



СЛУЖБА ВОДНЫХ РЕСУРСОВ

**ПРОЕКТ**

## **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

**Министерство сельского хозяйства  
Служба Водных Ресурсов**

**и**

**Государственное агентство архитектуры, строительства и жилищно-коммунального хозяйства**

**Департамент питьевого водоснабжения и водоотведения**

## **ПРОЕКТ УЛУЧШЕНИЯ ВОДОХОЗЯЙСТВЕННЫХ УСЛУГ, УСТОЙЧИВЫХ К ИЗМЕНЕНИЮ КЛИМАТА**

# **ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

**БИШКЕК**

**Январь 2022 год**

1. Введение.....	3
1.1. Предыстория проекта.....	3
1.2. О проекте.....	3
1.3. Цель и основные данные проекта.....	4
1.4. Месторасположение проекта .....	4
1.5. Компоненты проекта.....	5
2. Обзор использования труда в проекте .....	12
2.1. Тип работников .....	12
2.2. Количество работников проекта.....	12
2.3. Характеристики работников проекта .....	12
2.4. Сроки выполнения требований к труду .....	13
3. Оценка ключевых потенциальных трудовых рисков .....	13
4. Краткий обзор национального законодательства .....	14
4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения .....	14
5. Экологический и социальный стандарт Всемирного Банка (ЭСС 2).....	17
5.1. ЭСС 2: трудовые ресурсы и условия труда .....	17
5.2. Разрыв в политике .....	18
6. Ответственный персонал.....	19
7. Политика и процедуры .....	20
8. Возраст занятости.....	21
9. Условия и положения .....	21
10. Механизм жалоб.....	21
10.1. Структура МРЖ для непосредственных работников .....	22
10.3. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка.....	23
11. Управление контрактами.....	23

## **1. Введение**

### **1.1. Предыстория проекта**

Предлагаемый проект основывается на существующем портфолио Всемирного банка в области устойчивого развития и согласован с СПС (CPF) (управление предоставлением услуг и управление природными ресурсами). Он основан на оперативном участии Банка в поддержке разработки и реализации реформ в области комплексного управления водными ресурсами, модернизации ирригации и повышения производительности сельского хозяйства, развития сельского водоснабжения и санитарии, а также управления лесным хозяйством и ландшафтом. Этот проект станет первой крупномасштабной реализацией нового видения Правительства по интегрированному управлению водными ресурсами на бассейновом уровне, объединив несколько потоков инвестиций, направляемых на поддержку усилий в достижении социальных, экономических и экологических результатов. Он полностью соответствует Дорожной карте Правительства по водной реформе, одобренной Национальным советом по воде и требующей реализации Плана развития речного бассейна. Он также согласуется с программой Правительства по обеспечению питьевой водой и санитарией до 2026 года и его обязательствами, и национальной программой по сокращению деградации земель.

Проект готовится в соответствии с новыми принципами социально-экологического управления (ПСЭУ) Всемирного банка, которая вступила в силу 1 октября 2018 года, заменив политику Банка в области охраны окружающей среды и социальной защиты. В рамках ПСЭУ все Заемщики Всемирного банка согласились соблюдать десять экологических и социальных стандартов (ЭСС), применяемых к кредитованию инвестиционных проектов, финансируемых Банком. Проект признает важность и принимает ЭСС для определения и оценки, а также управления экологическими и социальными рисками и воздействиями, связанными с этим инвестиционным проектом. Проведенные Банком обзоры классифицировали экологические и социальные риски как существенные. В ответ СВР и ДРПВВ как исполнительные агентства проекта разработали несколько ключевых инструментов для решения этой проблемы. Один из стандартов – ЭСС 2 относится к условиям труда и рабочей силе и ожидает, что Заемщики разработают процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР позволяет определить основные трудовые требования и связанные с этим риски и способствует Заемщику определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПУТР является живым документом, который инициируется на ранней стадии подготовки проекта, а также пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта. Соответственно, этот документ детализирует типы работников, которые могут быть задействованы в проекте, и управление ими.

### **1.2. О проекте**

Проект включает в себя:

- (i) модернизацию орошаемого земледелия для повышения продовольственной безопасности, создание рабочих мест и защиту сельского хозяйства, уязвимого к климату;
- (ii) предоставление услуг водоснабжения и водоотведения (канализация), необходимых для устойчивости к вспышкам болезней, повышения производительности и защиты качества воды;
- (iii) защита и восстановление ландшафтов и инфраструктуры озеленения, жизненно важных для борьбы с наводнениями и засухой, и развития средств к существованию в сельских районах.

Инвестиционные меры в области водной безопасности, такие как восстановление ирригационных и дренажных систем, восстановление ландшафта и восстановление лесов, инфраструктуры водоснабжения и водоотведения (канализация), а также защита от наводнений, создадут рабочие места для тысяч местных рабочих, что поможет и даст толчок местной экономике в эпоху после COVID19.

Процедуры управления трудовыми ресурсами подготовлены в рамках проекта «Улучшение водохозяйственных услуг, устойчивых к изменению климата». ПУТР подготовлен в соответствии с общими социально-экологическими принципами Всемирного банка, Социально-экологический стандарт 2: Рабочий персонал и условия труда

### **1.3. Цель и основные данные проекта**

Для обеспечения водной безопасности и расширения доступа населения к ирригационной воде, безопасной питьевой воде и санитарным условиям, в Кыргызской Республике предполагается реализация проекта «Улучшение водохозяйственных услуг, устойчивых к изменению климата».

Цель реализации проекта (ЦРП) заключается в (i) повышении доступа к услугам водообеспечения в отобранных бассейнах и (ii) повышении институционального потенциала в сфере оказания устойчивых с точки зрения изменения климата услуг водообеспечения и управления водными ресурсами на местном и национальном уровнях.

Услуги водообеспечения включают услуги водоснабжения и санитарии, а также услуги ирригации.

Проект нацелен на повышение - на территории отобранных речных бассейнов - охвата, качества и эффективности водоснабжения, услуг санитарии и ирригации, а также наращивание потенциала в целях совершенствования комплексного управления водными ресурсами и потенциала соответствующих поставщиков услуг в отобранных бассейнах.

На национальном уровне проект будет обеспечивать повышение институционального потенциала в целях всеохватного предоставления услуг водообеспечения и управления водными ресурсами.

### **1.4. Месторасположение проекта**

В проекте будет применяться подход комплексного управления водными ресурсами и ландшафтами в целях повышения водной безопасности и поддержки социального и экономического развития на территории отобранного речного бассейна(ов).

На основе проектов Планов управления речными бассейнами и приоритетов, указанных в государственных программах, были определены конкретные инвестиции. Речные бассейны Карадарья-Сырдарья-Амударья (КСА) и Иссык-Куль-Тарим были отобраны на основе приоритетных потребностей, существующих в секторах ирригации, водоснабжения и водоотведения. Бассейн КСА охватывает Ошскую, Баткенскую и (частично) Джалал-Абадскую области.

Ввиду климатической вариативности, изменения климата и плачевного состояния объектов межхозяйственной и внутрихозяйственной ирригационной инфраструктуры, фермеры и водопользователи на территории речного бассейна КСА сталкиваются с нехваткой воды, особенно в период с июня по август.

Речной бассейн Иссык-Куль-Тарим охватывает Иссык-Кульскую область. В бассейне наблюдаются высокий дефицит воды, при этом, что еще более важно, в данный бассейн входит озеро Иссык-Куль, являющееся биосферной зоной и основной достопримечательностью, лежащей в основе туристической отрасли страны, и играющее важную роль с точки зрения развития экономического коридора в сфере туризма между Бишкеком и Алматы, что требует наличия устойчивой к изменению климата инфраструктуры водообеспечения и санитарии. Данное высокое социально-экономическое и экологическое значение этого региона требует осмотрительного управления речными бассейнами во избежание чрезмерного потребления и загрязнения водных ресурсов, впадающих в озеро, и с целью адаптации к последствиям изменения климата, включая потенциальное повышение уровней ледниковых талых вод и их испарения.

## **1.5. Компоненты проекта**

Проект состоит из четырех компонентов. Дизайн предлагаемого проекта вкратце описан ниже и отражает общее концептуальное видение, поддерживаемое СВР, ДРПВВ и Всемирным банком.

Проект состоит из четырех компонентов. Дизайн предлагаемого проекта вкратце описан ниже и отражает общее концептуальное видение, поддерживаемое СВР, ДРПВВ и Всемирным банком.

**Компонент 1: Инвестиции в объекты инфраструктуры и повышение качества услуг в целях обеспечения водной безопасности (90 млн. долл. США).** Данный компонент будет содействовать реализации высокоприоритетных инвестиций в соответствии с планами по управлению речными бассейнами. В его рамках будет предоставлено финансирование для выполнения строительных работ, закупок товаров/ оборудования и услуг (проектирование и надзор) в целях улучшения доступа к воде (питьевая вода и вода для целей орошения), оказания услуг санитарии, экологических услуг (качество воды и почвы) и снижения уровня потребляемой энергии, необходимой для оказания услуг. Данный компонент включает строительные объекты и электрические/ механические установки для обеспечения водоснабжения (скважины, водозаборы, а также дезинфекционные установки и энергоэффективные/ работающие за счет возобновляемых источников энергии насосные установки, в случае таковой необходимости), сооружения для передачи и распределения воды (сети, резервуары для хранения воды, водомеры) для домохозяйств, расположенных в регионах реализации проекта, наряду с инфраструктурой по управлению отведением и очисткой сточных вод, объектами сбора, удаления, обработки и утилизации/ повторного использования канализационных вод. Данные инвестиции позволят коммунальным службам в малых городах и сельским поставщикам услуг адаптироваться к ожидаемому воздействию изменения климата и более эффективно управлять своими услугами водообеспечения в случае засух. Более качественные услуги также позволят снизить (i) риски экологического загрязнения озера и (ii) риски с точки зрения общественного здравоохранения, обусловленные возможным воздействием неочищенных сточных вод в случае наводнений, вызванных изменением климата. Данные инвестиции будут разрабатываться с целью минимизации количества выбросов парниковых газов наряду с обеспечением водной безопасности. Хотя выбор конкретных дизайнов объектов инфраструктуры будет зависеть от условий и будет детально изучаться на ранних этапах реализации проекта, возможные варианты включают: предоставление услуг самотечного поливного водоснабжения при использовании возобновляемых источников и/ или без

использования энергии, применение возобновляемых источников энергии и обеспечение энергоэффективности при оказании услуг питьевого водоснабжения.

**Подкомпонент 1.1 Инвестиции в объекты водоснабжения и санитарии охватывает инвестиции, призванные обеспечить улучшение доступа к услугам питьевого водоснабжения и санитарии и повышение потенциала в сфере обработки сточных вод (45 млн. долл. США).** Данный подкомпонент обеспечит доступ к услугам питьевого водоснабжения для 110 000 человек в 38 селах и услугам санитарии с соблюдением требований безопасности для 40 000 человек в трех селах за счет канализационной сети или локальных решений. Для охвата 110 000 человек услугами питьевого водоснабжения с соблюдением требований безопасности и 40 000 человек услугами санитарии за счет канализационной сети или локальных решений необходима примерная сумма в размере 45 млн. долл. США. Три населенных пункта, расположенные вокруг озера Иссык-Куль, были определены в качестве приоритетных целевых зон для решения проблемы загрязнения окружающей среды по причине сброса неочищенных сточных вод. Капитальные инвестиции, необходимые для обеспечения всеобщего доступа к услугам санитарии, будут зависеть главным образом от принятого подхода по продвижению развития санитарии, что требует дальнейшего анализа и стратегического планирования с целью внедрения сооружений очистки сточных вод и канализационных систем с низким уровнем выбросов, малозатратных децентрализованных природосберегающих решений для малых городов и сел, а также программ стимулирования для домохозяйств, гостевых домов и коммерческих предприятий в сфере туризма с целью подключения их к канализационным системам или возведения локальных объектов, включая эффективные услуги удаления фекальных отложений. Повышение качества услуг канализации и дренажа ливневых вод позволит снизить объем неочищенных сточных вод, сбрасываемых в водоемы, а также риск контакта с переносимыми по воде патогенами и возбудителями соответствующих заболеваний. Потенциальное воздействие переливов поверхностных канализационных стоков будет снижено, что повысит устойчивость сообществ в условиях обильных осадков, обусловленных изменением климата. В обоих целевых бассейнах потребности в услугах водоснабжения и санитарии являются наиболее острыми в сельских регионах и небольших поселках городского типа, при этом несколько программ, включая Проект устойчивого развития сельского водоснабжения и санитарии, содействуют реализации инвестиционных мероприятий на территории данных бассейнов<sup>1</sup>. На территории бассейна КСА в рамках отстающей Баткенской области были определены села, где существует потребность в наличии систем питьевого водоснабжения (около 60 000 человек).

**В рамках данного подкомпонента будут финансироваться** (i) реабилитация трех систем водоснабжения и водоотведения в трех населенных пунктах Иссык-Кульской области (три станции очистки сточных вод мощностью от 1 700 до 2 500 кубических метров в день); (ii)

---

<sup>1</sup> ПУРСВС охватывает три области – Ошскую, Чуйскую и Иссык-Кульскую; финансирование, предоставленное Исламским банком развития, охватывает Джалал-Абадскую и Баткенскую области; а программа АБР оказывает поддержку селам, расположенным в Нарынской области. Евразийский фонд стабилизации и развития – Евразийский банк развития – готовит проект для охвата Ошской области. Еще остается свыше 400 сел, нуждающихся в инвестициях в рамках Национальной программы сельского водоснабжения.

восстановление 23 существующих систем водоснабжения в 24 сельских населенных пунктах с домовыми/ дворовыми подключениями в Баткенской области (более 146 километров магистралей передачи, километров (количество будет определено позже) распределительной сети, резервуаров (количество будет определено позже)); (iii) строительство 14 новых систем водоснабжения в 14 сельских населенных пунктах с домовыми/ дворовыми подключениями в Баткенской области; (iv) установка коллективных и индивидуальных счетчиков для домовых подключений и оказание поддержки социально уязвимым группам при подключении к водопроводу с учетом уровня потребления; (v) реабилитация объектов водоснабжения, санитарии и гигиены (WASH) в социальных учреждениях (2 больницы, 39 школ, 29 детских садов) во всех целевых населенных пунктах; а также (vi) детальное техническое проектирование и надзор.

**Подкомпонент 1.2 охватывает инвестиции в повышение качества услуг орошения и дренажа (примерная сумма финансирования составляет 45 млн. долл. США).** Подкомпонент 1.2 также включает улучшение существующих схем орошения и дренажа, расположенных на территории бассейна КСА, охватывающих площадь 28 000 га, на примерную сумму 45 млн. долл. США. Матрица приоритезации инвестиций в объекты орошения и план инвестиций в объекты орошения были подготовлены в рамках финансируемого Швейцарским управлением по вопросам развития и сотрудничества Проекта по управлению национальными водными ресурсами. Выполненный в рамках первого документа анализ включал 314 схем, из которых 50 были признаны в качестве приоритетных. В рамках данного подкомпонента будут финансироваться строительные работы по реабилитации и модернизации оросительных головных сооружений, основных и второстепенных каналов, реабилитации прудов для сбора и хранения местного поверхностного стока для орошения и дренажных каналов, а также инвестиций внутрихозяйственных объектов с целью совершенствования агротехнических приемов, таких как глубокое рыхление почвы, выравнивание почвы при помощи лазерного уровня и сокращение длины борозды. Как ожидается, данные инвестиции должны помочь фермерам – членам АВП – осуществлять более эффективное управление поливным водоснабжением в случае засух, вызванных изменением климата, таким образом, снижая уязвимость в условиях изменения климата.

**Подкомпонент 1.2 охватывает существующие схемы орошения и дренажа, расположенные на территории бассейна КСА в Ошской, Джалал-Абадской и Баткенской областях.** Данные схемы были определены на основе схемы приоритезации инвестиций в объекты орошения и плана инвестиций в объекты орошения, подготовленных в рамках финансируемого Швейцарским управлением по вопросам развития и сотрудничества Проекта по управлению национальными водными ресурсами. В рамках данного анализа была проведена оценка схем орошения на основе 11 критериев, включающих технические, социальные и экономические аспекты (Таблица А3.1). Данные три схемы орошения охватывают площадь 26 000 га, где управление схемами осуществляется 23 ассоциациями водопользователей (АВП). АВП обеспечивают поливную воду для индивидуальных фермеров, кооперативов и других пользователей. Все индивидуальные фермеры и другие водопользователи (т. е. кооперативы, крестьянские хозяйства), использующие воду для полива в рамках обслуживаемой АВП местности,

являются ее членами. АВП вносят коллективную оплату за водоснабжение районным управлением водного хозяйства (РУВХ) и собирают оплату за поливное (ППВ) водоснабжение с водопользователей для обеспечения эксплуатации и технического обслуживания внутрихозяйственных объектов оросительной инфраструктуры. Решение касательно ставки оплаты за поливное водоснабжение принимается на ежегодном общем собрании АВП самими членами АВП. Деятельность АВП включает: (1) подготовку ежегодного плана водопользования АВП; (2) обеспечение бесперебойного водоснабжения для водопользователей; (3) эксплуатацию, техническое обслуживание, ремонт и восстановление сетей каналов и дренажных сетей АВП; включая организацию коллективного технического обслуживания при привлечении труда индивидуальных фермеров и домохозяйств; (4) ведение документации касательно эксплуатации каналов, ведение учета и записей касательно поливного водоснабжения; а также (5) сбор оплаты за поливное водоснабжение с водопользователей. В Таблице А3.2 представлена более подробная информация об ассоциациях водопользователей в рамках трех целевых схем орошения.

**В рамках Подкомпонента 1.2** на уровне инфраструктурных активов проект будет финансировать деятельность по восстановлению и модернизации оросительных головных сооружений, основных и второстепенных каналов (общая протяженность будет определена позже). На уровне единственного гидротехнического сооружения проектом будут финансироваться мероприятия модернизации и проектирования с учетом аспектов устойчивости к последствиям изменения климата с тем, чтобы обеспечить восстановление и модернизацию каждого инфраструктурного объекта в соответствии с принципами проектирования с учетом устойчивости к изменению климата (например, определение размеров для обводных каналов на случай селей) и минимизации перебоев при оказании услуг в случае стихийных бедствий, обусловленных изменением климата, и других стихийных бедствий (землетрясения). На уровне крестьянских домохозяйств проект будет нацелен на совершенствование агротехнических приемов и использования ресурсов посредством глубокого рыхления почвы, выравнивания почвы при помощи лазерного уровня и сокращения длины борозды. Как ожидается, данные инвестиции должны помочь фермерам – членам АВП – более эффективно управлять поливным водоснабжением в случае засух, вызванных изменением климата, таким образом, снижая уязвимость в условиях изменения климата.

**Компонент 2: Институциональное развитие в сфере предоставления услуг, управления водными ресурсами и безопасности дамб (ориентировочно: 7 млн. долл. США).** В рамках данного компонента будет финансироваться приобретение и установка оборудования. Данный компонент также разработан с целью совершенствования планирования, управления водными ресурсами и принятия решений в рамках отобранных речных бассейнов и на национальном уровне. Основной акцент будет сделан на повышении готовности и знаний ответственных ведомств в сфере комплексного управления водными ресурсами, включая: (i) устойчивость к изменению климата; (ii) качество воды и почвы; (iii) потенциал в сфере регулирования и надзора на национальном уровне; а также (iv) функциональный потенциал в сфере оказания услуг на местном уровне. Данный компонент призван усилить и повысить потенциал Государственного агентства водных ресурсов,



Департамента питьевого водоснабжения и водоотведения, Министерства природных ресурсов, экологии и технического надзора, советов речных бассейнов, АВП, коммунальных предприятий в сфере водоснабжения и санитарии и сельских поставщиков при помощи следующих мероприятий: (i) поддержка реализации Водного кодекса; (ii) совершенствование технической и финансовой деятельности СВР посредством создания системы выдачи разрешений и сбора оплаты за пользование водными ресурсами; (iii) повышение потенциала советов речных бассейнов; (iv) укрепление АВП и поставщиков услуг в сфере водоснабжения и санитарии с акцентом на возмещении затрат и управлении водными ресурсами, а также повышении роли женщин в рамках процессов принятия решений; (v) обеспечение функционирования и совершенствование текущей Цифровой информационной системы по водным ресурсам; (vi) наращивание потенциала ДПВВ в сфере мониторинга и планирования инвестиций; (vii) повышение потенциала в сфере регулирования сектора водоснабжения и водоотведения; (ix) повышение потенциала в сфере мониторинга качества воды и почвы.

**Более конкретно, Компонент 2.1 будет содействовать:** (i) наращиванию потенциала СВР в сфере хранения и обработки данных, собранных посредством различных сетей мониторинга; (ii) развитию процессов принятия решений по управлению водными ресурсами и инструментов моделирования (таких как моделирование качества воды, прогнозирование наводнений и засух) и их интегрированию в Цифровую информационную систему по водным ресурсам для применения на национальном уровне и на уровне бассейнов; (iii) разработке и реализации программы мониторинга отбора наземных вод для сектора орошаемого земледелия, что в будущем будет содействовать оформлению прав водопользования, проведению мониторинга и обеспечению рационального использования водных ресурсов; (iv) разработке и внедрению системы мониторинга в сфере городского водоснабжения и санитарии в дополнение к системе мониторинга и оценки в сфере сельского водоснабжения и санитарии; (v) совершенствованию механизма по разрешению конфликтов по вопросам водопользования; (vi) обеспечению экономических стимулов в целях повышения рационального использования водных ресурсов и снижения загрязнения, что позволит обеспечить рост доходов, которые могут использоваться для финансирования деятельности СВР/ ДПВВ; (vii) разработке Национальной программы развития и инвестиций в сфере водоснабжения и санитарии на период 2027-2040 годов<sup>2</sup> в соответствии с Национальной стратегией водного хозяйства-2040<sup>3</sup>; а также (viii) поддержке национального экономического регулирования деятельности поставщиков услуг в сфере водоснабжения и санитарии в целях обеспечения устойчивости, стимулов, разработке подзаконных актов и механизма реализации нового Закона «О питьевом водоснабжении и санитарии».

**С точки зрения экосистемных услуг, в рамках Подкомпонента 2.2 будет предоставлено финансирование для приобретения товаров, работ и услуг в целях совершенствования системы мониторинга качества воды и почвы (3,5 млн. долл. США). Подробные**

---

<sup>2</sup> Такая программа может стать основой для разработки будущей программы, ориентированной на достижение результатов.

<sup>3</sup> Находится на стадии подготовки в рамках ПУНВР.

мероприятия будут включать: (i) совершенствование системы мониторинга качества воды и почвы посредством создания биохимических лабораторий на центральном уровне в г. Бишкек и на территории бассейна КСА и повышение потенциала соответствующих специалистов Государственной экологической лаборатории (г. Бишкек, Ош, Джалал-Абад, Баткен) при Департаменте экологического мониторинга (ДЭМ) и санитарно-эпидемиологических лабораторий (Джалал-Абад и Баткен); (ii) сбор, анализ и включение информации по итогам мониторинга качества воды в Цифровую информационную систему по водным ресурсам страны. Создание/ совершенствование лабораторий будет включать ремонт зданий, обеспечение оборудованием, поддержку при аккредитации лабораторий, обновление ИТ-системы Департамента экологического мониторинга. В рамках проекта будут также финансироваться консультационные услуги по проведению оценки потребностей, а также будет оказана поддержка при разработке программы мониторинга качества воды и повышении потенциала в целях обеспечения устойчивости инвестиций. Оказываемая ДЭМ поддержка позволит повысить потенциал в сфере химического мониторинга качества воды, а также поможет ДЭМ проводить мониторинг качества почвы на предмет засоления.

**Компонент 2.3 Также включает разработку и реализацию мер по обеспечению безопасности дамб.** Сюда входит следующее: (i) разработка технических руководств и повышение институционального потенциала в сфере мониторинга безопасности дамб посредством создания подразделения, ответственного за обеспечение безопасности дамб; (ii) проведение оценки рисков с точки зрения безопасности дамб и разработка руководств по подготовке планов по обеспечению безопасности дамб и планов действий на случай чрезвычайных ситуаций; (iii) поддержка при внедрении нормативно-правовой базы в сфере управления мерами по обеспечению безопасности дамб; (iv) разработка планов по управлению мерами по обеспечению безопасности дамб для бассейна КСА (Папан, Найман, Торткуль и Базар-Коргон); а также (v) разработка информационного модуля по вопросам безопасности дамб в рамках Информационной системы по водным ресурсам, включая внедрение инструментов дистанционного мониторинга, таких как использование дронов и дистанционный сбор данных.

**В зависимости от результатов недавних изменений (октябрь 2021 года) в структуре Кабинета министров, некоторые аспекты Компонента 2 могут измениться в целях оказания поддержки в рамках данного перехода.** По мере того, как Кабинет министров будет работать над обновлением спектра обязанностей государственных органов в сфере водного хозяйства, мероприятия в рамках Компонента 2 могут измениться в целях соответствия меняющемуся функционалу и структуре государственных органов. Специалисты Банка будут пристально следить за ситуацией и обновлять мероприятия Компонента 2 соответствующим образом. Учитывая сосредоточенность проекта на повышении качества оказываемых услуг, ожидается, что данные изменения окажут минимальное воздействие на общую предлагаемую сферу деятельности, структуру и реализацию проекта.

**Компонент 3: Управление деятельностью проекта, мониторинг и оценка и профессиональное развитие (3 млн. долл. США).** В рамках данного проекта будет

оказана поддержка при покрытии операционных расходов проекта, расходов на управление деятельностью проекта, мониторинг и оценку, исполнение фидуциарных требований, управление социальным и экологическим воздействием, проведение опросов касательно уровня удовлетворенности бенефициаров, внедрение механизма сбора обращений бенефициаров, проведение социальной мобилизации, коммуникационных и информационных мероприятий, аудиторских проверок, технико-экономических изысканий, оценок экологического и социального воздействия, технических проектировочных исследований для инвестиций, связанных с деятельностью проекта и будущих инвестиций, а также программ профессионального развития с акцентом на расширении возможностей трудоустройства для женщин и молодежи в организациях сектора водного хозяйства.

**Компонент 4: Компонент по реализации мер реагирования на непредвиденные чрезвычайные ситуации (CERC) в целях оказания поддержки при реализации экстренных мер реагирования Правительства в случае чрезвычайных ситуаций.** В проект включен условный компонент с нулевой суммой финансирования, который позволит обеспечить оперативное перераспределение средств кредита/ займа из других компонентов при возникновении чрезвычайной ситуации в рамках оптимизированных процедур закупок и выплаты средств. Данный компонент позволит Правительству обратиться с запросом ко Всемирному банку о смене категоризации и перераспределении финансирования из других компонентов проекта с целью покрытия расходов на реализацию мер реагирования и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. Будет создан компонент CERC, управление которым будет осуществляться в соответствии с положениями Политики и Директивы Всемирного банка по финансированию инвестиционных проектов. Компонент CERC, в случае его активации, позволит обеспечить финансирование правомочных мероприятий, включенных в разрешенный список, оговоренный в Операционном руководстве по проекту.

#### **Механизмы реализации.**

Служба водных ресурсов (СВР) Министерства сельского хозяйства и Департамент питьевого водоснабжения и водоотведения (ДРПВВ) Государственного агентства архитектуры, строительства и жилищно-коммунального хозяйства будут нести общую ответственность за реализацию проекта. Каждое агентство будет получать поддержку через ОРП, которому будет поручено выполнение фидуциарных функций (выплата средств, финансовое управление, закупки, экологические/социальные стандарты, мониторинг и оценка). Механизм реализации будет осуществляться в соответствии с требованиями и экологическими и социальными стандартами Всемирного банка, которые будут изложены в Соглашении о финансировании. ОРП будут разрабатывать отдельные планы закупок и управлять движением средств от имени СВР и Госстрой. Предполагается, что в рамках каждого ОРП будут наняты инженерные консультанты для поддержки технической работы, а также будет нанят специалист по МиО и специалист по защитным мерам, который будет работать совместно с двумя ОРП.

## 2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДА В ПРОЕКТЕ

### 2.1. Тип работников

ЭСС 2 классифицирует работников на: прямых работников, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения. Концептуальное резюме экологической и социальной экспертизы (ESRS) предусматривало, что проекту будет охватывать следующие категории работников: прямые рабочие, работники по контракту и работники первичного снабжения. Однако, поскольку дизайн проекта развернулся, стало ясно, что общественные работники не понадобятся. Члены сообщества могут быть наняты подрядчиками, которые подпадают под их категорией контрактных работников. Кроме того, было обнаружено, что маловероятно, что проект будет постоянно получать какие-либо основные материалы, важные для проекта, на постоянной основе от выбранных поставщиков. Поэтому работники первичного снабжения не имеют отношения к проекту.

**Прямые работники.** Проект планируется реализовать двумя ОРП при СВР и ДРПВВ. Кроме столицы, где расположены главные офисы СВР и ДРПВВ, также ожидается, что региональные технические специалисты ОРП будут задействованы в городах Ош и Каракол. Согласно Закону Кыргызской Республики «О государственной службе», сотрудники ОРП не являются государственными служащими, так как они будут наняты на контрактной основе для реализации проекта.

**Работники по контракту.** Ожидаются две широкие категории контрактных работников: (i) частные организации (подрядчики, субподрядчики), которые будут обеспечивать наращивание местного потенциала, а также услуги предоставляемой ОРП по реализации проекта; и (ii) тех, кто работает по контрактам на строительные работы.

### 2.2. Количество работников проекта

**Прямые работники.** Общее количество работников ОРП, которые будут задействованы по этому проекту, пока неизвестно, и станет известно только когда будет завершена разработка проекта. Кроме того, для реализации проекта будут привлечены непосредственно нанятые технические специалисты по надзору за строительными работами и другие при необходимости.

**Контрактные работники.** Точное число работников проекта, с которыми будут заключены контракты, на данный момент неизвестно. Это станет известно, когда начнется реализация проекта. Что касается консультантов, это будет также известно, когда начнется реализация проекта.

**Подрядчики и рабочие строительных работ.** Проект будет поддерживать мероприятия, связанные со строительными работами на трех ирригационных системах: магистральный канал Отуз-Адыр система реки Куршаб-Сай, магистральный канал Левая-Ветка система реки Кара-Ункур-Сай и магистральный канал Нургазиева система реки Шахимардан в речном бассейне КСА, а также строительством и реабилитацией систем водоснабжения и водоотведения в Иссык-Кульской (населенные пункты Кызыл-Суу Джети-Огузского района, Кажды-Сай и Боконбаево Тонского района) и Баткенской (38 населенных пунктов) областях.

### 2.3. Характеристики работников проекта

Каждый из 2-х ОРП для реализации проектных мероприятий будет привлекать как минимум следующих специалистов (менеджер проекта, специалист по финансам, специалист по социальным вопросам, специалист по охране окружающей среды, специалист по закупкам и др. специалисты по мере необходимости. Когда проект вступит в силу, в ОРП также войдут специалист по мониторингу

и оценке (МиО). Кроме того, ОРП планируют нанять инженеров для координации разработки ПСД на реабилитацию и строительство объектов ирригации, водоснабжения и водоотведения, технических специалистов для ведения надзора за строительными работами, специалистов для проведения тренингов, а также для регулярных наставнических визитов для поддержки бенефициаров.

Принимая во внимание характер рабочей силы проекта (в основном строители с низким уровнем квалификации) и характеристики рынка рабочей силы в Кыргызской Республике, вполне вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные рабочие, будут преимущественно мужчинами. Ожидается, что в ОРП и консультантами будут работать женщины-работники, которые не занимаются физическими компонентами проекта.

Ожидается, что большая часть рабочей силы будет нанята на месте, за исключением нескольких квалифицированных рабочих. Будут приняты меры для обучения и найма как можно большего числа местного населения на местах, в которых проводятся мероприятия.

Кроме того, с профессиональными компаниями, занимающимися наращиванием потенциала, могут быть заключены контракты для проведения опросов, тренингов и других оценок в рамках проекта. Характер рабочей силы будут квалифицированные рабочие/ эксперты.

## **2.4. Сроки выполнения требований к труду**

Прямые работники в ОРП, как правило, будут полностью заняты до окончания срока реализации проекта. В соответствии с необходимостью потребуются работники, занятые на строительных работах.

Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но может быть несколько дольше или короче в зависимости от погодных условий. Таким образом, подрядчик должен будет мобилизовать рабочую силу в соответствии с типом работы и сезоном. Рабочее время не должно превышать 8 часов в день с предоставлением как минимум 1 часа для отдыха.

Сроки и продолжительность найма работников, работающих по контракту, будут известны на более поздних этапах, однако они будут задействованы только в течение срока действия соответствующих подкомпонентов.

## **3. Оценка ключевых потенциальных трудовых рисков**

### **Ключевые трудовые риски**

Принимая во внимание, что основная деятельность проекта направлена на строительство новых и реабилитацию существующих объектов ирригации, водоснабжения и водоотведения, будут иметь место риски, связанные с охраной труда, здоровья и безопасностью на рабочем месте.

*Трудовые риски, связанные с работниками по контракту на уровне подпроектов 1.1. и 1.2.* Подпроекты будут реализовываться строительными подрядными организациями, и большинство работников по контракту, скорее всего, будут наняты на местах. Все подрядчики должны будут заключить письменный договор со своими работниками, соответствующий цели ЭСС2 и соответствующему ПУТР, в частности в отношении детского и принудительного труда, в соответствии с требованиями Стандартного документа о закупках Банка.

*Трудовые риски, включая приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие (ГН), а также детский труд,* считаются низкими, учитывая соблюдение ОРП национального трудового

кодекса, который запрещает принудительный труд (статья 10, Трудовой кодекс). Подрядчик должен будет в контракте принять обязательство против использования детского и принудительного труда, ввести меры по смягчению последствий против ГН, а персонал ОРП, отвечающий за надзор подрядчика, будет отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда.

**Риск профессионального здоровья и безопасности (OHS)** от низкого до умеренного и будет зависеть от типа выполняемых подпроектных работ. Поскольку большинство работающих по контракту в подрядных организациях могут быть являются неквалифицированными или неподготовленными, есть риск, что могут произойти некоторые несчастные случаи, которые приведут к травмам. Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры для создания и поддержания безопасной рабочей среды в соответствии с требованиями ЭСС2. Все подрядчики будут обязаны в соответствии с Планом экологического управления окружающей и социальной средой (ПУОСС) обеспечить работников средствами индивидуальной защиты и другие профилактические меры, как предусмотрено в рамочном документе по экологическому и социальному управлению проекта (ESMF).

**Риски занятости.** Рабочие будут наняты ОРП, либо непосредственно в качестве персонала проекта, либо косвенно в рамках контрактов с консультантами или поставщиками услуг. Как показывает практика, субподрядчики строительных работ практикуют трудовой договор с единовременной выплатой для определенного вида услуг или объема работ. Где-то продолжительность труда будет ограничена несколькими месяцами.

**Риски сверхурочной работы.** Существует риск, что будет применяться практика неучтенных рабочих часов и отсутствие компенсации за сверхурочную работу. В соответствии с Трудовым кодексом КР (2004) с согласия работодателя, постоянные рабочие будут получать другие часы отдыха в другой день в качестве компенсации за сверхурочную работу (статья 174). Проект будет направлен на устранение риска путем информирования постоянных работников об их правах и создания механизмов рассмотрения жалоб непосредственных работников.

## **4. Краткий обзор национального законодательства**

### **4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения**

Законодательство Кыргызской Республики об охране труда основывается на Конституции Кыргызской Республики и состоит из Трудового кодекса, Закона об охране труда и других нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

**Конституция** Кыргызской Республики (принята 05.05.2021 г.) гарантирует каждому право на труд и отдых (ст.42):

1. Каждый имеет право на свободу труда, распоряжаться своими способностями к труду, на выбор профессии и рода занятий, охрану и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на получение оплаты труда не ниже установленного законом прожиточного минимума.

2. Каждый имеет право на отдых.

3. Максимальная продолжительность рабочего времени, минимальный еженедельный отдых и оплачиваемый ежегодный отпуск, а также иные основные условия осуществления права на отдых определяются законом.

Запрещается использование детского и принудительного труда (ст.28)

Каждый имеет право на охрану здоровья. (Статья 43); и

Социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение в старости, во время болезни, инвалидности и потери трудоспособности или потери опекуна в случаях и порядке, установленных законом. (Статья 44).

**Трудовой кодекс** Кыргызской Республики №106 от 4 августа, 2004 года является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающие в Кыргызской Республике. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и другие отношения, непосредственно связанные, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует, что все граждане имеют равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопущение или предпочтение, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального статуса, образования, собственности, приводящие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, являются запрещено.

### ***Заработная плата и отчисления***

Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Ежемесячная заработная плата работника, отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые нормы (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законом. Минимальная заработная плата не включает надбавки и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подверженных радиоактивному загрязнению, другие компенсации и социальные выплаты. (Статья 154).

Работодатель может платить работникам не реже одного раза в месяц (статья 157). Работодатели также должны платить за ущерб здоровью или имуществу, связанный с работой, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты разрешены по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику (Статья 161).

### ***Рабочее время***

Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником (статья 90).

Работодатели должны предоставлять женщинам с детьми до 18 месяцев дополнительное тридцатиминутное время грудного вскармливания каждые три часа в день, а матерям с двумя или более детьми - дополнительный часовой перерыв в день. По запросу работника дополнительные выходные дни суммируются с перерывом на обед и отдых или суммируются и используются в начале или в конце рабочих дней (смен) в соответствии с сокращенным рабочим временем (статья 309). Подробная информация о нерабочем времени устанавливается в договорах/соглашениях.

Статья 304 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки для женщин, которые беременны или имеют детей в возрасте до трех лет. Женщинам с детьми от 3 до 14 лет разрешается сверхурочные и командировки, но только если женщина соглашается.

### ***Отдых и перерывы***

Виды времени отдыха (ст. 109):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (межсменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;

- отпуск.

Сотрудникам должен быть предоставлен отдых и перерыв на обед в течение рабочего дня. Время и продолжительность будет регулироваться внутренними правилами работы, графиков смен, или индивидуальным трудовым договором или коллективным договором между работодателем и работником (статья 110).

### ***Отпуска***

В дополнение к национальным праздникам работники должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год.

Отпуск без оплаты также может быть взят определенными группами людей и также может быть включен в контракты. При увольнении работникам платят за неиспользованный отпуск, или они могут использовать отпуск в качестве своих последних дней работы.

Женщинам предоставляется отпуска по беременности и родам. По заявкам сотрудников предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до тех пор, пока ребенок не достигнет возраста трех лет. По соглашению сторон отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста может быть предоставлен в любое время и на любой срок. Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично также отцом, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном ребенка, который фактически заботится о ребенке.

### ***Сверхурочная работа***

Работа вне обычного рабочего времени может выполняться либо по инициативе работника (работа неполный рабочий день), либо по инициативе работодателя - сверхурочная работа (статья 98).

Вознаграждение за сверхурочную работу выплачивается за первые 2 часа работы не менее полутора раз, за последующие часы - не менее двух раз. Конкретная сумма оплаты за сверхурочную работу может определяться коллективным договором или трудовым договором. По требованию работника сверхурочная работа вместо увеличения заработной платы может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее сверхурочной работы. Работа вне обычного рабочего дня, неполный рабочий день, оплачивается в зависимости от отработанного времени или производства (статья 174).

### ***Трудовые споры***

Трудовые споры считаются «неурегулированными несоответствиями между работодателем и работником по вопросам применения законодательных и иных нормативных действий в сфере труда Кыргызской Республики и условий труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом) и коллективным договором и договорами (статья 356).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или в уполномоченный государственный орган в области надзора и обеспечения соблюдения трудового законодательства или непосредственно в суд. В случаях, когда в организации не создана комиссия по трудовым спорам, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (статья 412).



## **Жалобы**

**Закон «О порядке рассмотрения обращений граждан» №67 от 04.05.2007 г.** направлен на правовое регулирование отношений, связанных с реализацией права каждого на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления, закрепленного Конституцией Кыргызской Республики, а также порядка рассмотрения обращений граждан государственными органами, органами местного самоуправления и должностными лицами.

Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 14 дней с даты получения, которые не требуют дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для апелляций, которые требуют дополнительного изучения.

**Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» №167 от 01.08.2003 г.**, устанавливает правовые рамки отношений между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников на работе. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

Закон устанавливает обязанности работников определенных профессий проходить первичные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и инструктаж по требованиям безопасности, а также выполнять медицинские назначения, которые предписываются медицинским учреждением, если они оплачиваются работодателем (статья 346).

## **5. Экологический и социальный стандарт Всемирного банка (ЭСС 2)**

### **5.1. ЭСС 2: Трудовые ресурсы и условия труда**

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его ЭСС 2. Реализующее агентство способствует установлению прочных отношений между работниками и руководством и обеспечивает безопасные и здоровые условия труда. Основные цели ЭСС 2:

- Способствовать безопасности и здоровью на работе;
- Способствовать справедливому обращению, не дискриминации и равным возможностям проектных работников;
- Обеспечить защиту работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (трудоспособного возраста, в соответствии с настоящим ЭСС) и трудящихся-мигрантов, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения, в зависимости от ситуации;
- предотвращать использование всех форм принудительного труда и детского труда;
- Поддерживать принципы свободы ассоциаций и коллективных переговоров проектных работников в соответствии с национальным законодательством; и
- Предоставить работникам проекта доступные средства для решения проблем на рабочем месте.

ЭСС2 применяется к проектным работникам, включая работников, занятых полный рабочий день, неполный рабочий день, временных, сезонных работников и мигрантов. В тех случаях, когда государственные гражданские служащие работают в связи с проектом, будь то полный или неполный рабочий день, они будут оставаться в соответствии с положениями и условиями своего действующего соглашения или договоренности о найме в государственном секторе, если только не произошла эффективная юридическая передача их занятости или участие в проекте. ЭСС 2 не будет применяться к государственным гражданским служащим.

Условия труда и управление рабочими отношениями. Исполнительное агентство разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти

процедуры будут определять способ управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего ЭСС. Процедуры будут касаться того, как эта ЭСС будет применяться к различным категориям проектных работников, включая прямых работников и подрядных работников.

Работникам проекта будет предоставлена информация и документация, которые будут ясными и понятными в отношении их условий найма. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным трудовым законодательством и требованиями ЭСС (которые будут включать коллективные договоры), в том числе их права, связанные с рабочим временем, заработной платой, сверхурочной работой, компенсацией и льготами. Эта информация будет предоставлена в начале рабочих отношений и когда произойдут существенные изменения.

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах ВБ, пожалуйста, перейдите по следующим ссылкам: [www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/краткое/экологические-и-социальные-стандарты](http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/краткое/экологические-и-социальные-стандарты) и <http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>.

## 5.2. Разрыв в политике

Сравнение ключевых требований Всемирного банка в области охраны труда с требованиями законодательства Кыргызской Республики.

ЭСС & Тема	Основные требования ВБ	Основные требования ВБ / Основные требования / пробелы в правовой базе Кыргызской Республики
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Письменные процедуры управления трудом</li> <li>• Условия найма</li> <li>• Не дискриминация и равные возможности</li> <li>• Рабочие организации</li> <li>• Разработка планов управления трудовыми ресурсами, включая ESMP</li> <li>• Подрядчика</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия найма.</li> <li>• Не дискриминация и равные возможности - требования существуют. Планы управления- такого требования нет.</li> </ul>
Б. Защита рабочей силы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запрещение детского труда</li> <li>• Принудительный трудовой запрет</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Детский труд запрещен (до 14).</li> <li>• Принудительный труд запрещен.</li> </ul>
В. Механизм рассмотрения жалоб	GRM должен быть на месте для прямых и по контракту работников.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нет конкретного процесса GRM для сотрудников, работающих с индивидуальными трудовыми договорами.</li> <li>• Регистрация жалоб и последующие процедуры доступны через Закон «об обращении граждан».</li> </ul>

Г. Охрана труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подробная процедура требуется для каждого проекта.</li> <li>• Требования по защите рабочих, обучению рабочих, документировать инциденты, аварийная подготовка, решение проблем; и</li> <li>• Мониторинг производительности по охране труда</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Нет подробной процедуры специфической для каждого проекта. Есть требования о разработке Положений по охране труда в каждой организации.</li> <li>• Требования по защите работников, обучению работников, документированию инцидентов, аварийной подготовке.</li> </ul>
Д. Категория работников	Определяет категории работников	Нет такой классификации
Е. Минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Минимальный возраст для приема на работу - 14 лет;</li> <li>• Ребенок в возрасте от 14 до 18 лет может работать или заниматься только в определенных условиях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Занятость разрешена для 14 плюс возраст, но с разрешения опекуна.</li> <li>• 14-18 лет не разрешается работать в сложных и небезопасных условиях труда</li> </ul>

## 6. Ответственный персонал

Директор проекта будет контролировать все рабочие процедуры, связанные с проектом.

Социальные и экологические специалисты ОРП будут отвечать за следующее:

- Внедрить эту процедуру управления трудовыми ресурсами.
- Убедиться, что подрядчики строительных работ соблюдают процедуры управления трудом, а также подготовят планы по охране труда и технике безопасности, прежде чем приступить к работе.
- Убедиться, что контракты с подрядчиками разрабатываются в соответствии с положениями настоящего ПУТР и ОУООСС проекта.
- Мониторинг за выполнением подрядчиками требований ОТиТБ, обязательства по отношению к работникам по контракту и субподряда в соответствии с законодательством Кыргызской Республики и соответствующими договорами между ОРП и подрядчиками.
- Контролировать выполнение подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами.
- Контролировать соблюдение стандартов гигиены труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Кыргызской Республики по охране труда и технике безопасности (ОТ и ТБ).
- Мониторинг и внедрение обучения по ПУТР и ОТиТБ для проектных работников.
- Убедитесь, что механизм рассмотрения жалоб для работников проекта создан и внедрен и что работникам сообщают о его назначении и способах его использования.
- Иметь систему регулярного мониторинга и отчетности по охране труда, технике безопасности и гигиене труда.
- Контролировать выполнение Кодекса поведения работников.

ПУТР будет включать стандартные шаблоны контрактов, аспекты ОТиТБ, и подрядчики (строительные работы) обязуются их выполнять. Обязанности подрядчиков по ПУТР и ОТиТБ следующие:

- Соблюдайте процедуры управления трудовыми ресурсами и требования по охране труда и технике безопасности в соответствии с положениями ESMF и указанными в контрактах, подписанных с Исполнительным агентством. Если количество работников (прямые + контрактные) превышает 50, то Подрядчики разработают свои собственные планы ПТУР и ОТиТБ.
- Контролировать выполнение субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и требований по охране труда и технике безопасности.
- Вести учет найма и работы работников по контракту, как предусмотрено в их контрактах.
- Четко информируйте всех работников о должностных инструкциях и условиях труда.
- Убедитесь, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком / субподрядчиком, знает номер телефона ОРП, адрес электронной почты и веб-портал, через который каждый может подавать жалобы.
- Обеспечить ознакомление (включая социальную индукцию) и регулярное обучение работников с требованиями по охране труда, включая обучение их правам на безопасный труд в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, рискам их работы и мерам по снижению рисков до приемлемых уровней.
- В сотрудничестве с ОРП гарантии специалисты проводят обучение по рабочей процедуре управления и охраны труда управлять работой субподрядчика.
- Убедитесь, что все работники подрядчика и субподрядчика понимают и подписывают Кодекс поведения до начала работ, и контролируют соблюдение Кодекса.

## **7. Политика и процедуры**

Как указано в Трудовом кодексе, трудоустройство проектных работников будет основано на принципах не дискриминации и равных возможностей. Не будет никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая набор, компенсацию, условия труда и условия занятости, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры, выделенные в ПУТР будут реализовываться подрядчиками и контролируются ОРП и специалистом ОРП по социальным вопросам, чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам:

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, и открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, сексуальности, инвалидности или пола.
- Заявления о приеме на работу будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками.
- Перед подбором персонала будут предоставлены четкие должностные инструкции, в которых будут разъяснены навыки, необходимые для каждой должности.
- Все работники будут иметь письменные контракты, описывающие условия труда, и им будет объяснено их содержание. Рабочие подпишут трудовой договор.
- Неквалифицированный труд будет преимущественно набираться из окружающих общин с целью найма не менее 50 процентов рабочего персонала.
- Сотрудники будут проинформированы не позднее, чем за два месяца до предполагаемой даты предстоящего увольнения.
- Работники по контракту не будут обязаны платить какие-либо сборы за наем. В случае возникновения каких-либо сборов за найм, они будут оплачены Заказчиком.
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на двух языках, на государственном и понятном для обеих сторон языке.
- В дополнение к письменной документации, устные объяснения условий и условий труда будут предоставлены работникам, которые могут испытывать трудности с пониманием документации.

- Иностранным работникам потребуются разрешения на работу, которые позволят им работать в Кыргызской Республике.
- Все работники на строительных работах должны быть старше 18 лет. Это будет требованием в контрактах ОРП с подрядчиками строительных работ.
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется внутренними правилами труда, утвержденными работодателем после предварительной консультации с представителями работников, в соответствии с установленной продолжительностью рабочей недели.

## 8. Возраст занятости

Закон Кыргызской Республики запрещает лицам моложе 18 лет выполнять работы, связанные с опасностью для здоровья и работу в тяжелых условиях. Существуют особые требования к отпуску, рабочему времени и другим условиям работы. Работодатель не будет нанимать рабочих в строительстве возрастом до 18 лет. Работникам в возрасте до 18 лет разрешается работать в секторах без риска для здоровья со следующим сокращением рабочего времени: работникам в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю.

Подрядчики должны будут проверить и определить возраст всех работников. Для этого работникам потребуется предоставить официальную документацию, которая может включать свидетельство о рождении, паспорт. Если несовершеннолетний, не достигший минимального трудового возраста, будет обнаружен при работе в проекте, будут приняты меры для немедленного прекращения работы или переведен на работу с учетом наилучших интересов несовершеннолетнего.

## 9. Условия и положения

Условия найма, применяемые к сотрудникам ОРП, будут изложены в этом документе. Эти внутренние трудовые правила будут применяться ко всем сотрудникам ОРП, назначенным для работы над проектом (непосредственным работникам). Сроки и условия работы на условиях неполного рабочего дня определяются их индивидуальными контрактами.

Точное число работников проекта, с которыми будут заключены контракты, на данный момент неизвестно. Это станет известно, когда начинается реализация проекта.

Процедура управления трудовыми ресурсами подрядчиков устанавливает условия для работников, работающих по контракту и по субподряду. Эти условия будут, как минимум, соответствовать данной процедуре управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Кыргызской Республики и указываться в стандартных контрактах, которые будут использоваться ОРП в рамках проекта, которые будут предоставлены в Руководстве по эксплуатации проекта, и следовать это ПУТР и проекта ОБПУИК.

## 10. Механизм рассмотрения жалоб

Механизм рассмотрения жалоб - это процедура, которая обеспечивает четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с процессом набора и на рабочем месте. Обычно это принимает форму внутренней процедуры подачи жалоб, за которой следует рассмотрение, ответ руководства и обратная связь.

Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) будет предоставлен **всем непосредственным работникам и работникам**, нанятым по **контракту**, чтобы поднять проблемы на рабочем месте. Такие

работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб во время набора и о мерах, принятых для защиты их от любых репрессий за его использование.

В рамках проекта будет установлена пошаговая процедура МРЖ для участников проекта в соответствии с ЭСС2 до вступления проекта в силу и описана в ПУТР проекта. По сути, это будет на разных уровнях. Это МРЖ не совпадает, как механизм рассмотрения жалоб, который будет создан для затронутых проектом сторон. Механизм рассмотрения жалоб работников Проекта не помешает работникам использовать судебные процедуры.

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям проекта, культуры и состава рабочей силы. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Оговорка в виде подрячика – уровень коллективного договора, который устанавливает механизм для отдельных сотрудников, чтобы принести работу-родственное рассмотрение жалобы, потенциально через профсоюз и/или с помощью профкома, будет достаточно для удовлетворения ЭСС2.

МЖ будет доступен для всех сотрудников с помощью различных средств (письменный, телефон, факс, социальные сети и т. д.). Журнал жалоб будет храниться в офисе ОРП.

### **10.1. Структура МРЖ для непосредственных работников**

Для снижения рисков, связанных с прямыми рабочими, для них будет разработан МРЖ.

#### **МРЖ структура для ОРП**

**Первый уровень.** Координатор проекта ОРП, в зависимости от характера поднятого вопроса, будет отвечать за своевременное получение, рассмотрение и рассмотрение жалоб, в том числе проблем, связанных с неучтенным рабочим временем и отсутствием компенсации за сверхурочные, отсрочка / невыплата зарплаты. Если проблема не может быть решена на первом уровне в течение 7 рабочих дней, она будет переведена на следующий уровень.

**Второй уровень.** Директор ОРП является вторым уровнем МРЖ для прямых рабочих есть ситуация, в которой нет никакого ответа от координаторов ОРП или если ответ не является удовлетворительным, то истцы и поставщики обратной связи имеют возможность обратиться непосредственно к директору ОРП чтобы продолжить по этому вопросу. Жалобы должны быть рассмотрены, и обратная связь должна быть предоставлена в течение следующих 7 рабочих дней.

### **10.2. Структура МРЖ для Контрактных работников**

**Уровень подрячика.** Подрядчики должны разработать собственный МРЖ и разрешить жалобы работников по контракту. Координатор по рассмотрению жалоб (КРЖ), назначенный Подрядчиком, будет подавать жалобы и апелляции работников по контракту и будет нести ответственность за содействие рассмотрению жалоб. Если проблема не может быть решена на уровне подрячика в течение 7 рабочих дней, она будет переведена на местный уровень ОРП.

**Уровень ОРП.** Социальный специалист ОРП будет выполнять функции координатора по рассмотрению жалоб (КРЖ) для подачи жалоб и обращений работников проекта. Он/она будет нести ответственность за координацию с соответствующими департаментами / организациями и лицами, чтобы облегчить рассмотрение этих жалоб. Если проблема не может быть решена на уровне ОРП в течение 7 рабочих дней, она будет повышена до уровня Агентства.

**Центральный уровень:** если есть ситуация, когда нет ответа от локального уровня ОРП, или если ответ не является удовлетворительным, то заявители и поставщики обратной связи могут напрямую связаться с координатором в центральном офисе ОРП, чтобы проконтролировать решение проблемы.

### **10.3 Система рассмотрения жалоб Всемирного банка**

Работники проекта могут подавать жалобы в существующие механизмы рассмотрения жалоб на уровне проекта или в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS). GRS гарантирует, что полученные жалобы будут оперативно рассмотрены с целью решения трудовых вопросов проекта. Работники проекта могут подать свою жалобу в независимую инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, был ли вред причинен или может возникнуть в результате несоблюдения Всемирным банком его политики и процедур. Жалобы могут подаваться в любое время после того, как проблемы были доведены непосредственно до сведения Всемирного банка, и руководству Банка была предоставлена возможность ответить. Информацию о том, как подавать жалобы в корпоративную службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS), см. На веб-сайте <http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress-service>.

Информацию о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти на сайте [www.inspectionpanel.org](http://www.inspectionpanel.org).

## **11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ**

Строительные и другие контракты будут включать положения, относящиеся к охране труда и технике безопасности, как это предусмотрено стандартными документами по закупкам Всемирного банка и законодательством Кыргызской Республики.

ОРП будет управлять и контролировать работу подрядчиков по отношению к работникам, работающим по контракту, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками их договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать периодические аудиты, инспекции и / или выборочные проверки местоположений проектов и рабочих площадок, а также записей управления трудовыми ресурсами и отчетов, составляемых подрядчиками.

Записи подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами и отчеты, которые могут быть рассмотрены, будут включать: репрезентативные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и работниками по контракту, записи, относящиеся к полученным жалобам и их разрешению, отчеты, относящиеся к проверкам безопасности, включая несчастные случаи и инциденты и выполнение корректирующие действия, записи, относящиеся к случаям несоблюдения национального законодательства, и записи об обучении, предоставляемые работникам по контракту для объяснения рисков для здоровья и безопасности труда и профилактических мер.