



ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРІ ҮШІН НҰСҚАУЛЫҚ:

**COVID-19
жағдайында еңбекті
ұйымдастыру**



**ҚАЗАҚСТАН ЖҰМЫС
БЕРУШІЛЕРІ ҮШІН
НҰСҚАУЛЫҚ:**

**COVID-19
жағдайында еңбекті
ұйымдастыру**

ҚАЗАҚСТАН ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРІ ҮШІН НҰСҚАУЛЫҚ: COVID-19 ЖАҒДАЙЫНДА ЕҢБЕКТІ ҰЙЫМДАСТЫРУ

Осы нұсқаулықты Қазақстан Республикасының Жұмыс берушілер (кәсіпкерлер) конфедерациясы жұмыс берушілердің қызметі бойынша Халықаралық еңбек ұйымының бюросы (ХЕҰ – АСТ/ЕМР) әзірлеген нұсқаулықтың, Дүниежүзілік Денсаулық сақтау ұйымы (ДДҰ) жариялаған нұсқаулықтар мен директивалардың негізінде жұмыс берушілердің салалық қауымдастықтары үшін жалпы құрал ретінде әзірледі, оны біз Қазақстанның іскер топтары арасында таратуға ниеттіміз. Біз Нұсқаулықта оның практикалық пайдасын арттыру үшін мүше кәсіпорындарға орталық және жергілікті билік органдары жариялайтын тиісті республикалық заңдарды, заңға тәуелді актілерді, директивалар мен нұсқаулықтарды және материалдар туралы ақпаратты көрсеттік.

Нұсқаулық қолданыстағы тиісті заңдарды, заңға тәуелді актілерді, саяси құжаттарды, орталық және жергілікті билік органдары қабылдаған директивалар мен нұсқаулықтарды көрсету арқылы Қазақстан Республикасында қолдануға ыңғайланған. Жұмыс берушілердің салалық қауымдастықтары, ҚРҰ өңірлік өкілдіктері осы Нұсқаулықты тарата отырып, салалық тиістіліктің ерекшеліктерін ескере отырып, мүше-кәсіпорындар үшін оның практикалық пайдалылығын ұлғайту мақсатында сол немесе өзге өңірге тән мәліметтермен толықтыра алады.

Мазмұны

КІРІСПЕ.....	5
1. Жұмыс берушілер қызметкерлер мен өндірісті қорғауды қалай қамтамасыз етеді?	7
1.1 COVID-19 таралу механизмі қандай?	7
1.2 COVID-19 белгілері қандай?.....	7
1.4 Қызметкерлерге қандай медициналық ақпаратты жеткізуі керек?.....	8
1.6 Әлеуметтік (немесе физикалық) қашықтық дегеніміз не?.....	10
1.7 Жұмыс берушілер өндірісте COVID-19 жұқтыру қаупіне қарсы қалай әрекет етуі керек?.....	10
1.8 Қызметкерлердің еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі міндеттемелері қандай?.....	11
1.9 Қызметкерлерді сақтандыру COVID-19 ауруын қамтиды ма?.....	11
2. Жұмыс берушінің міндеттері қандай	13
2.1 Еңбекті және өндірістің қауіпсіздігін қорғауды қамтамасыз ету.....	13
2.2 Ауру немесе ықтимал инфекцияланған қызметкерлерге қатысты іс-әрекеттер	13
2.3 Қызметкерлерге өкімдер беру.....	22
2.4 Кәсіпорынға келушілерді кіргізуге бола ма?	25
3. Қашықтан жұмыс істеуге көшу орынды ма?.....	26
3.1 Жұмыс берушілер қызметкерлерді қашықтан жұмыс істеуге ауыстырардан бұрын нені ескерулері керек?	26
3.2 Үйде (қашықтан) жұмыс істеу үшін қызметкерлерге қандай жабдық қажет?.....	27
3.3 Үйде жұмыс істеу үшін компьютер мен сандық технологияларды пайдалану кезінде қандай сақтық шараларын сақтау керек?.....	27
3.4 Қызметкерді үй жағдайындағы жұмыста тағы қандай жалпы қолдау шараларымен және байланыс құралдарымен қамтамасыз ету қажет?.....	28
3.5 Үйде жұмыс істеу кезінде қызметкерлерге сақтандыру төлемі қолданыла ма?.....	28
3.6 Қызметкерлер компанияның нұсқауларына көніп, үйде жұмыс істеуге міндетті ме?.....	29
4. Жұмыс беруші өз қызметін өзгерте ала ма немесе жұмыс көлемін азайта ала ма?	30
4.1 Егер қашықтықтағы жұмыс қызметтің сипаты мен атқаратын функцияларына байланысты мүмкін болмаса, баламасы қандай болады?	30
4.2 Жұмыс беруші жұмыс уақытын немесе жұмысшылар тізімін өзгерте ала ма?	31
4.3 Жұмыс беруші сұраныстың төмендеуіне байланысты жұмыс көлемін азайта ала ма?	32
4.4 Қызметкерлерді қысқартудың тәртібі мен алдын-ала іс-әрекеттер қандай?.....	32
5. Егер кәсіпорын жабылуы керек болса не істеу керек?.....	35
5.1 Қандай жағдайларда кәсіпорын жабылуы тиіс?	35
5.2 Қызметкерлерді жалақысын сақтамай уақытша қысқартуға бола ма?.....	35

6. Кемсітушілікті болдырмай, қызметкерлердің жеке өмірін қалай қорғауға болады?.....	38
6.1 COVID-19 пандемиясына байланысты кемсітушілікке, зорлық-зомбылыққа және қорқытуға қатысты жұмыс берушілердің міндеттері қандай?	38
6.2 Жұмыс берушілерге кемсітушілікке қатысты айыптаулар қаупін қалай азайтуға болады?	39
6.3 Жұмыс беруші қызметкерлер немесе келушілердің дербес деректерін жинауға құқылы ма?	39
7. Іс жүзінде пайдалы материалдар мен ақпараттар.....	41
7.1 Басты ақпараттық материалдар	41
7.2 Байланыстық басты ақпарат.....	41
Негізгі ведомстволардың мекен-жайлары (сайттары) мен телефондарының нөмірлері	42

КІРІСПЕ

Коронавирустың (COVID-19) бүкіл әлемде таралуы әлем мен елдегі экономика мен қоғамдық қатынастарда теңдессіз жағдай тудырды. Қазақстан Үкіметі, орталық және жергілікті атқарушы билік органдары, көп жағдайда денсаулық сақтау органдары COVID - 19 таралу қаупін азайту және ауру санын қысқарту мақсатында бірқатар жедел шараларды қабылдайды. Шаралар арасында – мемлекеттік шекараларды жабу, міндетті карантин енгізу, жүріп -тұру еркіндігін шектеу, бұқаралық іс-шаралар өткізуге тыйым салу, сондай-ақ қалаларды, аудандарды, қала маңы аумақтарын оқшаулау. Мұның бәрі өмірдің әдеттегі тәртібінде және экономикалық қызметте ауқымды өзгерістерге алып келді.

Көптеген кәсіпорындар ағымдағы пандемия жағдайында үздіксіз қызметті қамтамасыз ету бойынша жоспарларды әзірлейді және енгізеді. Сонымен қатар, барлық жұмыс берушілер тиісті дайындықты жүзеге асыруы және COVID - 19 инфекциясының таралуына қарсы іс-қимыл шараларын қабылдауы қажет. Сонымен қатар, қызметтерді қысқартуға немесе кәсіпорынды міндетті түрде жабуға дайын болу керек.

Жұмыс берушілерге не істеу керек? Қазақстан Республикасы жұмыс берушілерінің (кәсіпкерлерінің) конфедерациясы кәсіпорынның/ұйымның жұмысын қамтамасыз ету, персоналды қорғау немесе өндірістік қатынастар, сондай-ақ еңбекті қорғау (ЕҚ) саласында жұмыс берушілер алдында тұрған жекелеген мәселелерді шешу болсын, COVID-19 пандемиясы жағдайында еңбекті ұйымдастыру құралы ретінде осы Нұсқаулықты әзірледі.

Нұсқаулық жұмыспен қамту және қауіпсіздік саласындағы негізгі проблемаларға қатысты сұрақтар мен жауаптар жиынтығынан құрылған. Жағдай тез өзгеретіндіктен, ДДҰ және ХЕҰ сияқты халықаралық институттары жариялап, елдің орталық және жергілікті денсаулық сақтау органдарымен және ғылыми қоғамдастығымен бірлесіп жұмыс істеп жатқандығынан Жұмыс берушілер хабардар болуы өте маңызды. Бұдан басқа, жұмыс берушілер қолданыстағы заңдармен және заң актілерімен, келісім-шарттармен және ұжымдық шарттармен өздеріне жүктелген заңды міндеттемелерін әрдайым есте ұстауы тиіс және қажетіне қарай заңдық кеңестерге жүгінуі керек.

COVID-19 инфекциясына қарсы әрекет ету мақсатында жұмыс берушілер:

- ✓ еңбекті ұйымдастыруға қатысты орталық және жергілікті билік органдарының ұсынымдарынан хабардар етуге және маңызды ақпаратты еңбек ұжымына жеткізуге;
- ✓ экономикалық қызметтегі әлеуетті тәуекелдерді бағалауға;
- ✓ бизнестің беріктілік қорын арттыру және қызметкерлер мен олардың отбасыларын қолдау үшін орталық немесе жергілікті билік органдарының ұсыныстарын ескере отырып, үздіксіз қызметті қамтамасыз етуге жөніндегі жоспарды қайта қарауға немесе әзірлеуге;
- ✓ қызметкерлер мен өндіріске қатысы бар басқа да тұлғалардың COVID-19 вирусын жұқтыру қауіптерін анықтауға және азайтуға;
- ✓ жұмыс орнында әлеуметтік қашықтық (сондай-ақ, физикалық қашықтық деп аталатын) қағидаттарын қолдана отырып, еңбек гигиенасын нығайтуға;

- ✓ кәсіпорынның/ұйымның қызметкерлерге, әсіресе COVID-19 вирусын жұқтыру қаупі жоғары салаларда өтемақы төлеу бойынша жауапкершілік шарасын бағалауға;
- ✓ олардың келелі мәселелерін Үкімет назарына жеткізуге және кәсіпорындардың/ұйымдардың өміршеңдігі өсуіне және олардың беріктілік қорының артуына ықпал ететін шараларды әзірлеуге қабілетті ұйымдарға кеңестер беру және көмек алу үшін жүгінулері керек.

1. Жұмыс берушілер қызметкерлер мен өндірісті қорғауды қалай қамтамасыз етеді?

Жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының еңбек мәселелері жөніндегі заңнамасына сәйкес қызметкерлердің және өндірістегі басқа тұлғалардың қорғалуы мен еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге міндетті. Бұл денсаулыққа және қауіпсіздікке қауіп төндірмейтін өндірістік ортаны құру мен қолдауды және өз жұмысын орындайтын қызметкерлер үшін тиісті қорғау құралдарын қамтамасыз етуді қамтиды¹.

COVID-19 - бұл жақында табылған коронавирусты жұқтырудың нәтижесі болып табылатын қауіпті жұқпалы ауру. Жұмыс берушілер COVID-19 пандемиясы өршіген жағдайда өндірісте қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғау үшін не істеуі керек? Сұрақтар мен жауаптар пандемия қауіптерін түсінуге және қызметкерлер мен өндірістік ортаны қорғау мақсатында оларды барынша азайту жөнінде шаралар қабылдауға көмектеседі.

1.1 COVID-19 таралу механизмі қандай?

ДДҰ ақпараты бойынша, COVID-19 коронавирусы жөтелмен немесе жұқтырған адамның тынысымен ауадағы тамшылар арқылы тарайды. Тамшылардың көпшілігі бетке және жақын орналасқан заттарға - мысалы, сөрелерге, үстелдерге немесе телефондарға түседі. Егер қызметкерлер вирус жұққан бетке немесе заттарға қол тигізіп, көздерін, мұрындарын немесе ауыздарын сүртсе, онда вирус жұғуы мүмкін. Егер қызметкерлер COVID-19 инфекциясын жұқтырған адамнан 1 метрден кем қашықтықта болса, олар ауада ұшып жүрген вирус тамшыларын өздеріне қабылдап алуы мүмкін. Вирус тұмау сияқты таралады.

1.2 COVID-19 белгілері қандай?

ДДҰ ақпараты бойынша, COVID-19-дың ең айқын белгілері жоғары температура, шаршаңқылық және құрғақ жөтел болып табылады. Кейбір жағдайларда ауру ауырсынуден, мұрын қуысының бітелуімен, мұрынның ағуымен, тамақтың қабынуымен немесе диареямен жүреді. Бұл белгілер әдетте біртіндеп өсіп, жеңіл түрде білінеді. Бірқатар жағдайларда белгілер мүлдем білінбейді және ауру өзін нашар сезінбейді. Көптеген COVID-19 жұқтырғандар ауруды жеңіл түрде бастан өткізіп, емделеді. Алайда, кейбір жағдайларда ауру ауыр түрде өтетіндіктен науқастарды ауруханаға жатқызу қажет болуы мүмкін.

Егде адамдарда, иммундық жүйесі әлсіреген және қант диабеті, жүрек - қан тамырлары мен өкпе аурулары сияқты созылмалы сырқаттары бар адамдарда аурудың асқыну қаупі жоғары болады.

1 Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы 1981 жылғы конвенцияның (№ 155) 16 – бабы: Жұмыс беруші өз бақылауындағы жұмыс орындарының, тетіктердің, жабдықтар мен процестердің қауіпсіз болуын және денсаулыққа қауіп төндірмеуін негізді және іс жүзінде жүзеге асырылуын қамтамасыз етуге тиіс.

1.3 Жұмыс берушілерге өз қызметкерлерін хабардар ету керек пе?

COVID-19-ға қатысты қызметкерлердің қауесеттері мен жалған ақпараттарының алдын алу үшін жұмыс берушілер өз қызметкерлерін жұмыстың немесе жұмыс жағдайының өзгеруі туралы үнемі хабардар етіп отыруы керек. Ол үшін мүмкіндігінше арнайы қызметкерді немесе үйлестірушіні белгілеу жөн.

Жұмыс берушілер:

- ✓ COVID-19 туралы ақпаратты жеткізу үшін бір үйлестірушіні белгілеуі немесе үйлестіру тобын құруы;
- ✓ орталық немесе жергілікті билік органдарынан түскен соңғы мәліметтерді қадағалау;
- ✓ өзекті және шынайы ақпаратты қызметкерлерге ұдайы жеткізіп отыруы;
- ✓ өз кәсіпорнының процедуралары мен саясаты туралы, оның ішінде еңбекті икемді ұйымдастыру, қашықтан жұмыс істеу, жұмыс орнында болмау, аурулыққа байланысты демалыс, жыл сайынғы демалыс, кадрлардың қысқаруы және т. б. туралы ақпаратты нақтылауы және таратуы тиіс.

Эпидемиялық жағдай үнемі өзгеріп отыратындықтан, қызметкерлерге COVID-19 вирусының таралуы туралы өзекті хабар жеткізіп отыру, оларға оқиғалар туралы хабарлар беріп отыру, қолдауды сезінуге мүмкіндік беру. Өз кезегінде хабарланғандық олардың бейімделуіне және кәсіпорынға/ұйымға қиын кезеңдерді бастан өткеруге көмектесуіне ықпал етеді. Бұл ретте жұмыс берушілердің өзекті және сенімді ақпаратты өз жабдықтаушыларына және клиенттеріне жеткізіп отырғаны абзал.

1-қосымша: Өзекті ақпарат

«Кәсіпорынды COVID-19 қарсы тұруға қалай дайындау керек?» – жұмыс берушілерге арналған нұсқаулық.

«Коронавирус пандемиясының динамикасы» ақпараттық тақтасы және күнделікті жаңа ақпараттар: аурудың расталған жағдайлары, ел, аймақ немесе аумақ тұрғысынан өлім саны туралы деректерді қамтиды.

Қоғамға арналған ұсыныстар: демифологизация.

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

1.4 Қызметкерлерге қандай медициналық ақпаратты жеткізуі керек?

Жұмыс берушілер орталық және жергілікті денсаулық сақтау органдарының және ДДҰ ұсынымдарын (1-кірістіруді қараңыз) ескере отырып, COVID - 19 туралы негізгі медициналық ақпараттарды қызметкерлердің назарына жеткізуі қажет. Мысалы, қызметкерлер ДДҰ қандай санаттағы адамдарда аурудың асқину қаупі бар деп саналатынын, соның ішінде иммундық жүйенің әлсіреуінен болатын созылмалы аурулары бар адамдарды білуі тиіс.

Жұмыс берушілер келесі медициналық ақпаратты жеткізуді қамтамасыз етуі тиіс:

- ✓ елдегі ағымдағы эпидемиялық жағдай (өзекті ақпаратты тарату және жалған ақпаратты жоққа шығару үшін);
- ✓ құзыретті органдар жариялайтын өзекті медициналық кеңестер мен ұсыныстар;
- ✓ өндірістік гигиена және әлеуметтік немесе физикалық қашықтыққа қатысты ұсыныстар.

1.5 Жұмыс берушілерге еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін не істеу керек?

Жалпы жұмыс берушілер мүмкіндігіне қарай қауіпсіз және салауатты өндірістік ортаны қамтамасыз етуге, соның ішінде COVID – 19-ға ұқсас вирустардың таралуын тежеуге шаралар қабылдауға міндетті². Еңбекті қорғау шаралары әр кәсіпорынның ерекшелігіне байланысты және қауіптерді бағалау нәтижелеріне қарай әзірленуі тиіс. Қызметкерлер клиенттермен тығыз байланыста болатын, денсаулық сақтау сияқты бірқатар секторларда эпидемияның алдын алу және оған қарсы іс-қимыл шаралары басқа секторларға қарағанда қатал болуы тиіс. Ең бастысы, жұмыс берушілер қауіптерді анықтап, оларға қарсы тұру және барынша азайту бойынша тиісті шаралар қабылдауы тиіс.

Әрбір кәсіпорын/ұйым пандемияның таралуын тежеуде мынадай шаралар қабылдау жолымен маңызды рөл атқара алады:

- ✓ қызметкерлер арасындағы жеке байланыстарды төмендету мақсатында еңбекті ұйымдастыруды өзгерту, олардың арасындағы физикалық қашықтықты ұлғайту немесе қашықтан жұмыс істеуге ауыстыру;
- ✓ өндірістік үй-жайларды ұдайы дезинфекциялау;
- ✓ үй-жайларда тиісті гигиенаны және тиімді желдетуді қамтамасыз ету;
- ✓ тиісті қорғану құралдарымен қамтамасыз ету (мысалы, сабын, қолды өңдеуге арналған антисептиктер, ақпараттық-насихаттық материалдары), қызметкерлерге өндірістік гигиена талаптары туралы ескерту (мысалы, қолды жиі жуу және олармен көз, мұрын және ауызға тимеу қажеттілігі туралы);
- ✓ тыныс алу жолдарының гигиенасын енгізу (мысалы, қызметкерлерге, атап айтқанда, оны азайту мақсатында жұқтыру қаупі барларға қорғаныш бетперделерін тарату);
- ✓ ерекше қажеттіліксіз өндірістік сапарларды шектеу немесе оларға тыйым салу;
- ✓ кәсіпорыннан/ұйымнан тыс жерде адамдармен қарым-қатынасты барынша қысқарту;
- ✓ қызметкерлерге қорғаудың болмауы, олардың денсаулығы үшін сөзсіз және елеулі қауіп - қатер туралы хабарлау мүмкіндігін қамтамасыз ету;
- ✓ инфекцияға қарсы іс-қимыл шаралары мен процедураларын әзірлеу;
- ✓ қызметкерлерге, атап айтқанда, жоғары қауіпті аймақтардан оралғаннан кейін немесе инфекция анықталған адамдармен байланыс жасағаннан кейін карантинді сақтауға өкім жасау;
- ✓ қызметкерлерге «тұмау белгілері» (жоғарғы температура, жөтел және т. б.) бар болған жағдайда, олар қайдан келгеніне және кіммен байланыста болғанына қарамастан үйде қалуға немесе қашықтан жұмыс істеуге өкім жасау;

2 Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы 1981 жылғы конвенцияның (№ 155) 16 – бабы және Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасына жәрдемдесетін негіздер туралы 2006 жылғы конвенцияның (№187) 3-бабы.

- ✓ денсаулық сақтау органдары мен еңбек инспекциялары алдындағы есеп берулікке қатысты ұлттық заңнамада және тәжірибеде белгіленген міндеттемелерді сақтау.

1.6 Әлеуметтік (немесе физикалық) қашықтық дегеніміз не?

Әлеуметтік (немесе физикалық) қашықтық – бұл адамдар арасындағы кемінде 2 метр қашықтықты сақтау. Оның мақсаты – вирустың таралуын болдырмау немесе азайту үшін адамдар арасындағы физикалық қашықтықты әдейі арттыру. Бұл өндірісте:

- ✓ икемді еңбекті ұйымдастыруды енгізу (мысалы, қашықтан жұмыс істеу);
- ✓ кәсіпорында қызметкерлер арасындағы физикалық қашықтықты арттыру;
- ✓ қашықтағы жиналыстар мен қашықтан қызмет көрсетуді енгізу (мысалы, бейнежиын немесе телефон арқылы кеңес өткізу, мерзімді ауыстыру немесе бұқаралық жиналыстарды болдырмау туралы мәселені қарау);
- ✓ өндірістік мәдениетті өзгерту (мысалы, қол алысудан бас тарту, өз жұмыс орнында немесе кәсіпорындардан тыс жерде, асханада немесе демалыс орындарында тамақ ішуден бас тарту, кәсіпорында бірлесіп тамақ ішуді шектеу);
- ✓ маңызды болып табылмайтын іссапарларды жою;
- ✓ өнімді жеткізу қызметі немесе өздік тасымалдау пункттері арқылы жеткізу.

1.7 Жұмыс берушілер өндірісте COVID-19 жұқтыру қаупіне қарсы қалай әрекет етуі керек?

Қызметкерлердің немесе өндіріске байланысты басқа адамдардың ауру жұқтыру қаупін анықтау және оған қарсы іс-қимыл шараларына мыналар кіруі мүмкін:

- ✓ ресми ұсынымдар мен кеңестерді, орталық және жергілікті денсаулық сақтау органдары мен ДДҰ-ның өзекті ақпараттарын ұдайы қадағалау;
- ✓ қызметкерлердің қауіпсіздігі пен гигиенасын қамтамасыз етудің неғұрлым тиімді тәсілдерін, ағартуды қоса алғанда, инфекцияға қарсы іс-қимылдың ішкі ережелері мен шараларын қайта қарау;
- ✓ орталық және жергілікті билік органдарының директиваларына (ұсынымдарына) сәйкес қызметкерлерге өзін – өзі оқшаулау (карантин) мерзімдері мен талаптары туралы ақпаратты жеткізу;
- ✓ қызметкерлерге өздерін нашар сезінсе немесе COVID-19 белгілері болса, не істеу керектігі туралы нақты ұсыныстар беру;
- ✓ жұмысқа баруды жоспарлағандар үшін сапарлар мен шектеулерге қатысты өзекті ұсыныстарды қадағалау;
- ✓ өндірістік қызмет нәтижесінде басқа адамдарға келетін қауіптерді есепке алу;
- ✓ төтенше жағдайда қызметкерлер құрамы болмағанда іс-қимылдарды жоспарлау, сонымен қатар ұлғайтылған жұмыс жүктемесін үлестіру жоспарларын әзірлеу;
- ✓ қызметкерлерге, қажет болған жағдайда, тиісті қызметтер туралы ақпараттар мен байланыс деректемелерін жеткізу.

1.8 Қызметкерлердің еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі міндеттемелері қандай?

Қызметкерлер өзінің денсаулығы мен қауіпсіздігі, басқа адамдардың денсаулығы мен қауіпсіздігі туралы ақылға қонымды қамқорлық жасауға, сондай-ақ жұмыс берушілердің инфекцияның алдын алу және оған қарсы іс-қимыл шараларын жүзеге асыруына ықпал етуге міндетті³. Бұл қауіпсіздік және қорғау құралдарын дұрыс қолдануды, сондай-ақ инфекциядан қорғану мақсатында қолды жиі жуу сияқты гигиена ережелерін орындауды қамтиды.

Бұдан басқа, қызметкерлер жұмыс берушіні өндірістік функцияларды орындауға әсер ететін және өндірісте басқа адамдардың қауіпсіздігі, денсаулығы мен әл-ауқатына қауіп төндіруі мүмкін аурумен ауыратындығы немесе физикалық (психологиялық) патологиядан зардап шегетіні туралы хабардар етуге міндетті⁴.

1.9 Қызметкерлерді сақтандыру COVID-19 ауруын қамтиды ма?

Сақтандыру өтемақысы қызметкерлерге кәсіби аурумен ауырғанда немесе жарақат алған жағдайда қолдау көрсетуді қамтамасыз етеді⁵. Ол COVID-19 ауруын қамтиды ма - бұл құқықтық мәселе, оның шешімі заңнама мен жағдайларға байланысты. Жұмыс берушілердің елдегі жағдай қандай екенін анықтағаны жөн, өйткені өтемақы алу фактілерді анықтау рәсімін көздейді, ал кейбір заңдар қызметкерлердің неғұрлым осал санаттарын ерекше қорғау туралы ережелерді қамтиды.

Төменде ХЕҰ анықтамасы бойынша халықтың неғұрлым осал санаттары көрсетілген.

2-қосымша: ХЕҰ-нда COVID-19-ды жұқтыруға аса бейім деп саналатын тұлғалар

Жоғары деңгейлі жұмыссыздық және жұмыспен толық қамтылмау қаупі бар жастар.

Пандемияға ұшыраған секторларда (мысалы, қызмет көрсету саласында) немесе оған қарсы күрестің алдыңғы шебінде тұрған кәсіптерде (мысалы, медбикелер) әйелдердің үлесі жоғары.

Қорғалмаған қызметкерлер, оның ішінде өзін-өзі жұмыспен қамтығандар.

Көшіп-қонушы қызметкерлер.

Дереккөз: ILO, 2020.

- 3 Еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасы және өндірістік орта туралы 1981 жылғы (№155) Конвенцияның 19 (А) бабы: «қызметкерлер жұмысты орындау барысында жұмыс берушімен оған жүктелген міндеттемелерді орындау ісінде ынтымақтасады».
- 4 № 155 Конвенция 19(f)-бабы.
- 5 Өндірістегі жазатайым оқиғаға және кәсіптік ауруға байланысты қамтамасыз ету туралы 1964 жылғы Конвенция (№ 121). Егер қызметкер жұмыста кәсіптік ауруға шалдыққан болса, оның өтемақы және медициналық көмек алуға құқығы болуы тиіс.

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлерге өтемақы төлеу

Қазақстан Республикасы Президентінің «Әлеуметтік-экономикалық тұрақтылықты қамтамасыз ету жөніндегі шаралар туралы» 2020 жылғы 16 наурыздағы № 286 Жарлығына сәйкес Төтенше жағдай кезеңінде (ТЖ) міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыларға әлеуметтік төлемді жүзеге асыру қағидасы бекітілді.

Шағын және орта кәсіпкерлік субъектілерінің қызметкері немесе жеке кәсіпкер, практикамен айналысатын жеке тұлға, «Салық және бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдер туралы» Қазақстан Республикасы Кодексінің 774 – бабына сәйкес бірыңғай жиынтық төлемді төлеуші жеке тұлға болып табылатын міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыға, төтенше жағдайдың қолданылу кезеңінде кәсіпкерлік субъектілері қызметінің шектеулеріне байланысты табысынан айырылған жағдайда Әлеуметтік төлем төлеу жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі ТЖ кезеңінде табыстарын жоғалтуына байланысты Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан жаңа әлеуметтік төлем тағайындалатын және төлемді тағайындау шарттары жеңілдетілген азаматтардың тізбесін кеңейтті.

Дереккөз: <https://kadry.mcfr.kz/news/3848-komu-polagayutsya-sotsvyplaty-vo-vremya-chp>

Қызметкерлердің өтемақымен қамтылуына немесе қамтылмауына қарамастан, жұмыс берушілер жұмыс орнында COVID-19 жұқтыру қаупін барынша азайтуға және инфекцияға қарсы іс-қимылдың барлық қажетті және іс жүзінде жүзеге асырылатын шараларын қабылдауы тиіс. Егер осы сұрақ жұмыс берушіні мазалайтын болса, мән-жайдың ерекшелігін ескеретін құқықтық кеңес алу ұсынылады.

2. Жұмыс берушінің міндеттері қандай

2.1 Еңбекті және өндірістің қауіпсіздігін қорғауды қамтамасыз ету

COVID-19 жағдайында өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз ету бойынша жұмыс берушілердің міндеттері қандай?

Егер заңнамада COVID-19 жағдайында өндірістік қауіпсіздікті қамтамасыз ету жөніндегі ерекше міндеттер жұмыс берушілерге жүктелмесе де, еңбек заңнамасы өндірісте қызметкерлердің және басқа да адамдардың денсаулығы мен қауіпсіздігін қамтамасыз ететін қауіпсіз жұмыс орындарын құру және қолдау міндетін мүмкіндігінше жүктейді (Толығырақ 1.5 – 1.7 тарауларды қараңыз).

Жұмыс берушілер қызметкерлерді олардың жұмысына байланысты денсаулыққа қатерлі тиісті мәліметтермен қамтамасыз етуге⁶, қызметкерлерге олардың жұмысына қатысты аспектілер бойынша кеңес беруге⁷, сондай-ақ, қажет болған жағдайда және іс жүзінде жүзеге асырылатын болса, оларды тиісті жеке қорғау құралдарымен және қорғау киімдерімен тегін қамтамасыз етуге міндетті⁸.

Сонымен қатар, жұмыс берушілер орталық немесе жергілікті билік органдары қабылдаған және олардың белгілі бір жұмыс тәжірибесін сақтауды немесе еңбекті ұйымдастыруды талап ететін өзекті шаралары немесе директиваларынан хабардар болуы тиіс – мысалы, қызметкерлерді қашықтан жұмысқа ауыстыру, тамақтану бойынша тапсырыстарды тек сыртқа шығару (мейрамханалар мен дәмханалар үшін) немесе бейінді емес өндірістерді жабу.

Бір сөзбен айтқанда, жұмыс берушілер өз қызметкерлерінің еңбегін және денсаулығын қорғауды қамтамасыз ету және COVID-19 тарату қауіптерін азайту немесе жою үшін іс-қимыл жоспарын әзірлеуі тиіс.

2.2 Ауру немесе ықтимал инфекцияланған қызметкерлерге қатысты іс-әрекеттер

(а) Егер қызметкер өзін нашар сезінсе және тұмауға ұқсас белгілері (симптомдары) болса, жұмыс берушілер не істеулері керек?

Егер қызметкерлер ауру белгілерін байқаса немесе COVID-19 жұқтырғанын сезсе (1.2-бөлімді қараңыз), оларға орталық немесе жергілікті денсаулық сақтау органдарының барлық талаптарын орындауға, сондай - ақ шұғыл медициналық көмекке жүгінуге қатаң нұсқау беру қажет.

6 Еңбек гигиенасы қызметі туралы 1985 жылғы ұсынымның (№ 171) 22-тармағы.

7 № 155 Конвенцияның 19(е) бабы.

8 № 155 Конвенцияның 16(3) және 21-баптары.

Жұмыс берушінің негізгі басымдығы қызметкерлердің және ол араласатын адамдардың денсаулығы мен қауіпсіздігі болуы керек. Бұл жұмыс берушінің COVID-19 вирусын ықтимал жұқтырған қызметкерге қатынасын айқындайды.

Қызметкерлер заңға, еңбек шартына немесе ұжымдық шартқа сәйкес ақылы еңбек демалысын (оның ішінде ауруханаға жатқан кезеңін де) пайдалана алады.

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ауру (еңбекке жарамсыздығы) бойынша қойылатын талаптар

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 133-бабына сәйкес жұмыс беруші өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге міндетті.

Еңбекке уақытша жарамсыздығы туралы парақтар еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеу үшін негіз болып табылады.

Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақылар жұмыскерлерге еңбекке қабілетсіздіктің бірінші күнінен бастап жұмысқа қабілеттілігі қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектік белгіленгенге дейін төленеді.

Дереккөз: Әділет – Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

(b) Егер қызметкер жақында шетелден қайтып келсе, жұмыс берушілер не істеу керек?

Бір елдерден шетелдік сапардан оралған азаматтар үшін 14 күндік карантин белгіленген; басқаларында сақтандыру шаралары ретінде оларға өзін-өзі оқшаулау қарастырылған (3-кірістіруді қараңыз). Жұмыс берушілер билік органдарының өзекті ұстанымдары (директивалары) туралы хабардар болса да, бұл талаптар тіпті ресми болмаса да, оралғандарға 14 күндік өзін-өзі оқшаулауды сақтауды ұсынады. Бұл барлық қызметкерлер, азаматтар, резиденттер немесе келгендер болса да, COVID-19 ықтимал немесе нақты жұқтыруына байланысты шетелден қайтып келгеннен кейін 14 күндік карантинде болуға міндетті дегенді білдіреді⁹.

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.

3-кірістіру. Өзін-өзі оқшаулау дегеніміз не?

Егер қызметкер оқшаулануда болса, ол мыналарды сақтауға міндетті:

- ✓ жұмысқа шықпауға және оқу орындарына (ЖОО, мектептер, балабақшалар) бармауға;
- ✓ басқа қоғамдық орындарға (мейрамханалар, кинотеатрлар, сауда орталықтары) бармауға;
- ✓ қоғамдық көлікте немесе таксиде жүруден бас тартуға;
- ✓ қонақтарды қабылдауға болмайды – онымен үйде тек оның отбасы мүшелері ғана бола алады;
- ✓ мүмкіндігінше басқа адамдардан бөлек бөлмеде болуға.

Жұмыс берушілерге ДДҰ немесе орталық денсаулық сақтау органдары жариялаған карантин¹⁰ немесе өзін-өзі оқшаулау режимін ұйымдастыру жөніндегі нұсқаулыққа жүгіну ұсынылады.

(с) Егер қызметкер шетелден қайтып оралғаннан кейін карантинде болуға міндетті болса, жұмыс берушілер не істеуі керек?

Қызметкер оның ауруы білінгенге немесе анықталғанға дейін ауру бойынша демалысқа техникалық түрде кете алмаса немесе «жұмыс істеуге физикалық қабілетсіз» деп санала алмаса, жұмыс берушілер егер қызметкер карантинді сақтауға міндетті болған жағдайдағы іс-қимыл тәртібін қарастыруы керек – сол арқылы олар өзін – өзі оқшаулау кезеңін төлеу қажеттілігіне байланысты белгілі бір дәрежеде шығындардан аулақ болады. Ол үшін:

- ✓ Қызметкерге карантин немесе өзін-өзі оқшаулау кезеңінде үйде жұмыс істеуге рұқсат етіңіз (егер бұл іс жүзінде мүмкін болса);
- ✓ Қызметкерге басқа демалыс¹⁰ (жыл сайынғы еңбек демалысы, еңбек сіңірген жылдары үшін демалыс, жинақталған демалыс немесе еңбек шартында немесе ұжымдық шартта қарастырылған басқа да демалыстар) алуға рұқсат етіңіз;
- ✓ Қызметкер мен жұмыс берушінің арасында келісілген басқа ақы төленетін немесе ақы төленбейтін демалыстарды (мысалы, еңбекке уақытша жарамсыздық демалысы, өз есебінен демалыс және т.б.) пайдаланыңыз.

10 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.

11 Ақылы демалыс туралы № 132 Конвенцияға сәйкес (1970 жылы қайта қаралған), демалыс уақытын жұмыс беруші қызметкердің келісімі бойынша белгілейді.

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес демалыстық ақыны төлеуге қойылатын талаптар

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес ақылы және ақы төленбейтін демалыс түрлері қарастырылған (87 және 97-баптар). Қызметкерге жалақысыз еңбек демалысы қызметкердің өтініші негізінде еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша берілуі мүмкін.

Дереккөз: Әділет Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

(d) Егер қызметкер нақты немесе ықтимал COVID-19 жұқтырған адаммен физикалық байланыста болса, жұмыс берушілер не істеуі керек?

Ықтимал немесе нақты инфекция қаупіне байланысты қызметкерден өзін-өзі оқшаулауға кетуі талап етілуі мүмкін (4-кірістіруді қараңыз).

2.2 (с) бөлімінде көрсетілгендей, осы жағдайларда өзін-өзі оқшаулауды қажет ететін, бірақ ауруы әлі анықталмаған немесе табылмаған қызметкерлер «жұмысты орындауға физикалық жағынан жарамсыз» болып саналмайтындықтан, еңбек демалысына жіберілмейді, оларды оқшаулау керек. Жұмыс берушілер бұл мәселені осындай қызметкерлермен талқылап, мүмкін болса, қызметкерлердің өз бетінше оқшауланған кезеңінде жалақысын жоғалтпауы үшін 2.2 (с) бөлімінде көрсетілген шешімдердің біріне жүгінуі керек.

4-кірістіру. Осы нұсқаулықтың мақсаты үшін «физикалық байланыс» нені білдіреді?

Ауру белгілері басталғаннан бір тәулік өткен соң, 15 минуттан астам уақыт ішінде COVID-19 инфекциясы диагнозы қойылған адаммен жеке байланыста болу.

Ұзақ уақытқа созылған (мысалы, 2 сағаттан астам) клиникалық расталған аурудың белгілері білінгеннен бір тәулік өткен соң, COVID-19 инфекциясы диагнозы қойылған адаммен бір бөлмеде болу.

Вирус жұқтырған адаммен бір үйде немесе пәтерде тұру.

Дереккөз: Australia, Government of New South Wales, 2020.

(е) Егер қызметкердің жақын туыстарында COVID-19 инфекциясы табылса немесе оның балалары баратын мектеп инфекция қаупіне байланысты жабылса не болады?

Еңбек заңнамасының актілерінде, ұжымдық немесе еңбек шартында қызметкердің жақын туысқандары жарақат алған немесе ауру болған кезде немесе күтпеген жағдайда – мысалы, балабақша немесе мектеп алдын-ала ескертусіз жабылған жағдайда қызметкерге ақы төлеу немесе демалысқа кету құқығы берілу көзделуі мүмкін. Мұндай жағдайларда, қызметкерлер 1981 ж. (№ 165)¹² Ұсынымға сәйкес, егер олардың баласы ауырмаған немесе жарақат алмаған болса да, демалысын (жағдайға байланысты жыл сайынғы, кезектен тыс немесе күтім жасау бойынша) ала алады. Отбасы мүшелеріне күтім жасауды қажет ететін қызметкерлер 1969 жылғы Ұсынымның (№ 134)¹³ ережелеріне сәйкес мемлекет тарапынан көмек алуы тиіс.

Егер қызметкердің жақын туысы COVID-19 жұқтырса, қызметкер 2.2 (d)-тармақтың ұсыныстарына сәйкес карантинге кетуі тиіс.

Егер қызметкер балалары оқыған мектебінің жабылуына байланысты демалысты қажет етсе, онда кезектен тыс демалысқа немесе осындай жағдайға қатысты заңнамада немесе шартта талаптар болмаса, жұмыс берушілер іс-қимылдың келесі нұсқаларын қарастыруы керек:

- ✓ қызметкерге еңбек демалысының есептелген мерзімін алуға рұқсат ету;
- ✓ қызметкерге ақысыз демалыс алуға рұқсат ету;
- ✓ үйде жұмысты балаларға қамқор болу, оларға мектепке көмектесу сияқты отбасылық міндеттермен қатар орындау үшін, кірістерді үнемдеуге мүмкіндік беретін телефонмен, Интернетпен және кеңседе қабылданған басқа технологияларды қолдана отырып, қызметкер үшін икемді кесте әзірлеу (осыған байланысты жұмыс берушілер ЮНИСЕФ-тің (БҰҰ Балалар қорының) COVID-19 пандемия жағдайындағы отбасылардың амандығына ықпал ететін шаралар туралы сілтеме жасай аласыз¹⁴);
- ✓ үйде болуын және жұмыста болуын ескере отырып, жалақы төлеуді ұйымдастыру.

12 Отбасылық міндеттермен еңбек ететін еңбекші ерлер мен әйелдерге арналған тең қарау және тең мүмкіндіктер туралы 1981 жылғы ұсынымдардың 23 (1) және (2) тармақтары (№ 165).

13 Медициналық көмек және еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша жәрдемақылар туралы 1969 жылғы ұсынымның 10-тармағы (№ 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>

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес отбасы мүшелеріне күтім жасау жөніндегі мүмкіндіктер және қызметкерлердің міндеттері

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес ақылы және ақы төленбейтін демалыс түрлері қарастырылған (87 және 97-баптар). Қызметкерге жалақысы сақталмайтын демалыс қызметкердің өтініші негізінде еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша берілуі мүмкін. Компанияда демалыстың басқа түрлері ұжымдық шарттарда қарастырылуы мүмкін.

Дереккөз: Әділет Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

Төтенше жағдай кезіндегі әлеуметтік төлемдер

42 500 теңге көлемінде әлеуметтік жәрдемақыны кімге және қалай алуға болады?

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің «Төтенше жағдай кезінде міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыларға әлеуметтік төлемдер төлеу қағидаларын бекіту туралы» 2020 жылғы 26 наурыздағы № 110 бұйрығы.

Дереккөз: <https://online.zakon.kz/Document/>

(f) COVID-19 жұқтыруы ықтимал қызметкер жұмысқа шыққысы келсе, не істеуі керек?

Жұмыс берушілер мүмкіндігінше қызметкерлердің денсаулығы үшін қауіпсіз өндірістік ортаны қамтамасыз етуге және сақтауға міндетті¹⁵. Сол сияқты, қызметкерлер өздерінің де, басқа адамдардың да денсаулығына және қауіпсіздігіне ұқыпты қарау қажет. Егер қызметкерге COVID-19 вирусын жұқтырды деген күдік болса, оған жұмысқа баруға тыйым салынады (оған өзін-өзі оқшаулау режимін және 2.2 (с) бөлімінде ұсынылған басқа жағдайлар жасалады), сондай-ақ, қажет болғанда клиникалық талдауға (бар болса) жіберіледі. Қызметкерлерден дәрігердің рұқсатын алу талап етілуі мүмкін, бұл COVID-19 тестін алуды қарастыруы мүмкін. Егер дәрігердің тиісті рұқсаты болса, қызметкер жұмысқа шыға алады, бірақ егер инфекция расталса, оған жұмыста болмаған мерзімге ауруы бойынша демалыс алуға рұқсат етіледі.

15 № 155 Конвенцияның 16-бабы.

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ауру жұқтырған қызметкерлерге қойылатын талаптар

«Қазақстан Республикасында төтенше жағдай енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2020 жылғы 15 наурыздағы № 285 Жарлығы

«6. Қазақстан Республикасының Үкіметі:

- 1) төтенше жағдай режимін қамтамасыз ету үшін Қазақстан Республикасының Үкіметі резервінен қажетті қаражаттарды бөлсін;
- 2) медициналық тексеруден және емделуден, карантиндік режимді сақтаудан бас тартатын, эпидемиологиялық жағдайды айқындау үшін маңызы бар деректерді жасыратын адамдарға бақылау, сондай-ақ аталған адамдардың жауаптылығының шаралары күшейтілсін.»

Дерекөз: www.akorda.kz

COVID-19 бойынша ҚР құқықтық актілері

«Қазақстан Республикасында төтенше жағдай енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығына сәйкес «Қазақстан Республикасы халқының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Бас мемлекеттік санитарлық дәрігерінің 2020 жылғы 22 наурыздағы № 26-ПГВр қаулысы (2020 ж. 26 наурыздағы өзгерістермен және толықтырулармен).

Медициналық, санитарлық-гигиеналық іс-шаралар.

Дерекөз: <https://online.zakon.kz/Document/>

Коронавирустық инфекцияға ұқсас симптомдар болса, қайда хабарласу керек?

Жіті респираторлық инфекция белгілері пайда болған кезде немесе жаңа коронавирустық пневмонияға күдік болғанда үйге жедел жәрдем шақыру (103) немесе үйге дәрігерді шақыру, сондай – ақ коронавирустық инфекция мәселелері жөніндегі call-орталығына 109 немесе 1406, немесе iKotek 109 мобильдік қосымшасына қоңырау шалу қажет. Жедел жәрдем бригадасы келгенге дейін аурудың ауыр түрі жағдайында алдын алу шараларын сақтау (адамдармен қарым-қатынасты шектеу, жөтел этикетін сақтау, маска тағу, өзін-өзі емдеумен айналыспау).

Карантин COVID-19 коронавирусына күдік бар адамдар үшін нені білдіреді?

«Жергілікті атқарушы органдар белгілеген үй-жайда (көбінесе емдеу - алдын алу мекемесінде) 14 күнтізбелік күн ішінде міндетті түрде үздіксіз болу. Карантин кезінде (14 күн) карантиндеу орнынан кетуге рұқсат етілмейді, барлық байланыс түрлерін (телефон, интернет) пайдалануға рұқсат етіледі. Карантин кезіндегі медициналық персонал тарапынан іс-шаралар мыналарды қамтиды: тексеру, дене температурасын, артериялық қысымды өлшеу, сұрау. Медициналық көрсеткіштер бойынша зертханалық зерттеуге ауыздан, мұрыннан, жұтқыншақтан биоматериал алынуы мүмкін, қажет болған жағдайда – зерттеудің өзге де әдістері жасалуы мүмкін. Карантиндегі адам тарапынан режим бұзылған жағдайда ӘҚБтК-нің 476-бабы бойынша 10 АЕК (26,5 мың теңге) айыппұл немесе 15 тәулікке дейін қамауға алу түрінде әкімшілік жауапкершілік көзделген».

Дерекөз: <http://astana.gov.kz/ru/page/koronavirus-chasto-zadavaemye-voprosy>

Адамдардың коронавирус ауруын жасырғаны үшін қандай жауапкершілік бар?

Әкімшілік жауапкершілік: санитарлық-эпидемиологиялық қадағалау органдарының нұсқамаларын орындамағаны үшін (ӘҚБтК - нің 462 - бабының 3-бөлігі – 500 АЕК-ке дейін айыппұл), санитарлық ережелер мен гигиеналық нормаларды бұзғаны үшін белгіленген (ӘҚБтК-нің 425 – бабы 5 млн. теңгеге дейін) айыппұл салынады.

Дерекөз: <http://astana.gov.kz/ru/page/koronavirus-chasto-zadavaemye-voprosy>

(g) Егер қызметкер онда COVID-19 жұқтырудан қорқып жұмысқа шығудан бас тартса, не істеу керек?

Жұмыс берушілер өндірістегі қауіпсіздік пен денсаулықты қорғауды қамтамасыз етуге міндетті. Егер жұмыс беруші COVID-19 жұқтыру қаупіне қатысты қауіптің негізділігін мойындайтын болса, ол 2.2 (А) – (f) бөлімдерінде көрсетілгендей оны барынша азайту үшін ақылға қонымды шаралар қабылдауға міндетті (4-кірістіруді қараңыз).

Жұмыс беруші өндірісте вирус жұқтыру қаупіне қарсы іс-қимыл және азайту бойынша ақылға қонымды, іс жүзінде жүзеге асырылатын шараларды қабылдаса да, кейбір қызметкерлер әлі де вирусы жұқтырудан қорқуы мүмкін. Мысалы, егер олар қоғамдық көлікпен жұмысқа жететін болса. Бұл жағдайда жұмыс беруші қызметкерге үйде жұмыс істеуге рұқсат беруі мүмкін, сондай-ақ, егер жұмыс сипатына байланысты оны қашықтықтан орындау мүмкін болмаса, онда жұмыс орнына жеткізуді ұйымдастыру, не қызметкердің есептелген ақы төленетін немесе ақы төленбейтін демалысқа кету мүмкіндігі туралы мәселені қарастыру ұсынылады.

Қызметкердің негізді пікірі бойынша, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, оның өмірі мен денсаулығына тікелей және ауыр қауіп төндіретін жағдайда жұмыс істемеу құқығына қойылатын талаптар

«Қазақстан Республикасында төтенше жағдайды енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2020 жылғы 15 наурыздағы № 285 Жарлығы»

2020 жылдың 16 наурызынан 15 сәуіріне дейін Қазақстанда төтенше жағдай (ТЖ) тәртібі енгізілді. ТЖ **тәртібі** Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының азаматтардың өмірі мен денсаулығын қорғау мақсатында COVID-19 жаңа коронавирусты пандемия деп жариялауына байланысты енгізілді.

ТЖ кезеңінде, атап айтқанда, карантин және ауқымды санитарлық-эпидемияға қарсы іс – шаралар, ірі сауда объектілерінің жұмыс істеуін шектеу, сауда-ойын-сауық орталықтарының, кинотеатрлардың, театрлардың, көрмелердің және адамдар көп жиналатын басқа да объектілердің қызметін тоқтата тұру сияқты шаралар мен уақытша шектеулер белгіленді. Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы ТЖ режимін қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік комиссия (ТЖ жөніндегі мемлекеттік комиссия) құрылды.

Дерекөз: www.akorda.kz

(h) Уақытша, келісімшарттық немесе кездейсоқ жұмыс істейтін қызметкерлерге қатысты қандай талаптар қолданылады¹⁶?

Уақытша немесе келісімшарттық қызметкерлер, егер өздерін нашар сезінсе немесе жарақат алған жағдайда, жұмысқа шықпауы мүмкін. Алайда олардың ауру бойынша ақылы демалысқа шығу немесе жұмыста болмаған күндері (ауысым) үшін төленетін басқа да жәрдемақыларға құқығы, көбінесе, компанияның ережелері мен саясатына байланысты болады.

Сол сияқты, егер уақытша немесе келісімшарттық қызметкерлердің ауысымдарының санын іскерлік белсенділіктің төмендеуіне немесе өзіндік оқшаулануға байланысты (науқастармен байланысу немесе іс-сапардан жақында оралу салдарынан) қысқартса, қызметкердің демалыс уақытына ақы төлеу құқығы заңдар мен ережелерге немесе компанияның саясатына байланысты болады.

¹⁶ Бұл терминдер – уақытша, келісімшарттық немесе кездейсоқ қызметкерлер – жұмыссыздық, шартты еңбек және мердігерлік жұмыстар, жалдамалы жұмыс және басқа да жасырын жұмыс түрлерін қоса алғанда, стандартты емес жұмыс түрі бар адамдарға қатысты.

Алайда, уақытша, келісімшарттық немесе кездейсоқ жұмыс істейтін қызметкерлерді пайдаланатын кейбір ұйымдар өз еріктерімен немесе іскерлік этикаға сәйкес ауру кезеңінде толық немесе ішінара төлеуді немесе жұмыстан шығу жәрдемақысын төлеуді шешуі мүмкін. Мысалы, сандық платформалардың жұмысын қамтамасыз етуші кейбір компаниялар осы платформалардағы COVID-19 жұқтырғаны анықталған немесе өзін-өзі оқшаулау режимін сақтауға міндетті қызметкерлерге қаржылық қиындықтарды жеңуге көмектесу үшін қаржылық көмек ұсынады¹⁷. Бұдан басқа, кейбір елдердің үкіметтері қызметкерлерге қиын кезеңнен өтуге көмектесу үшін кірістерді қолдаудың түрлі бағдарламаларын енгізді.

ҚР заңнамасына сәйкес уақытша жұмыспен қамтуға қатысты талаптар, сондай-ақ кірісті қолдаудың мемлекеттік бағдарламаларының болуы

«Халықты жұмыспен қамту туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 482-V ҚР Заңы

«Еңбек» нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017–2021 жылдарға арналған бағдарламасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 13 қарашадағы № 746 қаулысы

Дереккөз: Әділет Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

2.3 Қызметкерлерге өкімдер беру

(а) Жұмыс беруші қызметкерді COVID-19 жұқтыру белгілері болған жағдайда үйге жібере ала ма?

Жұмыс берушілер заң бойынша кәсіпорын аумағында, уақытша тұратындарды қоса алғанда, қызметкерлердің қауіпсіздігі мен денсаулығын қорғауды қамтамасыз етуге міндетті. Егер жұмыс беруші қызметкер өзінің қатысуымен, мысалы, COVID – 19 жұқтыру белгілері бола отырып, басқалардың денсаулығына қауіп төндіреді деп есептесе, ол оны жұмысқа физикалық тұрғыдан қабілетсіз деген негізде сырқаты бойынша демалысқа жібере алады.

Жұмыс беруші қызметкерден жұмысқа қайта оралғанға дейін дәрігерге баруды (тестілеуден өту) және тиісті рұқсат алуды талап етуі тиіс. Егер қызметкер өзін еңбек етуі мүмкін деп талап етсе, оны қашықтан жұмысқа ауыстыру мүмкіндігін қарастыру керек.

Тестілеуден өткеннен кейін қызметкер, егер вирусты жұқтырмаған болса, жұмысқа оралуы мүмкін. Егер ол расталған жағдайда, ақы төлеу мен демалыс беру жөніндегі ықтимал міндеттемелер туралы 2.2(а) бөлімін қараңыз.

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>

ҚР заңнамасына сәйкес медициналық куәландыру туралы талаптар

COVID-19 бойынша ҚР құқықтық актілері

«Қазақстан Республикасы Президентінің «Қазақстан Республикасында төтенше жағдайды енгізу туралы» Жарлығына сәйкес Қазақстан Республикасы халқының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жөніндегі шаралар туралы» Қазақстан Республикасы Бас мемлекеттік санитарлық дәрігерінің 2020 жылғы 22 наурыздағы № 26-ПГВр қаулысы (26.03.2020 ж. өзгерістермен және толықтырулармен)

Медициналық, санитарлық-гигиеналық іс-шаралар

Экономиканы тұрақтандыру бойынша шаралар

Халықтың жекелеген санаттарын азық-түлік-тұрмыстық жиынтығымен қамтамасыз ету

Дереккөз: <https://online.zakon.kz/Document/>

COVID-19 пандемиясының өршуі кезінде жұмыс берушілер өз қызметкерлеріне басқалардың денсаулығы мен қауіпсіздігіне зиян тигізбеу үшін ақылға қонымды шаралар қолдану туралы ескертулері керек, сондай-ақ, олардан тұмауға ұқсас белгілер пайда болса, оны жұмыс берушіге дереу хабарлауын талап етуі керек¹⁸.

(b) Жұмыс беруші қызметкерді температурасын өлшеуге мәжбүр ете ала ма?

Жұмыс беруші қызметкерден COVID-19 инфекциясының таралуын болдырмау үшін және басқа қызметкерлердің қауіпсіздігі мен денсаулығын қорғауды қамтамасыз ету үшін температураны өлшеуін сұрай алатынына қарамастан, қызметкер, егер бұл талаптарда немесе үкіметтің деректемесінде ұйғарылмаса, оған келісімін беруі тиіс. Егер мұндай талап немесе деректеме болмаса, жұмыс беруші қызметкерге, ол бас тартқан жағдайда оған қатысты тәртіптік шара қолдана отырып, заңдық тәуекелдерді көтереді. Бұл ретте, жұмыс берушінің қызметкер бағынбаған жағдайда жұмысына рұқсат бермеуге толық негізі бар.

(c) Жұмыс беруші қызметкерлерге COVID-19 жұғуының белгілері болмаса және өзін-өзі оқшаулау режимін сақтауы қажет болмаса, жұмысқа шығуға тыйым сала ала ма?

Егер жұмыс беруші қызметкердің жұмыс істеуге физикалық қабілетті екендігіне қарамастан (және билік органдарының талаптарына сәйкес карантинді сақтауға міндетті емес) қызметкерге жұмысқа шығуға тыйым салса, онда бұл жағдайда қызметкердің жалақысын сақтап қалғаны дұрыс. Бұл жағдайда жұмыс берушілерге олардың бұндай бұйрықты жай ғана

¹⁸ № 155 Конвенцияның 19(f)-бабы.

бере алатындығына (мысалы, еңбек шартының талаптарына сәйкес немесе денсаулық пен қауіпсіздікке қатер туралы нақты ақпаратқа сүйенген негізді және заңды шешім ретінде) – немесе ол қызметкердің келісімін қажет ететініне көз жеткізуі бірдей маңызды. Мұнда жұмыс берушілер қолданыстағы заңдар мен ережелерді, шарт талаптары мен компанияның саясатын салыстырып, білікті кеңестер алуы керек.

(d) Егер қызметкерді шетелге немесе ел ішінде іссапарға жіберу қажет болса, жұмыс берушіге не істеу керек?

COVID-19 пандемиясының өршуі кезінде іс-сапарларды болдырмауы немесе азайтуы керек. Жұмыс берушілер іс-сапарларға қатысты өзекті ұсыныстармен және шектеулермен танысып, компанияның саясаты қызметкерлердің қайда бара алатындығын, қандай себептермен және қандай рұқсаттар қажет ететіндігіне көз жеткізуі керек. Жұмыс берушілер іс-сапарлардың, әсіресе басқа елдерге, тіпті егер олардың мақсаты маңызды кездесулерге қатысу болса да, пайдасы мен қауіп-қатерін үнемі бағалап отыруы керек. Қызметкерлер тиісті саясат үнемі қадағаланып отыратындығын және үнемі өзгеріп отыратынын білуі керек. Сондай-ақ, жұмыс берушілер іс-сапарға баратын қызметкерлердің сақтандыру құжаттарының болуына көз жеткізуі тиіс.

Егер іс-сапардан бас тартуға болмайтын болса, онда:

- ✓ жұмыс беруші мен қызметкерлерде COVID-19 таралуы анықталған аймақтар туралы өзекті ақпарат (мұндай өзекті ақпаратты ДДҰ сайтынан табуға болады) бар екеніне көз жеткізу;
- ✓ жұқтыру жағдайында ауыруы мүмкін қызметкерлерді (мысалы, ересек жастағы қызметкерлерді, сондай-ақ диабет, жүрек-қан тамырлары және өкпе аурулары сияқты созылмалы аурулармен ауыратын адамдарды) COVID-19 таралу аймақтарына жіберуге жол бермеу;
- ✓ COVID-19 таралу аймақтарына жіберілетін қызметкерлер вирус жұқтыру қаупі мен сақтық шаралары туралы нұсқамадан өткеніне, сондай-ақ қорғаныш бетперделері немесе қолды тұрақты өңдеуді жеңілдету үшін спирттік негізде қолға арналған антисептиктер сияқты қажетті қорғаныс құралдары бар екеніне көз жеткізу;
- ✓ қызметкерлерге қолды үнемі жуу және басқа адамдардан кем дегенде бір метр қашықтықта болу қажеттігі туралы ескерту;
- ✓ қызметкерлердің іс-сапар кезінде ауырған жағдайда не істеу керектігін және қайда бару керектігін білетіндігіне көз жеткізу;
- ✓ қызметкерлер баратын аймақтағы билік органдарының, соның ішінде іс-сапарларға, қозғалысқа және жаппай жиналыстарға қоятын шектеулерге қатысты талаптарын сақтайтынына көз жеткізу.

(e) Жұмыс беруші қызметкерлерге жұмыспен байланысты емес сапарларға қатысты өкімдер бере ала ма?

Негізінде, жұмыс беруші қызметкерлерге олардың жеке істеріне немесе жеке өміріне байланысты немесе әсер ететін, жұмысқа қатысы жоқ өкімдер бермеуі тиіс. Алайда, егер қызметкердің кәсіпорыннан тыс істері мен оның жұмысы арасында айтарлықтай байланыс

болса, мысалы, міндетті карантинге түсу ықтималдығы болса, жұмыс беруші қызметкерге оның сапарына қатысты билік органдарының ұсыныстарын орындауды бұйыруға құқылы.

Бұл ретте жұмыс беруші қызметкерлерді жеке сапарларды жоспарлау кезінде олардың осыған байланысты қауіп-қатерлерді сезінуі және билік органдарының ұсынымдары мен компанияның ұстанымдарын(директиваларын) (егер бар болса) білуі керек деп ескертуі тиіс. Сондай-ақ, жұмыс беруші қызметкер өзінің қайтып оралғаннан кейін мемлекет немесе компания белгілеген міндетті карантинге жатқызылуы мүмкін және жұмысқа байланысты емес сапарларға қатысты жұмсалған шығындары үшін жұмыс берушінің ешқандай жауапкершілік алмайтынына назарын аудартуы тиіс.

2.4 Кәсіпорынға келушілерді кіргізуге бола ма?

Келушілердің қатысуын шектеу сияқты мұндай сақтық шарасы кәсіпорын қызметкерлерінің ауру жұқтыру қаупіне қарсы тұру үшін маңызды. Кәсіпорында бөгде адамдардың болуына толық тыйым салу қажеттілігі болмаса да, жұмыс беруші өздерінің тұмауға қарсы белгілері, COVID-19 жұқтырғандармен физикалық байланыстары немесе вирус жұқтыру қаупі жоғары аймақтарға жақын арада жол жүрулері туралы алдынала хабарлауды талап етуге құқылы. Осы сұрақтардың кез келгеніне оң жауап берген жағдайда жұмыс беруші келушіге 14 күн өзін-өзі оқшаулау аяқталғанға дейін немесе дәрігердің рұқсаты алынғанға дейін кәсіпорынға кіргізуден бас тартуы тиіс. Сондай-ақ, жұмыс беруші келушіден, егер кейін кәсіпорында келушілер ұшырауы мүмкін COVID-19 жұқтыруы байқалса, өзінің байланыс деректемелерін қалдыруды сұрай алады.

3. Қашықтан жұмыс істеуге көшу орынды ма?

Вирустың таралуын тежеу үшін Үкімет ДДҰ – ның ұсынымдарына сәйкес өмірлік маңызы жоқ экономика секторларын жабудан бастап адамдардың қозғалысын шектеуге дейін және т.б. түрлі шараларды енгізеді. Осы белгісіз жағдайда жұмыс берушілердің төтенше жағдайлар жоспарын құрып, соған сәйкес әрекет етуі өте маңызды.

Пандемияның алдын алу тұрғысынан физикалық байланыстарды қысқарту маңызды шаралардың бірі болып табылады. Өзінің орналасқан жеріне және COVID-19 таралу қарқынына қарай жұмыс берушілер қызметкерлерден үйде жұмыс істеуді сұрай алады немесе қызметкерлер, егер бұл іс жүзінде жүзеге асырылса, оларға өздері өтініш жасай алады. Бұл ретте, мұндай шешім бірқатар салдарды есепке алуды талап етеді. Әрбір лауазымды немесе функцияны қашықтан жүзеге асыру мүмкін болмаса, пандемия ұлғайған кезде мұндай жұмыс тәртібіне көшу қажеттілігі көптеген кәсіпорындар үшін маңызды болады.

Қызметкер қай жерде жұмыс істесе де, жұмыс беруші оның денсаулығы мен қауіпсіздігіне, сонымен қатар психологиялық саулығына жауап беретінін ұмытпаған жөн.

Жұмыс берушілер қызметкерлердің нақты түсінуі үшін қашықтықтан қалай жұмыс істеу керектігі туралы ұстаным (директива) немесе нұсқаулық әзірлеуі керек. Төменде келтірілген жиі қойылатын сұрақтар, олардың жауаптары осы тәртіпті анықтауға және тиісті ұстанымдарды (директиваларды) жасауға көмектеседі.

3.1 Жұмыс берушілер қызметкерлерді қашықтан жұмыс істеуге ауыстырардан бұрын нені ескерулері керек?

Қызметкерді үйдегі жұмыс тәртібіне жібермес бұрын, жұмыс беруші бұл міндеттерді (функцияларды) қашықтан орындауға болатындығын шешуі керек. Олай болса, жұмыс беруші еңбек ұжымымен келесі аспектілерді талқылауы керек:

- ✓ әріптестермен және ұйыммен байланысып отыру үшін қажетті тиісті жабдықтардың, технологиялардың және оқытудың болуы;
- ✓ басшылар мен қызметкерлерден жұмыс істеу тұрғысынан не күтілетіндігін нақты анықтау;
- ✓ қызметкерлердің сол уақытта және олар үшін ыңғайлы жерде жұмыс істей алатындай, максималды өнімділікке қол жеткізе алатындай уақытты басқару мүмкіндігі;
- ✓ қауіпсіздік пен денсаулық тәуекелдерін бағалау және үйде жұмыс істеуге байланысты қажетті сақтандыру шараларын қабылдау, егер ол (i) қол еңбегін қолданумен, (ii) зиянды өндірістік факторлар мен қауіптердің болуымен, (iii) электр жабдықтарының қауіпсіздігімен және (iv) шу, қорғау жүйелерінің, жарақат кезінде алғашқы көмек құралдарының, өрт шығу және т. б. сияқты жалпы еңбек жағдайларын қамтамасыз етумен байланысты болса;

- ✓ үйде жұмыс істейтін қызметкердің жұмыс уақыты, құпиялылық және жұмыстың қауіпсіз әдістері сияқты мәселелерде міндеттемелерін нақтылау;
- ✓ үйде жұмыс істеуге байланысты ерекше тәуекелдерді қоса алғанда, қызметкерге белгілі әлеуетті тәуекелдерді бағалау;
- ✓ жұмыс үшін қолда бар үй-жайдың жеткіліктілігі.

3.2 Үйде (қашықтан) жұмыс істеу үшін қызметкерлерге қандай жабдық қажет?

Қашықтан жұмыс істеу үшін кәсіпорында қолданылатын жабдықты, мысалы, портативті компьютер, тінтуір, монитор, пернетақта және микрофоны бар құлаққаптарды пайдалануға болады. Егер жабдықты жұмыс беруші беретін болса, ол жұмысқа жарамды болуы тиіс.

Уақытша қашықтан жұмыс істеу үшін қызметкердің үйіндегі бар жарамды жабдықты пайдалануға болады.

3.3 Үйде жұмыс істеу үшін компьютер мен сандық технологияларды пайдалану кезінде қандай сақтық шараларын сақтау керек?

Жұмыс берушілер өз қызметкерлеріне үйде жұмыс істеуге байланысты мәселелерде нұсқау беруі тиіс. Қашықтағы жұмыс жағдайында келесі аспектілерді ескеру керек:

- ✓ ақпаратты қорғау: үйде жұмыс істеу кезінде деректерді қорғауды қамтамасыз ету. Егер қашықтан жұмыс істеу құпия ақпаратты жұмыс орны шегінен тыс беруді көздейтін болса, жұмыс беруші жүйелер осындай деректерді беру кезінде вирустан қорғауды қамтамасыз ететініне көз жеткізуі тиіс;
- ✓ дағдылар: қашықтағы қызметкердің тиісті дағдыларының болуы және оларды сауатты пайдалану қорғаудың қажетті құралдарымен жабдықталған қуатты компьютерлік жүйеден кем емес. Қызметкердің осы саладағы дағдыларын жаңарту үшін қашықтан оқыту құралдарын пайдалануға болады;
- ✓ жайлылық: (i) қызметкер ұзақ уақыт қалыпты жұмыс істемейтіндей әр түрлі сипаттағы тапсырмаларды ұсыну; (ii) жабдықты оған иілу немесе созылмайтындай етіп орнату; (iii) жұмысты орындау үшін қажетті жабдықтар мен басқа да материалдар үшін жеткілікті кеңістікті қамтамасыз ету; сондай-ақ (iv) қызметкерлерге үнемі үзіліс жасап тұру, тұру және қозғалу қажеттігі туралы ескертіп отыру.

3.4 Қызметкерді үй жағдайындағы жұмыста тағы қандай жалпы қолдау шараларымен және байланыс құралдарымен қамтамасыз ету қажет?

Үйде жұмыс істеу қызметкердің оқшаулауды сезінуіне, жұмыс уақытын ұзаруына және жұмыс пен жеке өмірдің арасындағы алшақтықты жоюына ықпал етуі мүмкін. Осыған орай қызметкерлердің жұмыс күні бойында кез-келген уақытта жұмыс берушіден көмек сұрай алатындығын білуі өте маңызды.

Жұмыс берушілерге келесі шараларды қабылдау ұсынылады:

- ✓ қызметкерлерге барлық байланыс деректемелерін беру және байланыс әдісі туралы келісу;
- ✓ әр қызметкерге телефон, Интернет немесе электронды пошта арқылы тиісті ақпарат туралы үнемі хабарлап отыру;
- ✓ жедел байланыс үшін қызметкерлерге телефон нөмірлерін беру;
- ✓ қажет болған жағдайда сандық жабдыққа қатысты мәселелерді шешу үшін техникалық қолдауды жолға қою;
- ✓ қызметкерлерге жұмыс берушімен байланысу қажет болған кезде нақты ақпарат беру;
- ✓ қызметкердің жұмысын ұйымдастыру тұрақты үзілістерді және жұмыс пен жеке өмірдің арасы араласып етпеуін қарастыратынына көз жеткізу;
- ✓ жұмыс нәтижелері туралы қызметкерлерге үнемі пікірлер жіберіп отыру;
- ✓ қызметкерлерге әріптестерімен байланыста болу қажеттігін ескерту.

3.5 Үйде жұмыс істеу кезінде қызметкерлерге сақтандыру төлемі қолданыла ма?

Жалпы, егер еңбек шартының екі тарапын да үйдегі жұмыс режимі қанағаттандырса, сақтандыру төлемі қызметкерге қолданылуы тиіс. Алайда жұмыс берушілерге, егер үйде жұмыс істеу кезінде қызметкер жарақат алса, оның қауіпсіздігі мен денсаулығына кім жауап беретінін анықтау үшін тиісті заңнамалық актілерге жүгінуге кеңес беріледі.

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қашықтан жұмысқа қойылатын талаптар

«Қазақстан Республикасында төтенше жағдай енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2020 жылғы 15 наурыздағы № 285 Жарлығы

Қазақстан Президенті төтенше жағдай аясында мемлекеттік және квазимемлекеттік сектор қызметкерлерінің 70%-ын өмірді қамтамасыз ететін кәсіпорындарды, қауіпсіздікті, құқықтық тәртіпті және жекелеген БАҚ-ты қоспағанда, қашықтан жұмыс істеуге жіберуді тапсырды. Осыған ұқсас шараларды жеке кәсіпорындарға қолдану ұсынылады.

Тәртіп Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабымен реттеледі. Жұмыс беруші қызметкерді коммуникация құралдарымен (байланыс құралдарымен) қамтамасыз етеді және оларды орнату мен ұстау шығындарын өз мойнына алады. Егер қызметкер өзінің байланыс құралдарын тұрақты негізде пайдаланатын болса, жұмыс беруші өтемақы төлейді, оның мөлшері мен төлеу тәртібі қызметкермен келісім бойынша белгіленеді. Қашықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының нақты есебі жасалады, бақылау ерекшеліктері еңбек шартында айқындалады.

Қашықтан жұмыс тәртібін белгілеу – бұл еңбек шарты талаптарының өзгеруі және ол Еңбек кодексінің 33-бабының 2-тармағында белгіленген тәртіппен еңбек шартына қосымша келісім түрінде ресімделуге жатады.

Дереккөз: ИС BestProfi © 09.04.2020

3.6 Қызметкерлер компанияның нұсқауларына көніп, үйде жұмыс істеуге міндетті ме?

Қызметкерлер заң бойынша жұмыс берушіге қолданыстағы заңнаманың, ұжымдық шарттың немесе компанияның ішкі құжаттарының ережелерінде қарастырылған денсаулық үшін қауіпсіз өндірістік ортаны қамтамасыз етуге көмек көрсетуге міндетті¹⁹. Біз бұл міндеттеменің ресми немесе бейресми (мысалы, қызметкердің үйі (пәтері) болуы мүмкін) екендігіне қарамастан осы міндеттеме жарамды екенін тағы бір рет атап өтеміз. Қызметкер өзінің қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін сақтық шараларын қолданып, емдеуші дәрігердің, медициналық мекемелердің және жұмыс берушінің ұсыныстарын ұстануы керек.

¹⁹ Ст. 19(а) Конвенции № 155.

4. Жұмыс беруші өз қызметін өзгерте ала ма немесе жұмыс көлемін азайта ала ма?

Әлемнің елдері COVID-19 пандемиясына қарсы әртүрлі шаралар қолданады, соның ішінде шекараларды жабу, адамдардың қозғалысын шектеу, өмірлік маңызы жоқ істерді тоқтату және т.б. Мұның бәрі экономикалық белсенділікке және кәсіпорындардың өміршеңдігіне әсер етеді. Сондықтан жұмыс берушілер, егер жағдай мұны қажет етсе, төтенше жағдайларда іс-қимыл жоспарын қолдануға дайын болуы тиіс.

Келесі бөлімде ең нашар жағдайлардың сценарийлері қарастырылып, кәсіпорындар COVID-19 пандемиясының теріс әсерін азайту үшін қабылдай алатын кейбір төтенше шаралар ұсынылады.

4.1 Егер қашықтықтағы жұмыс қызметтің сипаты мен атқаратын функцияларына байланысты мүмкін болмаса, баламасы қандай болады?

Егер кәсіптер немесе міндеттер (функциялар) оларды қашықтықтан орындауға мүмкіндік бермесе, жұмыс берушіге келесі сақтық шараларын қабылдау ұсынылады²⁰.

(a) Физикалық әсер етудің ұзақтығы мен қашықтығын азайту

Мысалы, тележиындардың көмегімен физикалық кеңестер өткізу қажеттілігін барынша азайту қажет. Физикалық кеңес өткізу аса қажет болған жағдайда қатысушылардың санын шектеу және оны өткізу уақытын қысқарту керек. Сондай-ақ, оларды бейнебайланыс немесе тележиын құралдарының көмегімен өзара байланысты бірнеше үй-жайға бөлу керек. Бұл ретте әрбір жұмыс стансасы үшін көбірек кеңістікті қарастыру қажет (олардың арасында кемінде 1 метр қашықтық болуы тиіс). Кеңестерге арналған үй-жайдағы орындықтарды кемінде 1 метр аралықпен орналастыру керек.

(b) Қызметкерлердің ауысуын белгілеу

Қоғамдық орындарда қызметкерлердің жиналуын азайту үшін олардың ауысуын белгілеу керек. Тамақтану және жұмыста үзіліс жасау да ауысуға негізделуі керек. Мүмкіндігінше қызметкерлердің жұмысқа келуі мен кетуі, әсіресе бұл қоғамдық көлікті пайдаланумен байланысты болса, қарбаластық кезге дәл келмеуі керек.

20 Singapore, Ministry of Manpower, 2020.

(с) Өмірлік маңызды емес іс-шараларды кейінге қалдыру және сыни тұрғыдан қажетті шараларды қысқарту

Жұмыс берушілер өндіріс үшін өмірлік қажет емес іс-шараларды немесе қызмет түрлерін, мысалы, мәдени-тұрмыстық қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды немесе салтанатты ұйымдастыруды кейінге – жағдай қалыпқа келгенге дейін қалдыруы керек. Ал, кейінге қалдыруға болмайтын өмірлік маңызды іс-шараларға келер болсақ, жұмыс берушілер:

- ✓ кез келген уақытта қатысушылардың санын шектеуі (немесе орталық және жергілікті билік органдарының ұстанымдарын (директивалары) мен нұсқауларын орындау);
- ✓ онлайн тіркеу сияқты сақтық шараларын қабылдауы;
- ✓ қатысушылардың жиналуына жол бермеуі, мысалы, оларды бір-бірінен кемінде бір метр қашықтықта орналастыруы;
- ✓ қатысушыларға әлеуметтік (физикалық) қашықтықты сақтау қажеттілігі туралы еске салуы;
- ✓ өндірістік гигиенаны сақтауы (мысалы, қолды жиі жуу және көзге, мұрынға және ауызға тимеу);
- ✓ гигиена және қорғаудың тиісті құралдарын, мысалы, спирттік негіздегі антисептиктерді немесе қорғаныш бетперделерді қамтамасыз етуі;
- ✓ қатысушылардың физикалық қарым-қатынасын, мысалы, тамақ ішу кезінде шектеуі;
- ✓ егер ауа райы мүмкіндік берсе, терезені аша отырып, бөлмені мүмкіндігінше желдетуі керек.

(d) Ауысымды жұмысты енгізу немесе оны қолдану ауқымын кеңейту

Өндіріс жағдайларына байланысты (мысалы, өңдеуші өндірісте), егер мұндай еңбекті ұйымдастыру болмаса, сонымен қатар өнімді шығаруды қолдау үшін жұмыс уақытын көбейте отырып, қызметкерлерді бірнеше ауысымға бөлуге болады.

Жұмыс берушілер әр түрлі ауысым қызметкерлерінің бөлінуін қамтамасыз ету үшін шаралар қабылдауы керек, мысалы, жұмысқа жеке келу және жұмыстан үйге кету, сонымен қатар әр ауысымнан кейін жалпы пайдаланатын үй-жайларды қарқынды тазарту.

Осы шараларды енгізу алдында жұмыс берушілер оларды жұмысшылардың, кәсіподақ ұйымының (бар болса) немесе құзырлы органдардың (егер қажет болса) назарына жеткізулері керек. Сонымен бірге, белгіленген тәртіпті сақтау үшін қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық және еңбек шарттарына жүгіну ұсынылады.

4.2 Жұмыс беруші жұмыс уақытын немесе жұмысшылар тізімін өзгерте ала ма?

COVID-19 таралу нәтижесінде жұмыс берушіге кәсіпорынның жұмысын - мысалы, басталу және аяқталу уақыттарын өзгерту арқылы түзету қажет болуы мүмкін. Бұл тұтынушылық сұраныстың өзгеруіне немесе мемлекеттік органдардың талаптарының орындалуына және т.б. байланысты талап етілуі мүмкін. Осыған байланысты, өз кәсіпорнының жұмысына қандай-

да бір өзгерістер енгізген кезде жұмыс берушіге осы мәселеге кәсіподақты (бар болса) тартуға және осындай өзгерістер енгізілгенге дейін қолда бар мүмкіндіктер мен міндеттемелер туралы кеңес алу ұсынылады.

4.3 Жұмыс беруші сұраныстың төмендеуіне байланысты жұмыс көлемін азайта ала ма?

Вирустың таралуын тежеу бойынша биліктің қабылдаған шараларының нәтижесінде кейбір салалардағы кәсіпорындар белсенділігі мен кірісінің күрт төмендеуін сезінуде. Мұндай жағдайларда жұмыс берушілер жұмыс көлемін азайту арқылы үнемдеуге мәжбүр. Мәселен, кәсіпорындар:

- ✓ жаңа кадрларды жұмысқа қабылдауды тоқтатуға;
- ✓ қосымша еңбек ресурстарының, мысалы, мердігерлердің тартылуын азайтуға;
- ✓ қызметкерлердің жұмыс уақытын қысқартуға;
- ✓ қызметкерді жыл сайынғы еңбек демалысына (еңбек сіңірген жылдары үшін еңбек демалысы) мерзімінен бұрын немесе төлемі төмендетілген түрде жіберуге;
- ✓ қызметкерлерді ақысыз еңбек демалысына жіберуге және т.б. мәжбүр болуы мүмкін.

Жұмыс берушінің осы шараларды қабылдау мүмкіндігі көбінесе қолданыстағы заңнама талаптарына, қызметкерлеріне қолданылатын ұжымдық (еңбек) шартына байланысты. Жұмыс берушілер биліктің қабылдаған шаралары туралы, сонымен қатар қызметкерлерді әлеуметтік қорғау және қолдау шаралары, оның ішінде олардың кірістерін, ақшалай аударымдарды, әлеуметтік жәрдемақыларды, еңбек демалысын сақтап қалу және т.б. қолдау шаралары туралы білулері керек және бұл ақпаратты өзінің қызметкерлерінің назарына жеткізуі тиіс.

Сондай-ақ, жұмыс берушілерге қызметті қысқарту үшін өзгерістер енгізілгенге дейін қолда бар мүмкіндіктер мен міндеттемелер мәселелері бойынша кеңес алуға, соның ішінде кәсіподақтарды (қажет болған жағдайда) тартуға және жұмыс берушілер ұйымдар өкілдерімен консультация алуға кеңес беру ұсынылады.

4.4 Қызметкерлерді қысқартудың тәртібі мен алдын-ала іс-әрекеттер қандай?

Кейбір елдерде экономикалық қызметті шектеу немесе уақытша тоқтату үшін жүзеге асырылатын шараларға байланысты немесе тұтынушылық сұраныстың құлдырауы себебінен кейбір жұмыс берушілер өздерінің еңбек ресурстарын қысқартуға және өз кадрларының бір бөлігін қысқартуға мәжбүр болуы мүмкін. Төменде кадрларды қысқартуға қатысты сұрақтар мен жауаптар беріледі.

Қызметкерлерді қысқартудан бұрын келесі аспектілерді назарға алу керек:

- ✓ оларды немесе онымен байланысты бірліктерді кәсіпорын ішінде қайта бөлу мүмкіндігі;
- ✓ қолданыстағы заңнаманың, қағидалардың, ұстанымдардың (директивалардың) немесе ағымдағы жағдайда билік органдары ұсынымдарының ережелері;
- ✓ қолданыстағы заңнамамен және қағидалармен²¹, ұжымдық шарттармен немесе компанияның ішкі құжаттарымен, оның ішінде (қажет болған жағдайда) кәсіподақтардың қатысуымен айқындалған кеңестер²² беру міндеттемелері;
- ✓ күрделі жағдайды еңсеру үшін мемлекет кәсіпорындарға ұсынатын қолдау немесе дағдарысқа қарсы шаралар бағдарламалары, мысалы, салықтық жеңілдіктер, өтімділік мәселелерін шешуге көмек, жалақы төлеу бойынша субсидиялар, төтенше жағдайдағы шұғыл қаржылық көмек және т.б. Сондай-ақ, жұмыс берушілер кеңес беру мен көмек алу үшін жұмыс берушілер ұйымдарға жүгінуі тиіс, олардың көмегімен үкіметтің назарына өз проблемаларын жеткізе алады.

Жұмыс берушілер кадрларды сөзсіз түрде қысқартқан жағдайда, заңнама көптеген жағдайларда белгілі бір шарттарға сәйкес қызметкерлердің барлық немесе жекелеген санаттарына жұмыстан шығу жәрдемақысын төлеуді немесе түпкілікті сыйақы төлеуді қарастырады. Жұмыстан шығу жәрдемақысының мөлшері қолданыстағы ұжымдық немесе еңбек шартының талаптарына байланысты.

Сондай-ақ, жекелеген жағдайларда ұжымдық және еңбек шарттары, кәсіпорынның ішкі құжаттары әдетте заңнамада белгіленгеннен мөлшерден асатын жұмыстан шығу жәрдемақысын төлеуді көздейді. Қызметкерді жұмыстан босату рәсімін бастамас бұрын, жұмыс берушілерге кеңес алу және олардың жағдайы қандай екенін анықтау ұсынылады, себебі кадрларды қысқарту мұқият назарда болады, дау айтылуы мүмкін және ең соңғы шара деп саналады.

21 № 158 Конвенцияның 14-бабы: сонымен қатар Конвенция қандай қызметкерлер жұмыстан босатылуы жоспарланғанын құзыретті органға хабарлауды қарастырады.

22 20 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы 1982 жылғы Конвенцияның 13-бабы (№ 158): жұмыс беруші еңбек қатынастарын экономикалық, технологиялық, құрылымдық немесе осыған ұқсас сипаттағы себептер бойынша тоқтатуды жоспарлаған кезде, ол қызметкерлердің тиісті өкілдеріне болжамды жұмыстан босатудың себептері, оның ішінде оған қатысы болуы мүмкін қызметкерлердің санаттары және олар жүргізілетін мерзім туралы ақпаратты қоса алғанда, осы мәселеге қатысты ақпаратты уақтылы береді; ұлттық заңнамаға және практикаға сәйкес мүмкіндігінше сонымен қатар, көтеріліп отырған мәселелер бойынша нақты бір қорытынды беру үшін мекемеде тексеріс өткізу қажет екенен хабарлаймыз.

ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкес талаптар

ҚР Еңбек кодексі

Еңбек кодексінің 131-бабында келесі негіздер бойынша жұмысынан айрылуына байланысты өтемақы төлеу қарастырылған.

1. Жұмыс беруші жұмысынан айрылуына байланысты орташа айлық жалақы мөлшерінде өтемақы төлемдерін келесі жағдайларда жүзеге асырады:

- 1) жұмыс беруші заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлға қызметін тоқтатқан жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;
- 2) жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде.

2. Жұмыс беруші жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

3. Еңбек, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актісінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемінің неғұрлым жоғары мөлшері көзделуі мүмкін.

Дереккөз: Әділет Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

5. Егер кәсіпорын жабылуы керек болса не істеу керек?

COVID-19 пандемиясының дамуы күтпеген жағдай, ал вирустың жекелеген елдер ішінде де, бүкіл әлем бойынша да ұдайы таралуының әртүрлі жағымсыз салдарлары кәсіпорынның беріктігін және олардың бейімделу мүмкіндіктерін сынайды.

5.1 Қандай жағдайларда кәсіпорын жабылуы тиіс?

Мысалы, төтенше жағдай немесе ұлттық қауіпсіздік туралы заңнамалық актілер, жұқпалы аурудың алдын алу және оған қарсы әрекет ету шаралары мемлекетке экономикалық белсенділікке, оның ішінде кәсіпорындардың жабылуына немесе азаматтардың қозғалу бостандығын шектеуге әсер ететін бірқатар өкілеттіктер береді. Мұндай жағдайларда билік органдарының талаптарын бұзу айыппұл салуға немесе бас бостандығынан айыруға әкеп соқтыратын қылмыс болып саналады.

COVID-19 таралуынан туындаған дағдарыстың салдарынан кейбір кәсіпорындар биліктің өтініші бойынша жабылуға мәжбүр болды. Компания сонымен қатар тауарлы-материалдық қорлардың таусылуына немесе тапсырыс берушілердің жетіспеушілігіне, материалдардың жеткізілуіне немесе контрагенттерге қол жеткізе алмауына байланысты жабылуы мүмкін.

5.2 Қызметкерлерді жалақысын сақтамай уақытша қысқартуға бола ма?

Кейбір жағдайларда заңнамада немесе ұжымдық шартта жұмыс берушінің жалақыны сақтамай белгілі бір мерзімге қызметкерлерді қысқарту құқығы көзделуі мүмкін. Бұл шара егер пандемиядан туындаған, экспорттау (импорттау) шектеулеріне байланысты, қызметкерлерде жұмыс жоқ болса немесе жұмыс берушінің бақылауынан тыс себептер бойынша жұмыс тоқтаған болса, бұл шара қажет болуы мүмкін. Бұл жағдайда заңның ережелері (ұжымдық шарт) қолданылады. Мысалы, Австралияда жұмыспен қамтудың әділетті заңы жұмыс берушілерге ереуілге шығуына, жабдықтардың немесе машиналардың істен шығуына немесе жұмыс берушінің ақылға қонымды бақылауынан тыс себеп бойынша кез-келген жұмыстың тоқтатылуына байланысты «пайдалы жұмыспен» айналыса алмайтын белгілі бір мерзімге ақы төлемей, уақытша қысқарту құқығын береді.

Мұндай ережелер болмаған жағдайда жұмыс берушілер қызметкерлерді уақытша қысқартуы қажет болған жағдайда келесі нұсқаларды қарастыруы керек:

- ✓ егер мүмкіндік бар болса, қызметкерлерді басқа құрылымдық бөлімшелерге қайта бөлу;
- ✓ жұмыс уақытын немесе жұмыс аптасын қысқарту;
- ✓ қызметкерді ақылы еңбек демалысына жіберу (жыл сайынғы немесе еңбек сіңірген жылдары үшін демалыс);

- ✓ баламаларды қарастыру – мысалы, төлемді жартылай қысқарту немесе төлемсіз жыл сайынғы демалыстың ұзақтығын арттыру;
- ✓ кәсіпорынның жабылу кезеңін қамту үшін жеткілікті ұзақтығы есептелген демалысы жоқ қызметкерлер үшін ерекше тәртіп белгілеу (мысалы, қызметкерге кезектен тыс жыл сайынғы демалыс және т. б. алуға рұқсат ету).

Жұмыс берушілер қызметкерлерге вирус және қоғамдық денсаулық сақтау және қауіпсіздік жөніндегі шаралардың кәсіпорынның жұмысына, оның құрылымдық бөлімшелері мен қаржылық жағдайына әсері қандай екенін анық және түсінікті жеткізуі керек. Бұл қызметкерлерге шығындарды қысқарту және өндірісті тоқтату шарасыздығын түсінуге көмектеседі.

Егер қысқартулар заңның және ұжымдық шарттардың ережелерін қатаң сақтамай жүзеге асырылса, олар қызметкерлердің немесе кәсіподақтардың жіті назарында болуы және оларға дау айтылуы мүмкін. Сондықтан жұмыс берушіге кадрларды уақытша қысқарту туралы шешім қабылданғанға дейін (бұл билік органдарының талаптарын орындау үшін жасалатын жағдайлардан басқа) ықтимал баламаларды іздестіру мақсатында қызметкерлермен немесе кәсіподақпен (егер ол бар болса) консультациялар жүргізу және құзыретті органдарды (егер талап етілсе) хабардар ету ұсынылады.

Жұмыс берушілерге бірнеше қадам алға қарай ойлаудың маңызы зор. Олар үшін жұмыс қайта басталғанда, оқытылған білікті кадрлар қажет екенін есте сақтау қажет. Сондықтан кадрларды қысқарту мен жұмыстан босатуды қызметкерлердің сенімін және олардың өзіне деген сенімін сақтайтындай етіп жүргізу олардың мүдделеріне сай келеді.

ҚР заңнамасына сәйкес талаптар

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1-бабы 10-тармақшасына сәйкес бос тұрып қалу – экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтап тұруы. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 112-бабында жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытын ресімдеу тәртібі және бос тұрып қалу мерзіміне ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады және жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде белгіленеді.

Егер қашықтан жұмысқа көшу немесе тұрып қалуды ресімдеу қолданылмаса, онда жұмыс беруші барлық немесе жекелеген қызметкерлер үшін толық емес жұмыс уақыты режимін белгілей алады.

Толық емес жұмыс уақыты мынадай түрде көрсетілуі мүмкін:

- 1) толық емес жұмыс, яғни күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) қалыпты ұзақтығының азаюы;
- 2) толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санының қысқаруы;

- 3) күнделікті жұмыс уақыты (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын және жұмыс аптасындағы жұмыс күндері санының бір уақытта қысқаруы.

Коронавирустың ерекшелігін ескере отырып, жұмыс аптасының ұзақтығын қысқарту және қызметкерлердің көлік объектілерімен және инфрақұрылымның өзге де объектілерімен байланысын төмендету мақсатында толық емес жұмыс уақытын белгілеудің екінші немесе үшінші тәсілін қолдану ұсынылады.

Бұл режим жұмыс берушінің немесе қызметкердің келісімі талап етілмейтін 2 жағдайды қоспағанда, қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім бойынша ғана белгіленуі мүмкін:

- 1) жұмыс орындарын сақтап қалу мақсатында жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 70-бабының 3-тармағы);
- 2) қайта құру немесе экономикалық, технологиялық жағдайларды, еңбекті ұйымдастырудың шарттары және (немесе) жұмыс беруші жұмысының көлемін азайтуға байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістер, егер бұл жағдайлар жұмысшылар санының немесе штатының қысқаруына әкелуі мүмкін болса (ҚР Еңбек кодексінің 46-бабының 3-тармағы).

Қызметкерлер үшін маңызды кепілдеме - толық емес уақыт режимінде жұмыс істеу жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын, Еңбек кодексінде, ұжымдық шартта, келісімдерде белгіленген еңбек саласындағы басқа құқықтарын шектеуге әкелмейді.

Толық емес жұмыс уақыты кезеңінде ақы төлеу жұмыс істелген уақытқа барабар немесе орындалған жұмыс көлеміне байланысты еңбекақы төлеудің кесімді жүйесі бойынша жүзеге асырылады.

Толық емес жұмыс уақытын белгілеу еңбек шарты талаптарының өзгеруі болып табылады және Еңбек кодексінің 33-бабының 2-тармағында белгіленген тәртіппен еңбек шартына қосымша келісім түрінде ресімделуге жатады.

Дереккөз: ИС BestProfi © 09.04.2020

6. Кемсітушілікті болдырмай, қызметкерлердің жеке өмірін қалай қорғауға болады?

6.1 COVID-19 пандемиясына байланысты кемсітушілікке, зорлық-зомбылыққа және қорқытуға қатысты жұмыс берушілердің міндеттері қандай?

COVID-19 вирусының таралуына байланысты жағдайға үлкен назар аударылған жағдайда адамдарда қорқыныш пен алаңдаушылық сезімі күшейе түседі, ал ауырған адам немесе вирус жұқтыру қаупі бар адамдар стигматизацияға ұшырауы мүмкін.

Жұмыс берушілер қызметкерлердің денсаулығы мен қауіпсіздігін қорғау бойынша өздерінің міндеттемелерін мұқият оқып, қарастыруы керек. Бұл COVID-19 жұқтырған қызметкерлерді немесе олардың отбасыларын заңсыз кемсіту немесе қысым көрсету үшін айыптау қаупінің алдын алу үшін маңызды.

Жұмыс берушілер COVID-19 жұқтырған басқа қызметкерлерді немесе олардың отбасы мүшелерін кемсітетін немесе қорқытатын қызметкерлердің мінез-құлқы үшін жауап береді. Жауапкершіліктен құтылу үшін жұмыс берушілер мұндай мінез-құлықтан аулақ болу үшін ақылға қонымды шаралар қабылдағанын көрсету керек.

Мұндай ақылға қонымды шаралар мыналарды қамтиды:

- ✓ жұмыс орнында кемсідудің, зорлық-зомбылықтың және қорқытудың алдын алуға және қарсы әрекет етуге бағытталған шараларды құжаттамалық ресімдеу және жүзеге асыру (COVID-19 пандемиясы жағдайында және кейіннен);
- ✓ қызметкерлерді әлеуметтік стигматизациялауды қысқарту және қызметкерлерді немесе олардың отбасы мүшелерін COVID-19 пандемиясына байланысты кемсідуді, зорлық-зомбылықты және қорқытуды болдырмау мақсатында оқыту;
- ✓ қызметкерлерге лайықсыз, кемсітушілік, зорлық немесе қорлық көрсету мінез-құлқына байланысты оқыс оқиғалар туралы бастыққа, кадрлар бөліміне, кәсіподаққа немесе кәсіпорын басшылығына тікелей дереу хабарлау қажеттігі туралы ескерту;
- ✓ құқыққа қарсы кемсітушілік туралы шағымдар мен хабарламаларды қарау тәртібін енгізу және осы тетіктердің қауіпсіз болуы және гендерлік аспектілерді ескеруі тиіс құпиялылықты қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдау;
- ✓ шағымдар мен хабарлау тетіктерін кеңінен және кемсітусіз пайдалануға жәрдемдесу, олардың барлық жұмысшыларға, соның ішінде мигранттарға, мүгедектер мен азшылықтар өкілдеріне қол жетімділігін қамтамасыз ету;
- ✓ кемсітушілік жағдайларын анықтау және бекітілген саясат пен тәртіпке сәйкес оларға жедел әрекет ету, сондай-ақ болашақта мұндай мінез-құлықтың алдын-алу бойынша шаралар қабылдау.

ҚР заңнамасына сәйкес талаптар

ҚР Еңбек кодексі

6-бап. Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу

2. Ешкімді де еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты ешқандай кемсітуге болмайды.

3. Еңбек қызметінің тиісті түрлері үшін Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгіленетін не әлеуметтік және құқықтық басымдықпен қорғалуға мұқтаж адамдар жөнінде мемлекеттің ерекше қамқорлығынан туындаған өзгешеліктер, ерекшеліктер, артықшылықтар мен шектеулер кемсітушілік болып табылмайды.

4. Еңбек саласында кемсітушілікке ұшырадым деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де орындарға жүгінуге құқылы.

«Медиация туралы» 2011 жылғы 28 қаңтардағы № 401-IV Қазақстан Республикасының Заңы

Дереккөз: Әділет Қазақстан Республикасының нормативтік -құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.

6.2 Жұмыс берушілерге кемсітушілікке қатысты айыптаулар қаупін қалай азайтуға болады?

Жұмыс берушілер жоғарыда 6.1-тармақта сипатталған шараларды жүзеге асыру кезінде құқыққа қарсы кемсітушілікке айыптаулар қаупін барынша азайтуы мүмкін. Сондай-ақ, олар қызметкерлердің жұмыс орнында болуына немесе медициналық рұқсат беруге қатысты барлық шешімдер орталық (жергілікті) денсаулық сақтау органдарының ұсынымдарына немесе ұстанымдарына (директиваларына) сәйкес болуын қамтамасыз ете алады. Ақырында, жұмыс берушілер жоғарыда көрсетілген ақпаратты қызметкерлерге тиісті түрде жеткізу арқылы бұл тәуекелді барынша азайтуы мүмкін.

6.3 Жұмыс беруші қызметкерлер немесе келушілердің дербес деректерін жинауға құқылы ма?

Жұмыс берушілерден қызметкерлердің жеке деректерін жинау, пайдалану немесе ашу, соның ішінде өндірісте COVID-19 вирусының таралу қаупін болдырмау немесе оған қарсы

әрекет ету үшін олардың сапарлары мен денсаулық жағдайы туралы мәліметтер талап етілуі мүмкін. Жұмыс берушілерге тиісті тәртіп пен шаралар медициналық сипаттағы ақпаратты ашу туралы ұлттық заңнаманың ережелеріне (егер бар болса) сәйкес келетініне көз жеткізу қажет.

Еңбек гигиенасы қызметтері туралы 1985 жылғы ұсынымда (№171) қызметкерлердің жеке өмірінің құпиясы қорғалуы тиістігі және медициналық тексерулер қызметкерлерді кемсіту мақсатында да, олардың мүдделерін қозғайтын басқа да мақсаттарда да пайдаланылмайтыны көрсетілген²³.

Тұтастай алғанда, жұмыс берушілер қызметкердің жұмыста болмауының себептерін немесе оның қашықтықтан жұмыс істеуге ауысу себептерін, егер олардың еңбек міндеттерін орындау үшін осындай ақпарат қажет болған адамдарға қатысты сұрақ туындамаса, жария етпеуі керек. Мүмкіндігінше, жұмыс беруші жұмыс орнында COVID-19 жұқтыру қаупі жоғары қызметкерлерді хабардар етуі керек. Жоғары қауіп деп саналатын нәрсе жұмыстың сипатына және онымен айналысатын адамға байланысты; бұл білікті медициналық қызметкерлермен кеңесу кезінде анықталады.

Осындай талаптарды орындау кезінде жұмыс берушілер ақпаратты жария етпеу үшін ақылға қонымды шараларды қабылдауы керек, ол арқылы немесе жалпыға қол жетімді ақпаратпен бірге оның кімге қатысты екенін анықтауға болады. Бұл шараның шынайы мақсаты – инфекцияның ықтималды қаупі бар қызметкерлерге медициналық кеңестер алуға және қажет болған жағдайда ем алуға жеткілікті ақпарат беру.

23 22 1985 жылғы (№171) ұсынымның 11 (2) тармағы еңбек гигиенасы қызметтері жүргізетін медициналық тексерулердің нәтижелеріне байланысты дербес деректерді қорғау туралы басқа да ережелерді қамтиды, бұл ретте 14 – тармақта: «денсаулық жағдайын бағалауға қатысты жеке сипаттағы деректер үшінші тұлғаларға мүдделі қызметкердің айқын келісімімен ғана беріледі». Толығырақ ұсынымдар ХЕҰ-ның жеке деректерді қорғау туралы этикалық кодексінде қамтылған.

7. Іс жүзінде пайдалы материалдар мен ақпараттар

7.1 Басты ақпараттық материалдар

(a) Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы (ДДҰ) – Коронавирус пандемиясының (COVID-19) өршуі;

(b) Елде және әлемде COVID-19 пандемиясының таралуы туралы шынайы, өзекті мәліметтері бар мемлекеттік ведомстволардың сайттары.

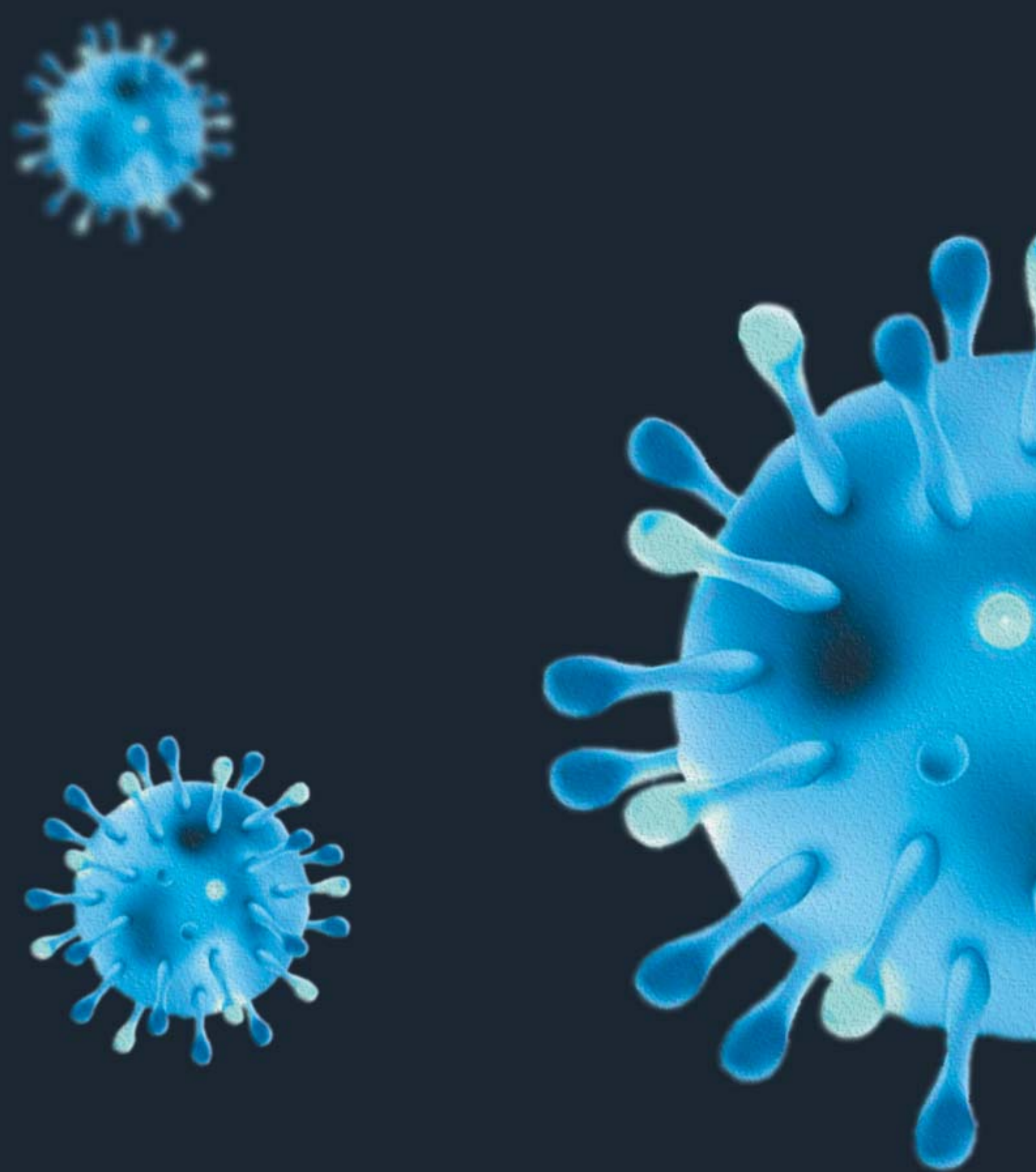
7.2 Байланыстық басты ақпарат

(a) ҚР Денсаулық сақтау министрлігі: www.dsm.gov.kz;

(c) Қазақстан Республикасы жұмыс берушілерінің (кәсіпкерлерінің) конфедерациясы: www.krrk.kz

Негізгі ведомстволардың мекен-жайлары (сайттары) мен телефондарының нөмірлері

1. **Қазақстан Республикасының Үкіметі** ресми сайты: primeminister.kz
2. **ҚР Денсаулық сақтау министрлігі:** www.dsm.gov.kz; e-mail: minzdrav@dsm.gov.kz; қоғамдық қабылдау тел.: + 7 (7172) 74-39-80
3. **ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі:** www.enbek.gov.kz; еңбек қатынастары саласында заңнаманы бұзу мәселелері бойынша сенім тел. +7 (7172) 74-34-91
4. **ҚР Сыртқы істер министрлігі:** www.mfa.kz; тел.: + 77172-7201-11 (визаларды беру және ҚР аумағына кіру уақытша тоқтатылған елдер бойынша жүгіну үшін тұрақты авиарейстер, жаяу өтулер, темір жол/автомобильдік жолаушылар тасымалы)
5. **Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі:** www.miid.kz; e-mail: miid@miid.gov.kz; кезекші қызметкердің тел.: +7 (7172) 983 000;
6. **ҚР Ақпараттық даму және аэроғарыштық өнеркәсіп министрлігі:** www.mdai.gov.kz (ЭЦП-сіз «42500» жәрдемақыға қалай өтініш беру)
7. **ҚР Ішкі істер министрлігі:** www.mvd.kz; e-mail: kense@mvd.kz; сенім тел.: 1402;
8. **Қазақстан Республикасының электрондық үкіметі:** e.gov, 1414 Бірыңғай байланыс орталығы; +77172701998 (шетелдік қоңыраулар үшін қоңырау ақылы);
9. **«Азаматтар үшін үкімет» мемлекеттік корпорациясы» коммерциялық емес акционерлік қоғам**
Медициналық әлеуметтік сақтандыру жүйесіне әкімшілік ету басқармасы (ОСМС мәселелері бойынша): +7 (7172) 55 21 00 ішкі. 10-537,10-452, 10-292,10-437
Әлеуметтік-еңбек саласында ақпараттық-кеңес қызметтерін көрсету басқармасы (Байланыс орталығы) 1411 (қоңырау шалу тегін, сенбі, жексенбі және мейрам күндерінен басқа, күн сайын сағат 9.00-ден 18.30-ға дейін)
Сенім телефоны: +7 700 710 14 14, +7 (7172) 95 51 14
10. **Нұрсұлтан қ. әкімдігі:** www.astana.gov.kz ; эл.мекенжай: 109@ikomekastana.kz
11. **Алматы қ. әкімдігі:** www.almaty.gov.kz;қоғамдық қабылдау тел.:1308;+7-7273-38-33-88
12. **Алматы облысының әкімдігі:** zhetyasu.gov.kz
13. **Ақтөбе облысының әкімдігі:** aktobe.gov.kz
14. **Ақмола облысының әкімдігі:** aqmola.gov.kz
15. **Атырау облысының әкімдігі:** atyrau.gov.kz
16. **Шығыс Қазақстан обл. әкімдігі:** www.akimvko.gov.kz; эл. пошта: chancellery@akimvko.gov.kz; азаматтар өтініштерін қабылдау тел.: +7-7232-57-85-80, 71-31-00
17. **Жамбыл облысының әкімдігі:** www.zhambyl.gov.kz
18. **Батыс Қазақстан обл. әкімдігі:** www.bko.gov.kz; сенім тел.: +7-7112-50-93-37
19. **Қарағанды облысының әкімдігі:** karaganda-region.gov.kz
20. **Қостанай облысының әкімдігі:** kostanay.gov.kz
21. **Қызылорда обл. әкімдігі:** <http://e-kyzylorda.gov.kz>; сенім тел.: +7-7242-60-55-47
22. **Маңғыстау обл. әкімдігі:** mangystau.edu.kz; эл. пошта: info@mangystau.gov.kz; қабылдау қызметінің тел.: +7 (7292) 43-71-18
23. **Павлодар облысының әкімдігі:** pavlodar.gov.kz
24. **Солтүстік Қазақстан обл. әкімдігі:** sko.gov.kz
25. **Түркістан облысының әкімдігі:** turkistan.gov.kz
26. **Шымкент қ. әкімдігі:** shymkent.gov.kz



Қазақстан Республикасы жұмыс берушілерінің (кәсіпкерлерінің) конфедерациясы:

Алматы қ.,
В.Радостовец атындағы көш., 212.
ұялы тел: 8 705 195 90 05, 8 705 251 27 00,
E-mail: vmb.krrk@mail.ru, krrk@krrk.kz