



## **COVID 19, введение чрезвычайного положения, экономический кризис. На что необходимо обратить внимание работодателю в Кыргызской Республике?**

С 25 марта в стране ввели режим чрезвычайного положения в интересах обеспечения защиты жизни и здоровья граждан, их безопасности и общественного порядка, а также в целях предотвращения распространения коронавирусной инфекции на территории городов Бишкек, Ош, Джала-Абад, Ноокатского и Кара-Суйского районов Ошской области и Сузакского района Джалал-Абадской области Кыргызской Республики.<sup>1</sup>

Режим чрезвычайного положения введен до 15 апреля 2020 года. На перечисленных территориях введен комендантский час и другие ограничения, такие как временное приостановление работы всех организаций и предприятий, кроме разрешенных<sup>2</sup>. Вышеперечисленные изменения и ограничения в привязке с девальвацией национальной валюты значительно влияют на экономическую активность субъектов предпринимательства и на бизнес-процессы в целом, что далее отражается на трудовых отношениях.

Работодатель сталкивается с вопросом оптимизации штатной численности сотрудников и фонда оплаты. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики<sup>3</sup> предусматривает такие возможности, как, например: сокращение численности или штата работников, в том числе в связи с реорганизацией организации; изменение существенных условий труда; временный перевод в связи с простоем, переход на неполное рабочее время или вовсе расторжение трудовых отношений по соглашению сторон.

Работодатель, обращаясь к тому или иному способу оптимизации, должен внимательно изучить требования трудового законодательства и выполнить все условия во избежание риска возникновения споров с работниками и обращения последних в уполномоченную государственную инспекцию или судебные органы. Например, при сокращении численности или штата работников подразумевается прекращение трудовых отношений с работником по инициативе работодателя, то есть в данном случае важно выполнить все требования трудового законодательства относительно порядка расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Такими требованиями являются: критерии определения преимущественного оставления на работе, сроки уведомления, согласование с представительным органом (если имеется), выплата выходного пособия, выплата компенсации.

При изменении существенных условий труда и временном переводе в связи с простоем важными моментами являются причины изменений, установление факта простоя, наличие уведомления и срок уведомления, согласие работника. Если данные способы могут быть инициированы работодателем, то перевод на неполное рабочее время должен быть осуществлен по соглашению сторон, как при приеме сотрудника, так и впоследствии.

---

<sup>1</sup> Указ Президента Кыргызской Республики от 24 марта 2020 УП №55, Указ Президента Кыргызской Республики от 24 марта 2020 УП №56, Указ Президента Кыргызской Республики от 24 марта 2020 УП №57;

<sup>2</sup> Разрешенные виды деятельности перечислены в Приказе Комендатуры г. Бишкек № 15 пр от 30 марта 2020 года. Приказы Комендатуры г. Бишкек доступны по ссылке: <http://mvd.gov.kg/comend/bishkek.html>;

<sup>3</sup> Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106;



Важно отметить, что с начала введения режима чрезвычайной ситуации и далее введения режима чрезвычайного положения, распространенным и наиболее используемым работодателем способом оптимизации в Кыргызстане было отправление работников в неоплаченный отпуск. В соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса Кыргызской Республики отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работником по его/ее заявлению. То есть отпуск без сохранения заработной платы является правом сотрудника и берется такой отпуск по инициативе работника, а не работодателя. Таким образом, принудительное отправление работника в отпуск без сохранения заработной платы является серьезным нарушением трудового законодательства таким же, как и принуждение работника к расторжению трудовых отношений по инициативе работника (по собственному желанию). Здесь необходимо упомянуть, что вышеперечисленные Указы Президента Кыргызской Республики о введении чрезвычайного положения предусматривают запрет увольнения рабочих и служащих по собственному желанию, кроме случаев увольнения по уважительным причинам. В дополнение одним из предложений Министерства труда и социального развития Кыргызской Республики (далее Министерство труда) касательно внесения изменений и дополнений в Трудовой Кодекс Кыргызской Республики является дополнение статьи 82 Трудового Кодекса Кыргызской Республики следующим: "Не допускается принуждение работника к увольнению". Можно сделать вывод, что Министерство труда еще раз подчеркивает запрет такого принуждения.

В каждом из способов, которые можно применить согласно трудовому законодательству, есть свои особенности, ограничения, порядок. Нарушение или невыполнение требований законодательства может повлечь за собой проверки уполномоченной государственной инспекцией, многолетние судебные тяжбы, что заканчивается для работодателя затратами, которые можно было избежать. Сегодняшние события, при которых многим работодателям приходится приостанавливать деятельность и принимать решения в отношении выбора способа оптимизации штата и фонда оплаты либо переводить работников на дистанционную работу, режим, который не урегулирован нашим трудовым законодательством, а только планируется ввести, заставляют работодателя быть более внимательным к трудовым отношениям и выполнению соответствующих требований.

**Маратова Эльвира**

**Советник GRATA International Kyrgyzstan, Tajikistan**

[emaratova@gratanet.com](mailto:emaratova@gratanet.com)