

ПРЕПОРЪКИ КЪМ РАБОТОДАТЕЛИТЕ ЗА ПРЕВЕНЦИЯ

СРЕЩУ РАЗПРОСТРАНЕНИЕТО НА COVID-19

Използвайте възможностите на трудовото законодателство, за да създадете организация на работата, която не позволява събирането на множество хора на едно място в предприятието, с оглед намаляване на прекия контакт както между работниците и служителите, така и между тях и клиентите на работодателя. Помислете за отлагане на дейности, като провеждане на общи събрания, конференции, семинари, обучения и други подобни.

Помислете за въвеждане на надомна и/или дистанционна работа.

Според особеностите на работата в предприятието е възможно да организирате трудовия процес така, че наетите лица да изпълняват определени дейности от дома си. Например за определени периоди е възможно да се възложи изготвяне на проучвания, доклади, осъществяване на кореспонденция и други подобни задачи, за изпълнението на които не е необходимо присъствието на работника в помещенията на работодателя.

Обмислете организация, при която работниците ще извършват дистанционно своята работа чрез използването на информационни технологии. Според спецификата на дейността е възможно работникът да извърши работата си без да има пряк контакт с други работници или клиенти на предприятието (напр. да се организират on-line срещи, заседания, консултации, услуги за клиенти и т.н.)

Когато прецените, че е възможно работата да се извършва надомно и/или дистанционно е необходимо да:

- създадете подходящи условия за възлагането и отчитането на работата на работниците и съответната организация за извършването ѝ;
- осигурите необходимото работно оборудване, съответните материали и средства за извършването ѝ;
- постигнете съгласие с работника за извършване на надомна и/или дистанционна работа, като за целта се подписва допълнително споразумение.

Ако не е възможно работата да се извършва изцяло извън помещенията на работодателя, създайте подходяща организация на работата, включително въвеждане на променливо работно време, използване на свободни работни помещения, и др.

Когато се въвежда променливо работно време, определете 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 ежедневно връзката с работодателя с оглед ефективно изпълнение на работата.

При въвеждане на променливо работно време следва да се издаде заповед и да се запознаят работниците с нея. Промяната следва да се отрази в правилника за вътрешния трудов ред.

Ако в предприятието има свободни помещения, обособете нови работни места за работниците и служителите си, така че да се ограничи възможността голям брой работници и служители да полагат труд в едно помещение и да се осигури достатъчно пространство с оглед намаляване на контактите между тях. Възможно е да се ограничи прекия контакт между работещите в едно помещение чрез поставяне на вътрешни прегради.

С повишено внимание и контрол изпълнявайте задълженията за осигуряване на безопасност и здраве при работа, в т.ч. провеждането на инструктажи, чрез които се поставя акцент върху превенцията от разпространението на COVID-19. Обърнете внимание върху осигуряването и правилното използване на лични предпазни средства и колективни средства за защита. Освен това, за предприемане на адекватни мерки и намиране на подходящите решения за превенция следва да се обърнете за съдействие към службата по трудова медицина.

Погрижете се уязвимите групи заети лица да бъдат задължително обхванати от мерките за превенция срещу разпространението на COVID-19. Следва да имате предвид, че с увеличаването на възрастта нараства и рискът от по-тежко прекарване на заболяването. В тази връзка по-възрастните работещи са по-застрашени, както и тези с отслабена имунна система, с диабет, сърдечно-съдови, хронични респираторни и белодробни заболявания, хипертония и терапии, които отслабват имунната система.

Създайте организация на работата, която не допуска да се явяват на работа лица, на които е издаден болничен лист за поставяне под карантина. Болничният лист, издаден от компетентен здравен орган, създава задължение за работника да спазва установения режим, а за работодателя - да не го допуска до работа. В този случай работникът или служителят има право на обезщетение от държавното обществено осигуряване.