обсервациялануучу адамдар медициналык кароодон өтөт. Обсерваторго оорунун белгилери жок, дени соо адамдар гана жайгаштырылат.

17. Обсервация бүткөндөн кийин обсервациялануучу адамдар обсервациядан өткөндүгү тууралуу оору баракчалары жана маалым каттар менен камсыздалат жана жашаган жерине жөнөтүү үчүн аэропорттор менен автовокзалдарга ыйгарым укуктуу органдар тарабынан уюштуруп жеткирилет.

18. Обсервациялануучу адамдардын арасында инфекциялык оорулар аныкталганда, алар госпиталдарга которулат, ал эми башка обсервациялануучулар үчүн алардын обсервация мөөнөтү инкубациялык мезгилдин аякташына чейин тиешелүү түрдө узартылат. Обсерватордо бейтапты ооруканага жаткыргандан кийин бейтап менен байланышта болгон обсервациялануучу адамдарды жана тейлөөчү персоналды толук санитардык иштеп чыгуу менен дезинфекциялоо жүргүзүлөт.

19. Жүктөрдү жеткирген адамдар бейтаптар менен байланышта болгондо же карантиндин белгиленген эрежелерин бузганда карантиндик зонада обсервацияланууга тийиш. Жүктөрдү коштогон адамдар карантиндик зонадан чыккандан кийин жолдо жүргөндө жана жашаган жери боюнча медициналык байкоого алынат.

20. Аныкталган бейтаптарды обочолотууну эпидемиялык очокто иштеген медициналык түзүмдөр (эвакуациялык бригада) уюштурат.

21. Карантиндик зонада инфекциялык бейтаптарды обочолотуу жана дарылоо үчүн инфекциялык стационарлар жайгаштырылат (инфекциялык көчмө госпиталдар, изоляторлор, провизордук жана обсервациялык госпиталдар).

22. Өзгөчө кооптуу инфекциялар менен ооругандар үчүн инфекциялык стационарларды жайгаштырууда төмөнкүлөр каралат: күчөтүлгөн режим зонасы (жугуштуу бөлүк), мында кабылдама-бөлүштүрүү, дарылоо-диагностикалык, дарылоо, лабораториялык бөлүмдөр жайгаштырылат; морг, медициналык кызматкерлер үчүн изолятор жана обсервациялык зона (таза бөлүк), мында кызматкерлер үчүн дарыкана, ашкана, жатакана/казарма, штаб жана чарба бөлүмдөрү жайгаштырылат. Бул зоналардын ортосунда санитардык өткөрмө жана тапшыруу пункттары жайгаштырылат.

23. Обочолотуу бүткөндөн кийин сакайган адамдар обочолонтуудан өткөндүгү тууралуу оорукана баракчалары жана маалым каттары менен камсыздалат жана жашаган жерине жөнөтүү үчүн ыйгарым укуктуу органдар тарабынан аэропортко же автовокзалдарга уюштурулуп жеткирилет.

24. Эгер обочолоодон өтүү учурунда обочолоого алынган адамда оорунун клиникалык белгилери жана оң лабораториялык изилдөөлөр табылса, анда алар мындан ары дарылануу үчүн госпиталга которулат.

25. Өзгөчө кооптуу инфекциялык оорулар боюнча абал жакшы эмес пункттардан жана өлкөлөрдөн келгендер өз алдынча обочолонууга алынат, ошондой эле ал адамга коомдук саламаттык сактоо кызматтарына инфекциянын инкубациялык мезгилинде башка адамдар менен байланышта болбоо милдеттемеси берилет.

#### **5-глава. Карантин аймагында колдонулган башка чаралар жана жоопкерчилик**

26. Карантинде жаткан калк үчүн эң керектүү тамак-аш жана өнөр жай продуктулары карантиндик зонага Республикалык комиссия аныктаган жеткирүү пландарына ылайык киргизилет. Экономикалык жана өндүрүштүк иштин объекттерине арналган жүктөр (резервдик кампалар) белгиленген жерине объектке, ал эми калк үчүн - түшүрүү пункттарына жеткирилет.

27. Жүктөрдү коштоп жүргөн адамдарды жайгаштыруу үчүн түшүрүү пункттарында жайлар (изоляторлор); жүктөрдү коштоп жүргөн адамдарды карантиндик зонадан кетүү алдында толук санитардык тазалоодон өткөрүү үчүн санитардык өткөрмөлөр; транспортту зыянсыздандыруу үчүн аянтча жабдылат.

28. Карантиндик зонага кирип бараткан адамдардын вакцинация жасалгандыгы жөнүндө ырастоочу документи (зарыл болсо), шашылыш профилактика каражаттары, жеке коргонуу каражаттары болушу керек.

29. Карантин шартында ишин уланткан объекттерде эпидемияга каршы иштөө режимин киргизилет, алар:

- жумушчулардын жана кызматчылардын арасында оору жугузуп алгандарды өз убагында табуу жана аларды дароо обочолотуу, ошондой эле алар менен байланышта болгон адамдарды байкоого алуу;
- өндүрүштүк (кызматтык) жайларда тышкы чөйрөнү зыянсыздандыруу боюнча иш-чараларды өткөрүү;
- жумушчулардын жана кызматчылардын арасында профилактикалык иш-чаралардын (шашылыш жана спецификалык профилактика жана башка иш-чаралар) өз убагында жүргүзүлүшүн камсыз кылуу;
- жумушчулар жана кызматчылар тарабынан белгиленген режимдик жана санитардык-гигиеналык эрежелерди аткаруусу;
- өзгөчө кырдаал шартында тамак-аш продуктуларын өндүргөн объекттерди продукциянын зыянсыздыгын камсыздоо менен продукцияны чыгаруунун жаңы технологиялык режимине которуу.

30. Өзгөчө кырдаалдын санитардык-эпидемиологиялык кесепеттерин жоюу менен алектенген дарылоо-профилактикалык жана эпидемияга каршы түзүмдөр иштин эпидемияга каршы күчөтүлгөн режимине которулат, ал төмөнкүлөрдү камтыйт: обсервациялоону, түзүмдүн өздүк курамын казармалык жайгаштырууну, жеке коргонуу каражаттарын пайдаланууну, шашылыш профилактика каражаттарын колдонууну, уюмдарда (поликлиникаларда, изоляторлордо, стационарларда ж.б.) учурдагы дезинфекциялоону өткөрүүнү.

31. Транспорт каражаттарын жугушсуздандыруу атайын уюшулган аянтчада жана жуучу станцияларда, кийимдер, бут кийимдер жана жумшак эмеректер - дезинфекциялык-душ түрүндөгү көчмө орнотмолорду колдонуу менен ишке ашырылат.

32. Өзгөчө кооптуу инфекция менен ооругандыгы тууралуу диагноз аныкталганга чейин байланышта болгон адамдар таасири күчтүү антибиотиктер менен жалпы шашылыш профилактикадан өткөрүлөт.

33. Карантиндик зонадан сырткары спецификалуу профилактика (вакциналык профилактика) эпидемиялык көрсөткүчтөр боюнча жүргүзүлөт.

34. Инфекциялык оорулууларды же ооруга шектүүлөрдү активдүү аныктоо үймө-үй кыдыруу же эпидемиялык очоктогу жабыркаган калкты сурамжылоо жана температурасын текшерүү, медициналык кароодон өткөрүү жолу менен камсыздалат. Бул иштерди саламаттык сактоо уюмдарынын адистери жүргүзөт.

35. Бөлүмдөрдү дезинфекциялоочу каражаттар менен борбордук камсыздоо үчүн дезинфекциялоочу эритмелерди даярдай турган пункттар уюштурулат.

36. Режим катуу сакталган зонада стационардын өздүк курамын диагноз такталганга чейин жеке коргонуучу каражаттар (I типтеги чумага каршы кийимдер, «Кварц» ж.б.) менен иштейт жана иш аяктагандан кийин толук түрдө санитардык тазалануудан өтөт.

37. Инфекциялык оорулуулар менен иштөөдө кызматкерлердин эпидемияга каршы режимдин талаптарын кылдат аткаруусу үчүн жоопкерчилик госпиталдардын жетекчилерине жүктөлөт.

38. Карантиндик зонадагы калк жамаатта же үй-бүлөсүндөгү адамдын ооруп калгандыгы жөнүндө өз убагында кабарлоо жана алар менен сүйлөшүүдөгү сактык чараларын көрүү, карантиндик зонада уюшулбаган кыймылдарды токтотуу, карантиндик зонага кирип-чыгуу жана буюм-тайымдарын чыгаруу боюнча белгиленген тартипти сактоо жана жеке гигиеналык талаптарды кылдат аткаруу сыяктуу иш-чараларды камтыган карантиндин белгиленген эрежелерин кылдат аткарууга милдеттүү.

39. Ушул Тартиптин ченемдерин мамлекеттик бийлик органдары, жеке жана юридикалык жактар, башка субъекттер бузганда, алар Кыргыз Республикасынын Жазык кодекси, Кыргыз Республикасынын Жоруктар жөнүндө кодекси жана Кыргыз Республикасынын Бузуулар жөнүндө кодекси белгилеген жоопкерчиликке тартылат.



## Жумушка жана үйгө баруу

Эгерде жумуш жакын жерде болсо, анда кызматкерлерге ал жакка жөө же велосипед менен барууну сунуштаңыздар. Кызматкерлерге коомдук транспортту, айрыкча, тыгын учурларда колдонбоону сунуш кылыңыздар. Коомдук транспортту пайдалануу керек болсо, кызматкерлерге ташып келүүчү ишканалардын көрсөтмөлөрүн аткаруу кеңешин бериңиз.

Эгерде жеке унаасын колдонууну каалаган кызматкерлер көп болсо, унаа токтотуучу жайлардын санын кантип көбөйтүү керектигин карап көрүңүздөр.

Кызматкерлерге сапарга чейин жана андан кийин кол жана дем алуу гигиенасынын маанилүүлүгү жөнүндө эскертип туруңуздар.

Эгерде иш берүүчү өзүнүн транспортун бөлүп берсе (мисалы, микроавтобус же кадимки автобус):

- Жүргүнчүлөрдүн ортосунда **сунуш кылынган минималдуу 1 метр<sup>2</sup> аралыкты** (мисалы, орундуктардын кээ бирлерин тосмолоп коюу менен) сактоону камсыз кылыңыздар. Транспорт каражатынын сыйымдуулугу анын түрүнө жараша чектелет.
- Сунушталган аралык камсыз кылуу мүмкүн болбогон учурда, саламаттыкты сактоонун улуттук органдарынын сунуштарына ылайык, мисалы, бет каптардын жардамы аркылуу кошумча коргоону камсыз кылуу мүмкүнчүлүктөрүн издеңиздер.
- Топтолууга жол бербөө үчүн жүргүнчүлөрдү ташууну бир нече этап менен жүзөгө ашырыңыздар.
- Талаптагыдай желдетүүнү камсыз кылыңыздар (мисалы, айдап бара жатканда терезелерди ачуу).
- Транспорт каражатын, өзгөчө көп учурда аларды кармаган нерселердин үстүлөрүнө көбүрөөк көңүл бөлүү менен (мисалы, эшик туткаларын, кармагычтарды) дайыма жууп туруңуздар.
- Транспорт каражатынын айдоочу отурган жагын башка жактардан (мисалы, тасманын жардамы менен же полду маркировкалоо менен) бөлүп алыңыздар.
- Жүргүнчүлөрдүн арткы эшиктен кирип-чыгуусун сураныңыздар.
- Транспорт күткөн жерлерде жүргүнчүлөрдүн топтолушуна жол бербөө үчүн чараларды көрүңүздөр.

---

2 Ушул колдонмо адамдардын ортосунда 1 метр аралыкты камсыз кылуу сунушталат, бул [Дүйнөлүк саламаттыкты сактоо уюмунун](#) сунуштарына дал келет. Бирок ар бир өлкөдө өзүнүн минималдуу ченемдери болушу мүмкүн (адатта 1 метрден 2 метрге чейин). Иш берүүчүлөр уюмдары жана ишканалар алардын өлкөсүндө колдонулган эрежелерди жана көрсөтмөлөрдү сактоого тийиш.

## 5. Алдын алуунун мүмкүн болгон чаралары: жумушка кирүү учурунда

### Белгилердин болушун (мисалы, дене табын) контролдоо

Учурдагы укуктук ченемдер жана компетенттүү медициналык органдын оорунун белгилеринин бар болушун контролдоого карата сунуштары менен таанышып чыгыңыздар.

Айрым өлкөлөрдө өндүрүшкө кирердин алдында кызматкердин дене табын өлчөөгө болот. Дене табы жогору болгон учурда ( $37,5^{\circ}$  жогору), кызматкер жумушка киргизилбейт.

Дене табын контролдоо жол-жобосу бардык кызматкерлер үчүн (өндүрүштөгү иш-милдеттерине, эмгек келишиминин түрүнө ж.б. жараша) бирдей болушу керек жана ишеничтүү жабдууларды (мисалы, инфракызыл термометрди) пайдалануу жана тиешелүү көрсөтмөлөрдү сактоо менен жүзөгө ашырылышы керек. Контроль медицина кызматкери, кадрлар бөлүмүнүн адиси же атайын даярдыктан өткөн адам тарабынан жүзөгө ашырылууга тийиш. Мында кызматкерлерге мындай контроль медициналык диагноз дегенди билдирбегендигин жана аны алмаштырбагандыгын түшүндүрүп берүү керек.

Бир катар өлкөлөрдө дене табын өлчөө сунушталбайт, анткени COVID-19 дайыма эле жогорку дене табы менен коштоло бербейт. Мында мындай контроль күтүлбөгөн кесепеттер менен опурталдуу: дене табы жогору болгон адамдар дене табын түшүрүү үчүн ысыкты түшүрүүчү дарыны (мисалы, парацетамол) ичүү менен өзүнүн абалын жашырууга аракет кылып, аны менен бирге коопсуздуктун жалган сезимин жаратышы мүмкүн.

Башка өлкөлөрдө иш берүүчүлөр кызматкерге өндүрүш объектисине кирүүгө уруксат берүүдөн мурда дене табынын көтөрүлгөнүнө карабастан, оорунун белгилеринин жоктугу (жөтөл, тамактын оорушу, демигүү, суук тийүү белгилери (мурундун бүтүшү же чүчкүрүү), жыттын жоголушу) жөнүндө күбөлөндүрүүгө кол коюуну талап кылат.

Дене табын контролдогон учурда кызматкерлерге бул оору жуктуруу ыктымалдыгынан аларды коргоо максаттарында жасалгандыгын түшүндүрүңүздөр. Андан тышкары кызматкерлерге бул маалыматты колдонуу тартиби жөнүндө айтып бериңиздер. Жеке маалыматтарды коргоо ченемдери жана жеке жашоонун сырлары сакталууга тийиш.

## COVID-19 боюнча убактылуу санитардык эрежелер жана ченемдер

### КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ӨКМӨТҮНҮН ТОКТОМУ

Бишкек ш., 2020-жылдын 11-майы № 244

#### Коронавирустук инфекциянын (COVID-19) жайылуу тобокелдиктерин азайтуу боюнча кошумча чаралар жөнүндө

(Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2020-жылдын 11-майындагы №244 токтомуна карата)  
тиркеме

#### 2-глава. Айрым объекттерге коюлуучу талаптар

| Талаптар                 | Экономикалык иш-аракетти кайтадан баштаган учурда объекттердеги талаптарды аткаруу шарттары   |
|--------------------------|---|
| “Кирүү филтрин” уюштуруу | <ul style="list-style-type: none"> <li>- кызматкердин дене табын текшерүүгө жооптуу адамды аныктоо. Медициналык пункту бар жерлерде – дарыгердик көзөмөлдү уюштуруу;</li> <li>- жооптуу адамдын кире бериште кызматкерлердин дене табын контактсыз термометр же контакттуу ыкма менен текшерүүсү;</li> <li>- кызматкерлердин үй-бүлө мүчөлөрүндө респиратордук симптомдордун бар же жоктугу тууралуу сурамжылоо (анкета түзүү) жүргүзүү, кызматкерлерди текшерүү (жөтөл, дене табынын көтөрүлүшү, алсыроо, баш оору ж.б.);</li> <li>- дене табы көтөрүлгөн же инфекциялык оорулардын белгилери байкалган адамдарды иш ордунан милдеттүү түрдө четтетүү;</li> <li>- келүүчүлөрдүн сөзсүз түрдө бет кап же респиратор менен кирүүсү.</li> </ul> |

## Келгенин жана кеткенин контролдоо

Өндүрүш жайларына киргендердин санын минимумга чейин кыскарткыла: жалпысынан, ишкананын ишине түздөн-түз тиешеси жок адамдар объектке киргизилбеши керек. Келгендерге (мисалы, кардарларга жана жеткирип берүүчүлөргө) бул объектке киргизүүдөн мурун ишканада колдонулуучу гигиена жана коопсуздук эрежелери жөнүндө түшүндүрүп бериңиздер. Келгендерден бул чаралар менен макул экендиги жөнүндө жазуу жүзүндө ырастаманы талап кылууга болот.

Айрым өлкөлөрдө иш берүүчүлөр кирген жана чыккан кызматкерлердин, подрядчылардын жана келгендердин бардыгынын байланыш реквизиттеринин (дареги, телефон номери ж.б.) эсебин жүргүзөт. Мындай эсепке алуу COVID-19 оорусунун же болжолдуу оорунун учурларын аныктоону жеңилдеттиши мүмкүн. Баарынан жакшысы - бул максаттар үчүн кадрларды жана келгендерди электрондук эсепке алуунун учурдагы системасын колдонуу. Эгерде көбүнчө манжалардын изи боюнча контролдоо системасы колдонулса, кирүүнүн жеке карталар системасына убактылуу өтүү мүмкүнчүлүгүн карап көрүңүздөр. Кагаз ырастамалар системасы дагы көптөгөн адамдар кире бериште каттоодо бир эле нерсенин үстүн кармай бергендиктен потенциалдуу коркунуч жаратышы мүмкүн. Эгерде электрондук

системага өтүү мүмкүн болбосо, текшерүү ведомостуна кол койгондон же контролдук сааттарды колдонуудан мурун кызматкерлер жана келгендер колдорун спирттин негизиндеги антисептиктер менен жууп же сүртүп алгандарын текшерүү керек.

## **Кире бериште (чыга бериште) элдердин топтолушунан кантип кутулууга болот**

Ден бойлук аралыкты камсыз кылуу жана ишкананын кире беришинде жана чыга беришинде кызматкерлердин топтолушуна жол бербөө боюнча чараларды көрүңүздөр. Бул үчүн полдун үстүн маркировкалоону, тасмаларды же дене бойлук тоскоолдуктарды пайдаланыңыздар.

Мүмкүнчүлүккө жараша кызматкерлердин топтолушуна жол бербөө үчүн нөөмөттүк жумуш режимин же жумуштун башталышы менен аякташынын алмашылуучу графигин колдонуңузда (анда бир нече кызматкер жумушуна эрте келсе, ал эми башкалары кийинчерээк келет).

Мүмкүн болсо, ишкананын аймагынан ар кайсы нөөмөттүн кирүү жана чыгуу каттамдарын караштырыңыздар.

Аралыкты сактоо үчүн унаа токтотуучу аймакты пландалуусун ойлонуштуруңузда (унаа токтотуучу жайлардын саны, автомобилдерди, мотоциклдерди, велосипеддерди бөлүштүрүү).

## **Жеке гигиенаны жайылтуу**

Ишкананын аймагынын кире беришинде кызматкерлерге колду жууп туруу зарылчылыгы жөнүндө эскерткен плакаттарды илип коюңузда.

Кызматкерлерге кол алышып жана саламдашуунун башка байланыш түрлөрүнө жол бербөө зарылчылыгы тууралуу эскертип турган плакаттарды жайгаштырыңыздар.

## **6. Алдын алуунун мүмкүн болгон чаралары: ишканада**

### **Чечинүүчү жайлар**

Кызматкерлердин ортосунда жетиштүү аралыкты камсыз кылуу үчүн канча кызматкер чечинүүчү бөлмөдө бир эле учурда боло алгандыгын аныктоо керек.

Зарыл учурда чечинүүчү бөлмө үчүн кошумча жайларды бөлүп бериңиздер.

Чечинүүчү бөлмөлөрдү жок дегенде нөөмөттөрдүн ортосунда жана ар бир жумушчу күндүн аягында дайыма тазалап турууну уюштуруңуздар.

### **Турмуш-тиричилик жайлары**

Кызматкерлерге дааратканага киргенге чейин жана андан чыккандан кийин колдорун жуу зарылчылыгы жөнүндө эскертип туруңуздар.

Дене бойлук аралыкты максималдуу сактоо чараларын камсыз кылыңыздар, мисалы, кошумча дааратканаларды убактылуу орнотуу, даараткананын ичинде болгон адамдардын санын чектөө менен, ошондой эле писсуарларды жана жуунгучтарды бири-биринен жетиштүү аралыкта жайгаштыруу менен адамдардын санын чектеңиздер.

Мүмкүнчүлүккө жараша дааратканаларда кол жуу үчүн суюк самындын болушун (самын кесиндилеринин ордуна) жана аларды кургатуу үчүн кагаз сүлгүлөрдү (чүпүрөк сүлгүнүн жана электр кургаткычтын ордуна) камсыз кылыңыздар.

Даараткана жана турмуш-тиричилик жайларды үзгүлтүксүз, анын ичинде ар бир жумуш күнүнүн аягында тазалоону уюштуруңуздар.

### **Ашкана жана эс алуу жайлары**

Эгерде ишкананын ашканасы (тамактануучу жай) төмөнкүдөй шарттарды канааттандыра алса, анда ал кызматкерлер тыныгуу маалында тамактануу үчүн ишкананын аймагынан чыкпашы үчүн ачык болууга тийиш.

Кызматкерлерге ашканага кирерден мурун колду жуу зарылчылыгы жөнүндө эскертип туруңуздар. Бул үчүн ашканада колдор үчүн антисептиктин болушун камсыз кылуу сунушталат.

Дене бойлук аралыкты сактоо жана коопсуздукту камсыз кылуу үчүн ашканада бир эле учурда максималдуу түрдө канча көп адам болушу мүмкүн экендигин аныктап алыңыздар.

Адамдардын топтолушуна жол бербөө үчүн эс алууга жана тамактанууга тыныгуулардын алмашылуучу графигин белгилеңиздер. Эгерде жумуш нөөмөт менен уюштурулган болсо, анда ар кандай нөөмөттөгү кызматкерлердин ашканада бир эле учурда болушуна жол бербениздер.

Ашкананын имаратын отургандар бири-биринен алыс жайгашкыдай кылып пландаштырыңыздар (мисалы, столдор менен отургучтардын ортосундагы аралыкты кыскартуу менен отургучтардын санын азайтыңыздар).

Тамакты жалпы бир казандан (мис., сорпо, ботко) жегенди жана жалпы жабдууларды (мисалы, микротолкундуу меш) колдонууну кыскартыңыздар (жок кылыңыздар).

Ашканадагы тамактанууну уюштурганды өзү менен кошо ала турган таңгакталган тамактарды таратып берүүгө алмаштырыңыздар.

Накталай акчаларды берүүгө жол бербөө үчүн накталай эмес эсептешүүлөрдү киргизиңиздер (сунуш кылыңыздар).

Тамактануу үчүн жайлардын тазалыгына жана санитардык абалына, айрыкча эгерде идиш-аякты, тамак жей турган аспаптарды (бычактар, кашыктар, ашайрылар) ишкана берген болсо, көз салып туруңуздар.

Кызматкерлерге идиш-аяк, тамак жей турган аспаптар (бычактар, кашыктар, ашайрылар) менен бөлүп колдонуу жана тамак-ашты бөлүшпөө керектигин эскертип туруңуздар.

Суусундуктун жана тамак-аштын таңгактары клавиатурадан дайыма тазаланып турушуна көз салыңыздар. Бул үчүн орун-жайларды кол үчүн антисептиктер же санитардык майлыктар менен камсыз кылуу сунушталат.

## **Эмгекти, жумуш орундарын жана (же) өндүрүш участокторун уюштуруу**

Алардын иш-милдеттери жумушту аралыктан аткарууга мүмкүнчүлүк бергендердин бардыгын аралыктан иштөөгө которуңуздар.

Жумушту бардык отургандар дене бойлук аралыкты сактоо чараларын көрө ала тургандай кылып уюштуруңуздар.

Кеңсе шарттарында бул үчүн жумуш орундарын бири-биринен жетиштүү аралыкта жайгаштыруу талап кылынышы мүмкүн. Эгер муну жасоо мүмкүн болбосо, кошумча аралыкты түзүңүздөр, мисалы, айрым жерлерди пайдалануудан баш тартып, жумуш орундардын айрымдарын запастык бөлмөлөргө которуу менен жумуш орундарын кызматкерлер бири-бирине бетме-бет эмес капталдап же арты менен отура тургандай кылып жайгаштыргыла.

Эгерде кызматкерлердин ортосунда жетиштүү аралыкты камсыз кылуу мүмкүн болбосо, биринчи кезекте жамааттык коргоочу каражаттарды, мисалы, жумуш орундарын бөлүү үчүн пластикалык экрандар жана тосмолор сыяктуу каражаттарды колдонуңуздар жана/же иштин жана эс алууга тыныгуулардын алмашылуучу графигин жана/же кызматкерлер ортосундагы максималдуу аралыкты камсыз кылуу үчүн тапшырмалардын ырааттуулугун өзгөртүңүздөр. Мисалы, кураштыруу өндүрүш шарттарында, эгерде кураштыруу станцияларын бири-биринен жетиштүү аралыкта жайгаштыруунун башка жолу жок болсо, бир жумушчуга көбүнчө эки адам аткара ала тургандай кураштыруу операцияларын (бирден ашык) жүктөөгө болот.

Бригадалык ыкманы колдонгон учурда, ар бир бригаданын санын чектөө жана бекитүү керек жана ар кандай бригадалардын жумушчуларынын ортосундагы байланышты катуу чектөө керек (мисалы, алмашылуучу графикти колдонуу же жумуш аянтын зоналарга бөлүү жана ар бир бригаданын өз зонасында калуу зарылчылыгын көрсөтүү).

Бригаданын мүчөлөрүнүн бири ооруп калган учурда, бардыгын карантинге жиберүү керек (эгер алардын ортосундагы байланыш жакын деп эсептелген болсо) жана бригаданы башкага алмаштыруу керек. Бригаданын курамы иш-милдеттер (тигил же бул процесс үчүн бардык маанилүү иш-милдеттердин болушун камсыз кылуу үчүн) же иш орду менен (бардык мүчөлөр бир эле ишкананын же өндүрүш участогунда иштегенде) аныкталышы мүмкүн.

Жумуш ордуларынын ортосундагы коопсуз аралыкты белгилөө үчүн полду маркировкалаңыздар.

Эгерде уюштуруу мүнөзүндөгү жамааттык чаралар мындай кырдаалга алып келүүчү керектүү тапшырмаларды аткарууда талаптагыдай аралыкты камсыз кылуу үчүн жетишсиз болсо, өлкөдө колдонулуп жаткан талаптарды жана сунуштарды аткаруу менен кошумча коргоону (бет каптар жана/же башка жеке коргоо каражаттарын) камсыз кылыңыздар.

## **Өндүрүш жабдуулары**

Кызматкерлерге өздөрүнүн жеке же ишкана тарабынан бөлүнүп бериле турган шайманды гана колдонуу зарылчылыгы тууралуу айтыңыздар. Шаймандарды жумуштагы кесиптештер менен чогуу пайдаланууга тыюу салуу же сунуш кылбоо керек.

Шаймандарды үзгүлтүксүз тазалоону (айрыкча, нөөмөттүн аягында жана башка жумушчулар тарабынан колдонулганга чейин) уюштуруңуздар.

## **Кызматкерлердин ортосундагы байланышты эсепке алуу журналы**

Кызматкерлердин ортосундагы байланыштарды эсепке алууну уюштуруңуздар. Жөнөкөй формада алганда бул жумушчу бардык кесиптештери менен нөөмөт учурунда (жумушчу күнү), мында минималдуу аралыкты 15 мүнөттөн ашык сактоо мүмкүнчүлүгү жок байланышкандыгын эсепке алуучу (күнүн, аты-жөнүн, бөлүмүнүн аталышын көрсөтүү менен) журнал болушу мүмкүн.

Мындай эсепке алууну ар бир кызматкер нөөмөттүн (жумушчу күндүн) аягында өзүнүн жетекчисине өткөрүп берүү менен жүргүзүүгө тийиш. Андан кийин, бул журналды дене бойлук аралыкты сактоо чараларын бузбастан, кайсы тапшырмаларды аткарууга болбой тургандыгын аныктоо үчүн пайдаланууга болот: аларды карап чыгып, алар үчүн алдын-алуунун альтернативдүү чараларын аныктоого мүмкүн.

## **Ишкананын ичиндеги которуштуруулар**

Ишкананын ичиндеги которуштурууларды көбүрөөк чектеңиздер: кызматкерлерге алардын ошо турган жеринде калып калуу жана башка жайларга же аймактарга өзгөчө себеби жок эле чыкпоо зарылчылыгы жөнүндө эскертип туруңуздар.

Кызматкерлерге өндүрүш участогунун аймагын кыдырып жүргөндө дене бойлук аралыкты болушунча сактоо зырлычылыгы жөнүндө эскертиңиздер.

Кызматкерлерге лифттерди колдонуудан алыс болуу керектигин эскертип туруңуздар. Эгер бул нерсе мүмкүн болбосо, лифтни бир эле учурда пайдалануучу адамдардын санына чектөө коюңуздар (мисалы, чакан көлөмдөгү лифтке бирден). Кызматкерлерге аралыкты сактоо жана бири-бирине арты менен турушу керектигин түшүндүрүңүздөр.

Мүмкүн болушунча өндүрүш участогунда ары-бери жүрүүнүн кайчылашпаган каттамдарын камсыз кылыңыздар. Коопсуз каттамдарды мүмкүн болушунча так белгилөө үчүн полду маркировкалоону же тасмаларды пайдаланыңыздар.

Тепкичтердин бири-бирине карай басып бара жаткан адамдар коопсуз аралыкты сактай албаган тар пролетторундагы кыймылды бир жактуу кылган же артыкчылык эрежелерин (мисалы, артыкчылык түшүп бара жаткан адамда) киргизген жакшы.

Мүмкүнчүлүккө жараша көп адамдар аны колдонгон же коопсуз аралыкты сактоо мүмкүн болбогон коридорлордо кыймылды бир тараптуу кылган жакшы.

Бул эрежелерди имараттын ичинде да, андан тышкары да, мисалы, унаа токтотуучу жайда, өндүрүш участокторуна жана жумуш орундарына бараткан жолдордо, социалдык чөйрөнүн объектилеринде, кафетерийлерде, тамеки тартуучу жайларда орнотуңуздар.

Кыймыл каттамдарын дене бойлук аралыкты камсыз кыла тургандай кылып уюштуруу мүмкүн болбосо, компетенттүү органдардын талаптарын жана көрсөтмөлөрүн аткаруу менен кошумча коргоо каражаттарын (бет каптарды) колдонуу сунушталат.

## **Жыйналыштар жана иш сапарлар**

Өтө зарыл болбогон жыйналыштарды, сабактарды жана иш сапарларды жокко чыгаргыла.

Адамдардын компетенттүү органдардын талаптарына же сунуштарына ылайык жол берилгенден да көп санда болушун талап кылган кандай гана жыйналыштар болбосун убактылуу токтотуп туруңуздар.

Жыйналыштарды өткөрүүнүн альтернативдүү, мисалы, виртуалдык, ошондой эле санариптик байланыш сыяктуу ыкмаларын пайдаланыңыздар.

Күнүмдүк көрсөтмө берүүчү же жумушчу жыйналыштарды бардык кызматкерлер өз жумуш орундарында жана аралыкты сактай алгыдай кылып селектордук байланыш аркылуу өткөрүүгө болот.

Эгерде бетме-бет жыйналыштарды өткөрүү талап кылынса, аны өткөрүү убактысын жана катышуучуларынын санын мүмкүн болушунча азайтыңыздар, ошондой эле дене бойлук аралыкты сактоо максатында бул үчүн жетиштүү көлөмдөгү жай бериңиздер (же жыйналышты ачык жерде өткөрүңүздөр). Бул таза, жакшы желдетилүүчү жай болушу керек. Эгерде зарылчылык келип чыкса, кийинки контролду жөнөкөйлөтүү үчүн катышуучулардын тизмегин алардын байланыш реквизиттерин көрсөтүү менен кеминде 14 күн бою сактоо керек.

Жыйналыштар үчүн ар бир жайда анда бир эле учурда адамдардын коопсуздукту камсыздап бере алган санын аныктап алыңыздар.



## **7. Алдын алуунун мүмкүн болгон чаралары: жумуштан чыгуу**

Кызматкерлерге жумуштан чыгардан мурун колду жуу зарылчылыгын түшүндүрүңүздөр.

Элдердин топтолушуна жол бербөө үчүн чыгуу убактысын мүмкүн болушунча туура бөлүштүргүлө.

Эгерде кызматкерлерди ташуу ишкана тарабынан жүзөгө ашырылса, унаа каражаты талаптагыдай санитардык тазалоодон өткөндүгүн алдын-ала текшериниздер (4-пункттагы сунуштарды карагыла).

Кызматкерлерге үйгө келгенден кийин колду жууп туруу тууралуу эскертип туруңуздар.

## 8. Жеткирип берүүчүлөргө жана кардарларга карата мамиле

### Жеткирип берүүчүлөр жана жабдууну уюштуруу

COVID-19 оорусун жуктуруунун потенциалдуу тобокелдиктерин азайтуу жана жеткирип берүүчүлөр менен жумушчулардын ортосундагы мүмкүн болгон байланышты азайтуу максатында күчөтүлгөн сактык чараларын караштырган (жүктөрдү жүктөөдө жана түшүрүүдө) жүктөрдү кабыл алуунун атайын тартибин аныктап алуу керек.

Жүктөрдү которуп жүктөөчү жумушчулардын санын чектеңиздер. Алар талаптагыдай жол-жоболорду үйрөнүүгө тийиш.

Жүктөө же түшүрүү менен бир гана жеткирип берүүчү же жүктү алуучу гана иштегени жакшы. Кандай гана учур болбосун, коопсуз аралыкты сактоо керек. Мында колду жууп туруу талабын коюу керек.

Мүмкүнчүлүккө жараша, ишканада бир эле учурда башка адамдардын көп санда болушуна жол бербөө үчүн ташып жеткирүүнүн алмашылуучу графигин караштыруу керек.

COVID-19 вирусу пластикте жана дат баспаган болотто – 72 саат, жезде – кеминде 4 саат, ал эми картондо 24 сааттан<sup>3</sup> аз эмес убакытка чейин сакталат. Мүмкүн болушунча жеткирип берүүлөрдү түшүргөн жерлерде жүктөрдү кампага же өндүрүшкө өткөрүп берерден мурун дезинфекциялоону жүзөгө ашыруу сунушталат (бирок, мында COVID-19дун жайылышынын негизги механизми – адамдан адамга жугуу экенин унутпоо керек).

Жеткирип берүүчүлөр персоналынын ишкананын имаратына кирүүсүн чектөө үчүн мүмкүнчүлүккө жараша жеткирип берүүчүлөрдү өзүнчө көчмө даараткана менен камсыздоо керек.

Почтаны же жөнөтмөнү байланышсыз жеткирүү үчүн орун-жай бөлүп бериңиздер.

Мүмкүнчүлүккө жараша, төлөмдөрдү накталай акчаны колдонбостон, электрондук түрдө жүзөгө ашырыңыздар. Андан тышкары, төлөм терминалын үзгүлтүксүз тазалоону уюштуруп туруңуздар.

### Кардарлар

Жеке кызматтарды көрсөтүүчү ишканаларга (мисалы, соода жана тейлөө чөйрөсүндөгү ишканаларга) жумушту кайрадан баштоо өзгөчө кыйын болушу мүмкүн, анткени кызматкерлерди коргоо чараларынан тышкары, алар кардарларынын коопсуздугу тууралуу кам көрүшү керек. Мындай шарттарда төмөнкүлөрдү караштыруу сунушталат:

3 <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-coronaviruses>

- иш-аракеттин сиздеги түрү үчүн компетенттүү органдар тарабынан белгиленген талаптарды, сунуштарды жана чектөөлөрдү дайыма көзөмөлдөңүздөр жана аткарыңыздар;
- оорунун белгилери бар кардарларды ишкананын имаратына кирүүдөн алыс болууга үндөгөн плакаттарды жайгаштырыңыздар;
- кызматкерлерге жана кардарларга сактык чараларын, мисалы, мүмкүн болушунча башка адамдардан коопсуз аралыкты жана жеке гигиена эрежелерин сактоо зарылчылыгы жөнүндө эскертүүчү белгилерди илиңиздер;
- персоналды жана кардарларды коргоо жана адамдардын топтолушуна жол бербөө үчүн имаратта бир эле учурда канча адам боло ала тургандыгын аныктап алыңыздар. Муну кантип жасоо боюнча кеңеш алуу үчүн саламаттык сактоонун жергиликтүү органдарына кайрылуу менен компетенттүү органдардын көрсөтмөлөрүн аткарыңыздар;
- кардарлардын санын тигил же башка убакта чектөө менен ишканага кирүүнү жөнгө салыңыздар. Мындай контролду жүзөгө ашыруу үчүн атайын кызматкерди дайындагыла. Кардарлардын саны белгиленген чекке жеткенден кийин жайлардын бошой баштаганына жараша жаңы кардарларды акырындан киргизе берүү керек;
- эгерде кардарлар ишкананын сыртында кезегин күтүп турушса, алар дене бойлук аралыкты сактоо эрежелерин кармангандыгын текшерип туруңуздар. Коопсуз аралыкты белгилөө үчүн полду маркировкалоону же башка көмөкчү каражаттарды пайдаланган жакшы;
- ишкананын ичиндеги которуштурууларды жөнгө салыңыздар. Кыймыл каттамдары кесилишпеши үчүн зарыл чараларды көрүү максатында бир тараптуу кыймылды уюштуруңуздар. Каттамдарды көрсөтүү үчүн полду маркировкалоо ыкмасын пайдаланыңыздар;
- кире бериште (чыга бериште) кардарларга ишканага кирүүдө жана чыгууда аны колдонууга сунуштоо менен спиртин негизиндеги антисептиктин жетиштүү санын камсыз кылыңыздар;
- кардарлардан алар сатып алгысы келген нерселерди гана кармоону сураныңыздар;
- жумушчулардын жана кардарлардын оору жуктуруу тобокелдигин азайтуу үчүн мүмкүнчүлүккө жараша өз ара үзгүлтүксүз аракеттешүүнүн бардык жерлерине (мисалы, кабыл алуу зоналарында, кассаларда) тунук пластиктен тосмолорду орнотуңуздар жана аларды дайыма жууп туруңуздар;
- кардарлардан жана жумушчулардан компетенттүү органдардын сунуштарын аткаруу менен бет кап тагынып жүрүүнү сурануу сунушталат;
- буйрутмаларды Интернет же телефондун жардамы аркылуу алдын ала алган жакшы. Кардарлар менен бетме-бет байланышуу убактысын кыскартуу үчүн алдын ала буйрутмаларды таңгактоо максатка ылайык;
- мүмкүнчүлүккө жараша жеткирүү кызматтарынын кызмат көрсөтүүлөрүн пайдалануу керек;
- эгерде мүмкүн болсо, кардарларды алдын ала макулдашуу боюнча гана кабыл алыңыздар.

## 9. Аярлуу кызматкерлер

COVID-19 – жаңы оору болгондуктан, анын жүрүшүн кандай факторлор татаалдандыканы жөнүндө маалыматтын жетиштүү көлөмү азырынча жокко эсе. Ушул тапта улуу курактагы жана олуттуу патологиясы бар адамдарды оорунун оордошуу тобокелдигине дуушар болуп жаткандыгы белгилүү.<sup>4</sup>

Эгерде кызматкер тобокелдик тобуна кирген болсо, ага анын абалын баалап, алдын алуунун кандайдыр бир чараларын, анын ичинде алдын алуу максаттарында «убактылуу эмгекке жарамсыздык» режимин сунуштаган дарыгерге кайрылуу кеңешин бериңиздер.

Алдын алуу чаралары өзүнө, мисалы, аралыктан иштөө же кызматкерди COVID-19 оорусун жуктуруунун азыраак коркунучу менен байланышкан тапшырмаларды аткарууну камтышы мүмкүн.

Дарыгер үйдөгү сактык чараларын күчөтүүнү да сунуш кылышы мүмкүн.

Кызматкерлердин ден соолугунун абалы жөнүндө кандай гана маалымат болбосун купуя сакталууга тийиш.

<sup>4</sup> Бул өнөкөт респиратордук жана жүрөк-кан тамыр оорулары, диабет менен ооруган, рактан дарыланып жаткан, иммунитетти алсыратылган (мисалы, ВИЧ-инфекциясынын натыйжасында) 65 жаштан ашкан адамдар.

## 10. COVID-19 пандемиясынын шарттарында кызматкерлердин психикалык саламаттыгын коргоо

### Кызматкердин психикалык абалына пандемиянын тийгизген таасири

Таажывирус пандемиясы адамдарда коркуу, чочулоо жана тынчсыздануу сезимдерин кескин күчөтүп жиберши мүмкүн. Стресстин жана тынчсыздануунун күчөшүнө төмөнкүдөй факторлор дагы түрткү болот:

- ден соолук үчүн, айрыкча, эгерде адам «тобокелдик тобуна» кирсе же үй-бүлөсүндө ушул категориядагы адамдар болсо, таажывирус коркунучунун натыйжасындагы чочулоо;
- изоляциялоо, өзгөчө эгерде адам аралыктан иштөө режиминде болсо;
- дайыма маалыматтык күч келтирүү;
- каатчылык мөөнөтүнө карата белгисиздик, жумушун (киреше) жоготуп алуу коркунучу ж.б.;
- жумушун, убактылуу жумушун дагы жоготуп алуу;
- билим берүү окуу жайларынын жабылышына байланыштуу иштеп жаткан ата-энелердин (тарбиячылардын) ишинин көбөйүшү;
- жумушка келбегендердин көптүгүнө жана/же суроо-талаптын, айрыкча, өтө манилүү тармактарда суроо-талаптын жогорулашына байланыштуу кызматкерлердин жүктөмүнүн көбөйүшү;
- өлгөндөр үчүн аза күтүү жана кайгыруу жагдайы.

Жумушчуларга пандемияга байланыштуу стресстен жана коркуу сезимин жеңүүгө жардам берүү үчүн:

- алар менен үзгүлтүксүз, ачык жана жашырбаган байланышты колдоо жана тынчын алган суроолорго жооп берүү жана ушактарга каршы туруу үчүн мүмкүн болушунча көбүрөөк маалымат берүү керек;
- ишкана пандемия шарттарында иштөөгө даяр болуу үчүн колунан келгендин баарын жасап жаткандыгын кызматкерлерге түшүндүрүү;
- кызматкерлер алар жардамга муктаж болгондо же көңүлдөрү чөгүп турганда кимге кайрылуу керектигин билишкендерине ынануу керек;
- кызматкерлерге маалымат алууну чектөөнү сунуштоо керек, анткени ЖМКлардагы жана социалдык тармактардагы жаңылыктарга ар дайым байкоо жүргүзүү тынчсызданууну, стрессти же дүрбөлөңдү жаратышы же күчөтүшү мүмкүн. Маалымат алуу үчүн саламаттыкты сактоонун борбордук органдары же ДССУ сыяктуу альтернативдүү булактардын чектелген санын гана пайдаланган жакшы;
- жетекчилик тарабынан тилектештик мамилени өрчүтүү керек: жетекчилердин талаптагыдай даярдыгын уюштуруу жана аларды кол астындагылар менен алардын абалын көзөмөлдөө, кыйналгандыктын белгилерин билүү максатында аңгемелешүү үчүн керектүү каражаттар менен камсыз кылуу;
- кызматкерге көмөк көрсөтүү программасынын мазмуну жөнүндө (эгерде ишканада колдонулса) кызматкерлерге эскертүү керек. Бул программалар психикалык саламаттык

же материалдык абал сыяктуу маселелерде жардам берүүнүн негизги булагы болушу мүмкүн;

- көмөк көрсөтүү программасы жок болгондо, кызматкерлерге ДССУ, өлкөдө иштеп жаткан психикалык жардам берүү уюмдары же саламаттыкты сактоо органдары сыяктуу психикалык саламаттык жана бакубатчылык маселелери боюнча маалымат булактарын жана сунуштарын көрсөтүп берүү керек.

## **Жардам көрсөтүүдө кызматкерлердин муктаждыктарын эске алуу**

Стресс абалында ар ким ар кандай реакция кылат. Пандемия шарттарында кызматкерлерде ар кандай коркуулар пайда болушу мүмкүн. Ошондуктан, кызматкерлерге психологиялык жардам көрсөтүүдө, биринчи кезекте, алардын абалын жана аны аныктоочу факторлорду түшүнүп алуу керек. Бул үчүн кызматкерлердин арасында сурамжылоо өткөрүү же кызматкерлердин ар кандай топтору үчүн алардын абалына байланыштуу маселелерди талкуулоону уюштуруу максатка ылайык. Мындай маалыматтын болушу жардамды даректүү көрсөтүүгө жардам берет.

Жагдайга жараша, кызматкерлердин үч кенен категориясын эске алуу менен, психологиялык жардам көрсөтүү чараларын пландаштыруу керек: аралыктан иштөө режимине которулган, убактылуу иштен бошотулган жана кадимки режимде иштөөнү уланткан (жумушка кайтып келген) кызматкерлер.

### **Аралыктан иштөө режиминдегилерге жардам көрсөтүү**

Көпчүлүк кызматкерлер кесиптештеринен жана досторунан обочолонуу шарттарында толук бир күндү аралыктан иштеп жаткандарына көнө алышпайт. Алардын көнүмүш жашоосу бузулуп, тынчсызданууну жана стрессти пайда кылат. Ушуга байланыштуу кызматкерлерге бул жагдайга көнүп кетүүгө жардам берүү маанилүү.

Кызматкерлерге аралыктан иштөө режиминин шарттарында өздөрүнүн психикалык саламаттыгын кантип сактоо керектиги боюнча көрсөтмөлөрдү бериңиздер. Мисалы, аларга төмөнкүдөй кеңеш бериңиздер: жумуштун үзгүлтүксүз графигин кармануу, иштөө үчүн атайын орун бөлүштүрүп, мезгил-мезгили менен тыныгуу, жумуш убактысынын ашыкча созулуп кетишине жол бербөө үчүн жумушка чектөө коюу, маанайды көтөрө турган жана утурумдук көйгөйлөргө баш-оту менен киргизбей турган нерселерди жасоо, обочолонуу жана жалгыздык сезимдерин жоюу үчүн Интернет аркылуу достор жана үй-бүлө мүчөлөрү менен байланышты колдоо.

Мындан тышкары, аралыктан иштөө режиминдеги кызматкерлерди төмөнкүчө колдоп турууга болот:

- тилектештикти жана жардам берүүгө даяр экендигин билдирүү. Жетекчилер кызматкерлер тынчсызданууну сезип, көңүлү чөгүшү мүмкүн экендигин түшүнүшү керек, ошондуктан кызматкерлерди дайыма угуп турууга, алардын суроолоруна жооп берүүгө жана жумушка жана башка мүмкүн болуучу көйгөйлөргө карата тынчсызданууларын басууга даяр болууга тийиш;
- кызматкерлер менен санариптик байланыш каражаттарынын жардамы менен байланышты колдоо: кызматкерлер тобунун ортосунда үзгүлтүксүз контролду жана өз

- ара аракеттенүүнү камсыз кылуу үчүн виртуалдык жыйналыштарды колдонууга болот;
- кызматкерлерди «иштебей турууну» сунуштоо: үй жумушчулары ар дайым байланышта болууга аракеттениши мүмкүн, андыктан жетекчилер, мисалы, кызматкерлердин эс алуу убагында билдирүүлөрдү жөнөтүүдөн баш тартуу жана кызматкерлерди да өз кезегинде иштебей туруу кеңешин берүү менен башка жүрүм-турум мисалын көрсөтүшү керек.

Балдарды багуу боюнча милдеттерди аткарып, аралыктан иштеп жаткан кызматкерлердин муктаждыктарына өзгөчө көңүл бурунуздар, анткени мектептердин жана бала бакчаларынын жабылган мезгилинде жумушту жана багуу милдетин айкалыштыруу оор болушу мүмкүн. Кызматкерлер менен пландык көрсөткүчтөрдү өзгөртүү, ийкемдүү иш графигин түзүү, жумуш убактысын кыскартуу же өргүү берүү сыяктуу жардамдын мүмкүн болгон варианттарын талкуулаңыздар жана аныктап алыңыздар.

### **Убактылуу кыскартылган кызматкерлерге жардам берүү**

Бул жагдайга адамдар ар кандай реакция кылышы мүмкүн. Жумуштагы тыныгуулар айрымдары үчүн абдан керек болушу мүмкүн болсо, көптөр үчүн бул келечекке карата белгисиздиктен, жашоонун маңызын жоготуудан же өздөрүнүн пайдасыздыгын сезүүдөн улам чоң эмоцияларга дуушар кылуучу оор сыноо болушу мүмкүн.

Убактылуу иштен бошогон кызматкерлерден эмнени кааларын жана эмнеге муктаж экендигин билгиле. Ар кандай адамдардын кандайча, канчалык үзгүлтүксүз жана кимден кандай маалымат алуу боюнча ар кандай каалоолору болушу мүмкүн.

Көпчүлүк адамдар үчүн жумуш алардын жашоосунун маанилүү бөлүгүн түзөт. Убактылуу иштебей калгандар менен виртуалдык жолугушууларды уюштуруу аларга ишкана жана кесиптештери менен байланышта болууга жардам бериши мүмкүн.

Мындай кызматкерлерге ушул мезгилдерде алардын өнүгүүсү токтоп калбашы үчүн иш-аракеттин альтернативдүү түрлөрүн, мисалы, ыктыярдуу жумуштар же виртуалдык окутуу программалары сыяктуу иштерди сунуштоого болот.

### **Кадимки режимде иштөөнү уланткан же жумушка кайтып келген кызматкерлер**

Кадимки режимде иштөөнү уланткан же жумушка кайтып келген кызматкерлер өзүн коопсуз сезип, колдоону сезүүсү өзгөчө мааниге ээ. Бул үчүн сактык чаралары жана гигиена жөнүндө баарлашуу абдан маанилүү.

Мындан тышкары, кызматкерлердин өзгөчө жагдайлары болушу мүмкүн (мисалы, үй-бүлөнүн башка мүчөлөрүнө кам көрүү милдети жүктөлгөндө) жана алар менен ийкемдүү иш графиги, жумуш убактысын кыскартуу сыяктуу жардам берүүнүн мүмкүн болгон чараларын талкуулоо керектигин эстен чыгарбоо зарыл.

## 11. COVID-19дун белгилери жумушта пайда болгон учурда эмне кылуу керек?

Саламаттыкты сактоонун борбордук жана жергиликтүү органдары тарабынан бекитилген сунуштар жана аракеттер тартиби менен таанышып чыгыңыздар.

Жумушта оорунун белгилери байкалган учурга (дене табы көтөрүлүү, жөтөлүү, демигүү) аракеттер планын иштеп чыгыңыздар. Кызматкерлерге төмөнкүдөй чараларды эске алуу менен аракеттердин белгиленген тартибин түшүндүрүп бериңиздер:

- ооруган кызматкерди өзүнчө бөлмөдө, жабык эшиктин артына жайгаштыруу менен бөлүп коюңуздар. Мүмкүн болсо, имаратты желдетүү үчүн терезелерди ачыңыздар. Оорулуу адамга медициналык бет кап бериңиздер;
- эгерде кызматкердин абалы оор болсо (мисалы, демиксе), токтоосудан тез жардам чакырыңыздар. Болбосо, “тынымсыз байланышка” чалып, берилген көрсөтмөлөрдү аткарыңыздар;
- ооруган кызматкер менен байланышты таптакыр зарыл болгонго чейин азайтыңыздар. Оорулуу адамга жардам берүүдө сөзсүз бет кап, көз айнек жана кол кап кийүү зарыл;
- саламаттыкты сактоо органдарынын көрсөтмөлөрүнө ылайык оорулуу адам колдонгон жайларды тазалап чыгыңыздар;
- оору жуктуруп алышы мүмкүн болгон башка кызматкерлерди табуу үчүн оорулуу адам жумушта кайсы адам менен тыгыз байланышта болгонун (оорунун белгилери пайда болушунан эки күн мурун) аныктап алыңыздар. Саламаттыкты сактоо органдарынын андан аркы көрсөтмөлөрүн аткарыңыздар. Эпидемиологиялык иликтөө процессинде алар менен өз ара аракеттениңиздер.



## Адабият жана маалымат булактарына шилтемелер

- 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 \(COVID-19\) \(in Spanish\).](#)
- ДССУ, 2020, [COVID-19дун контекстинде бет каптарды колдонуу: убактылуу сунуштар, 2020-жылдын 6-апрели.](#)
- , 2020, [COVID-19дун вирустук козгогучун жугузуунун алдын алуу максаттарында кол гигиенасынын станцияларына жалпы жетүүнү камсыз кылуу аркылуу кол гигиенасынын тажрыйбаларын жакшыртууга карата мүчө мамлекеттер үчүн сунуштар](#)
- WHO, 2020. [Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak](#)

**ЈИА бизнес ассоциациясы**

**720001, Бишкек ш., Ибраимов көч., 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**