



ЗАПАЗЕТЕ ПЕРСОНАЛА СИ ЧРЕЗ ГЪВКАВОТО РАБОТНО ВРЕМЕ

Кодексът на труда е предвидил възможности за организация на работата, която да ограничи струпването на много хора на едно място и така да се намали рискът от разпространение на Covid-19 сред работещите

Самоизолацията и свеждането на преките контакти до минимум е една от най-ефективните мерки за ограничаване разпространението на заразата от коронавирус Covid-19. В този смисъл и в работна среда най-ефективните мерки са именно тези, които не допускат събирането на много работещи на едно място.

Организация на работата чрез дистанционни форми на труд или въвеждане на гъвкаво работно време са основните инструменти на трудовото законодателство, които могат да осигурят изпълнение на задачите, като в същото време се намалява броят на заетите лица, които се намират едновременно в работните помещения.

Най-сигурният начин да се предотврати прекият контакт на работещите с други хора е въвеждане на организация за дистанционна или надомна работа. За производствените предприятия обаче тези форми на труд са почти неприложими. Затова в тях може да се въведе гъвкаво работно време, а именно:

- Въвеждане на графици за работа с разпределяне на началото и края на работните смени по начин, който да позволи полагане на труд от по-малък брой работници и служители в един и същ момент. В този случай се използват инструментите за въвеждане на сумирано отчитане на работното време.

Като се има предвид, че задължителната карантина е 14-дневна, би могло да се създаде такава организация на работното време, че в рамките на 14 дни в графиките да участват една част от работещите, а в следващите 14 дни друга. Това ще позволи, ако случайно в едната група работещи се появи зараза, работещите от другата група да не са били в изолация в рамките на карантинния период, т.е. да не са били в контакт със заболяемия и да може да продължат работа.

Във всички случаи на организация на гъвкаво работно време обаче е задължително спазването на междудневната почивка от 12 часа, както и междуседмичната, която при въведено сумирано отчитане на работното време може да бъде и 36 часа, а при промяна на смените и до 24 часа.

- Преместване на различни периоди на почивките за хранене с цел ползване на помещенията за почивка от по малък брой работници и служители и осигуряване на достатъчно отстояние между тях.

- Организиране на работния ден на две или три части, или въвеждане на променливо работно време с различни за работниците и служителите фиксирани периоди от време, в които те да бъдат на работните си места. В този случай е възможно да съчетаете променливото работно време с дистанционна и/или надомна работа. Така от една страна, ще се избегне едновременното присъствие на всички работници в работните помещения, а от друга – няма да се прекъсне ежедневната връзка с работодателя с оглед ефективно изпълнение на работата. Промяната на работното време следва да се отрази в Правилника за вътрешния трудов ред.

- Предоставяне на възможност за ползване на отпуск от работници и служители.

- Осигуряване на възможност за непълно работното време на желаещите или въвеждане на такова по реда на чл. 138а от КТ.

Други въведени мерки трябва да бъдат:

- Преместване на време между смените от една страна за задължителна дезинфекция на работните помещения, а от друга - за недопускане на събиране на едно място на работещите от две смени при влизането на едната и излизането на другата. Може да се организират и различни входи и изходи отново с цел намаляване на контакта между работещите.

- Осигуряване на възможност за придвижване до работното място с лични автомобили в замяна на големи автобуси, превозващи работници.

- Обособяване на зона с висок риск на входа на предприятието, която се дезинфекцира често и в която престояват рискови лица.
- Недопускане на външни лица, които не са преминали процедура по дезинфекция на входа, както и такива, които могат да бъдат преносители на зараза – доставчици и клиенти, които контактуват с много хора.
- Организация за по-взискателен контрол при влизане в предприятието с цел недопускане на лица със симптоми или такива, които поради естеството на задълженията си се срещат с голям брой хора.
- Редовно проветряване на работните помещения между смените и в почивките.
- Осигуряване на допълнителни работни помещения при възможност, за да се осигури спазването на дистанция между работещите от минимум метър и половина.
- Осигуряване на физически прегради между работните места при възможност.
- Осигуряване на възможност за работа от разстояние за всички служители, за които естеството на работа позволява това.

В линковете по-долу можете да намерите още насоки за възможностите на трудовото законодателство за гъвкаво работно време.

МТСП: Работодателите могат да въведат дистанционна работа и гъвкаво работно време, за да пазят здравето на служителите
[https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=PRESS2&prid=1955&lan](https://www.mlsp.government.bg/index.php?section=PRESS2&prid=1955&language=)
[g=](#)

Михаил Илиев, д-р по право, експерт в МТСП: Възможни действия на работодателите при извънредни ситуации от гледна точка на българското трудово законодателство

<https://www.tita.bg/free/labor-law/679>