



**GRATA**  
INTERNATIONAL

Local Knowledge  
for Global Business

[www.gratanet.com](http://www.gratanet.com)

# 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.[1]

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[2]. 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[3] 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.

[Читать далее →](#)

**Автор:**

**Маратова Эльвира**

**Советник GRATA International Kyrgyzstan, Tajikistan**

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

[1] 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;

[2] 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>;

[3] Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106;

## Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

## Регионы

[КЫРГЫЗСТАН](#)

## Ключевые контакты



**Эльвира Маратова**

Партнер

 Бишкек, Кыргызстан

 +996 312 31 4050

 +996 770 01 7171

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