



КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

**Министерство сельского хозяйства
Служба водных ресурсов**

и

**Государственное агентство архитектуры, строительства и
жилищно-коммунального хозяйства
Департамент строительства и инженерной инфраструктуры**

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

**ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ
ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

Октябрь 2022г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ	4
1.1. Общая информация о проекте	4
1.2. Особенности проекта.....	4
1.3. Цель и основные характеристики проекта	5
1.4. Компоненты проекта.....	5
1.5. Территория проекта и бенефициары	7
1.6. Территория проекта	8
1.7. Механизмы реализации проекта	10
1.7.1. Исполнительные агентства	10
1.7.2. Проектно-консультативная комиссия	11
1.7.3. Управление проектом	12
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ	13
2.1. Категории работников	13
2.2. Количество проектного персонала	13
2.3. Процедуры найма основного и вспомогательного персонала	14
2.4. Трудовая дисциплина.....	15
2.5. Рабочее время, праздники и отпуск	16
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ	17
4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	19
4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения	19
4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и техника безопасности	22
5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЕСС 2)	22
5.1. ЭСС 2: трудовые ресурсы и условия труда	22
5.2. Пробелы в политике.....	24
6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	25
7. ВНУТРЕННИЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ	26
8. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ	27
9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ	28
10. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	28
10.1. Структура МПРЖ для сотрудников.....	29
10.2. Структура МПРЖ для наемных работников.....	29
10.3. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания	30
10.4. Мониторинг и отчетность по жалобам.....	31
10.5. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка.....	31

11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ.....	32
ПРИЛОЖЕНИЯ	33
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ.....	33

Акронимы и сокращения

КЭРЧС	Компонент экстренного реагирования на чрезвычайные ситуации
ПУВУУИК	Проект улучшения водохозяйственных услуг, устойчивых к изменению климата
ДСИИ	Департамент строительства и инженерной инфраструктуры (бывший Департамент питьевого водоснабжения и водоотведения)
ДЭМ	Департамент экологического мониторинга
СЭСМБ	Структура управления экологическими и социальными мерами безопасности
МЭСОМ	Модель управления экологическими и социальными охранными мерами
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
ЭСС	Экологические и социальные стандарты
РА	Реализующее агентство
Ирригация и дренаж	ИиД
ИТБ	Иссык-Куль Таримский бассейн
МПРЖ	Механизм подачи и рассмотрения жалоб
СРЖ	Система рассмотрения жалоб
КР	Кыргызская Республика
КСАБ	Карадарьинско-Сырдарьинско-Амударьинский бассейн
ПУТР	Процедуры управления трудовыми ресурсами
МСХ	Министерство сельского хозяйства
МФ	Министерство финансов
МиО	Мониторинг и оценка
МПРЭТН	Министерство природных ресурсов, экологии и технического надзора
МоВ	Меморандум о взаимопонимании
ОТТБ	Охрана труда и техника безопасности
ПКС	Проектно-консультативный совет
ПРП	Цели развития проекта
ОРП	Отдела реализации проекта
ОпРП	Операционное руководство проекта
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
РПП	Рамочная программа переселения
ГААСЖКХ (Госстрой)	Государственное агентство архитектуры, строительства и жилищно-коммунального хозяйства при Правительстве Кыргызской Республики
СЭН/СД	Сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства
ВБ	Всемирный банк
WRS	Служба водных ресурсов – бывшее Государственное агентство водных ресурсов (ГАВР)
ВСиС	Водоснабжение и санитария

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Общая информация о проекте

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, которые вступили в силу 1 октября 2018 года. 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 свою очередь, СВР и ДСИИ 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 ожидается, что Заемщики разработают процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). ПУТР позволят определить основные трудовые требования и связанные с этим риски и будут способствовать тому, что Заемщик определит ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПУТР являются живым документом, который иницируется 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. Особенности проекта

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.

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

1.3. Цель и основные характеристики проекта

Цели реализации проекта (ЦРП) будут заключаться в следующем: (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 повысит институциональный потенциал управления водными ресурсами в плане их устойчивости к изменению климата. Что касается первой части ЦРП, услуги водоснабжения, устойчивые к изменению климата, определяются как услуги водоснабжения, которые обеспечивают охват и соответствие стандартам качества, несмотря на возможные климатические риски (засухи, высокие температуры и экстремальную жару, городские наводнения и переливы сточных вод, наводнения и сели). Что касается второй части ЦРП, устойчивое к изменению климата управление водными ресурсами определяется как способность учреждений водного сектора на местном и национальном уровнях подготовиться к возможным сбоям в оказании услуг и оправиться от потрясений, связанных с климатическими рисками. Это соответствует определению системы рейтинга устойчивости Всемирного банка.

1.4. Компоненты проекта

Проект состоит из четырех компонентов.

Компонент 1: Инвестиции в объекты инфраструктуры и повышение качества услуг в целях обеспечения водной безопасности. Этот компонент способствует реализации высокоприоритетных инвестиций в соответствии с планами¹ управления речными бассейнами и программами страны по адаптации к изменению климата и смягчению его последствий. По данному компоненту будет выделено финансирование на строительные работы, закуп товаров, оборудования и сопутствующих услуг питьевого водоснабжения и

санитарии, ИиД услуг, а также услуг, направленных на повышение эффективности использования ресурсов в целях снижения климатических рисков.

Подкомпонент 1.1: Инфраструктура водоснабжения и водоотведения. Данный подкомпонент охватывает инвестиции для повышения устойчивости к изменению климата услуг питьевого водоснабжения и санитарии, а также для повышения потенциала очистки сточных вод. В рамках данного подкомпонента финансируются установка строительного и электрического/механического оборудования для производства водоснабжения (скважины, колодцы, водозаборы, а также дезинфекция и энергоэффективные/возобновляемые насосы, по мере необходимости), работы по передаче и распределению воды между домохозяйствами на территориях проекта, а также инфраструктура управления сточными водами, канализационные сооружения для сбора, транспортировки, очистки и утилизации. Подкомпонент также будет финансировать закуп оборудования для проверки качества питьевой воды и труб водоснабжения и водоотведения.

Подкомпонент 1.2: Улучшение ирригационных и дренажных услуг. Этот подкомпонент охватывает модернизацию трех существующих ИиД систем (Кара-Ункур в Джалал-Абаде, Шахимардан в Баткене и Куршаб-Сай в Оше), расположенных в бассейне КСА, на площади 28 000 га. На уровне объектов инфраструктуры проект профинансирует реабилитацию и модернизацию ИиД каналов (234 км) и сопутствующих сооружений².

Компонент 2: Институциональное развитие в сфере предоставления услуг, управления водными ресурсами и безопасности плотин. По данному компоненту будет выделено финансирование на приобретение и установку оборудования и услуг в целях содействия внедрению инновационных технологий и передового опыта в области управления водными ресурсами на основе принципов устойчивости к изменению климата и низкоуглеродного подхода. Основное внимание будет уделено улучшению институциональных знаний и готовности к внедрению комплексного управления водными ресурсами и устойчивости к изменению климата, включая (а) потенциал регулирования и надзора на национальном уровне, (б) оперативный потенциал для предоставления услуг на местном уровне, (в) качество воды и почвы и (d) управление плотинами. Мероприятия, предусматриваемые для данного компонента, будут реализовываться по четырем подкомпонентам.

Подкомпонент 2.1: Повышение институционального потенциала в предоставлении услуг ВСиВО.

Подкомпонент 2.2: Повышение институционального потенциала в предоставлении услуг по ирригации.

Подкомпонент 2.3: Система мониторинга качества воды и почвы.

Подкомпонент 2.4: Управление плотинами.

Компонент 3: Управление деятельностью проекта, МиО и профессиональное развитие. По данному компоненту будет выделено финансирование расходов на

необходимый персонал, услуги консультантов, профессиональное развитие и эксплуатационные расходы, что позволит отделам реализации проекта выполнять свои функции, касающиеся реализации проекта.

Компонент 4: Компонент по реализации мер реагирования на непредвиденные чрезвычайные ситуации (CERC). В случае необходимости, немедленное реагирование на кризисные или чрезвычайные ситуации, соответствующие определенным критериям. Этот компонент позволяет Правительству обратиться к Всемирному банку с просьбой изменить категорию и перераспределить невыделенное финансирование из других компонентов проекта для покрытия расходов на реагирование на чрезвычайные ситуации и восстановление.

1.5. Территория проекта и бенефициары

Проект включает реализацию мероприятий на национальном уровне, мероприятий на уровне бассейнов³ (бассейн Карадарья-Сырдарья-Амударья (КСА)⁴ и бассейн озера Иссык-Куль), а также мероприятий на уровне сельских районов. Карта территории Проекта представлена на рисунке 1 ниже.

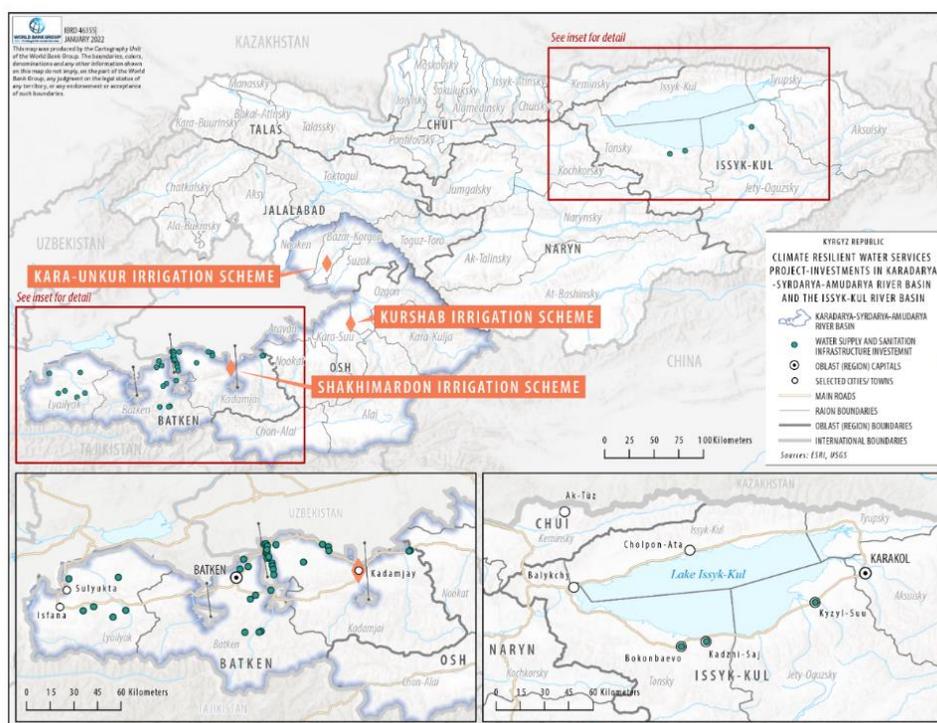


Рисунок 1. Карта территории Проекта

Прямые бенефициары. Прямыми бенефициарами являются жители сельских и пригородных целевых районов. К ним относятся фермеры, домохозяйства с низким доходом, женщины и молодежь. Ожидается, что улучшение водоснабжения принесет ряд преимуществ этим социальным группам. К ним относятся реализация права человека на

⁴ Бассейн КСА расположен на территории трех административных областей: Джалал-Абадской (частично), Ошской и Баткенской.

воду и санитарии, возможности получения средств к существованию и рабочие места в секторе орошаемого земледелия, снижение заболеваемости и рисков для здоровья населения, связанных с болезнями, передающимися через воду, и улучшение качества окружающей среды (в том числе снижение выбросов запахов из небезопасно используемых туалетов и неочищенных сточных вод), а также снижение уязвимости к засухе и наводнениям. Ожидается, что улучшение качества окружающей среды улучшит рекреационное, психическое и физическое здоровье бенефициаров, поскольку чистые водоемы являются важными местами для отдыха.

В частности, следующие группы получают прямые выгоды от деятельности, связанной с улучшением ВСиВО: (а) 95 000 человек в 31 селе вокруг озера Иссык-Куль и в Баткенской области, благодаря оказанию услуг по питьевому водоснабжению, устойчивых к изменению климата; (б) 43 000 человек за счет улучшения услуг по водоотведению и санитарии, устойчивых к изменению климата, в трех селах вокруг озера Иссык-Куль посредством канализации или местных решений. Улучшение канализационных и ливневых стоков уменьшит объем неочищенных сточных вод, сбрасываемых в водоемы, а также подверженность переносимым через воду патогенам и связанным с ними заболеваниям. Проект также поддержит реконструкцию объектов водоснабжения, санитарии и гигиены в отдельных школах, детских садах, сельских медицинских центрах в районах реализации Проекта, чтобы обеспечить их удобство для женщин и ЛОВЗ. Непосредственными бенефициарами строительных работ по улучшению предоставления ИиД услуг будут фермеры, возделывающие земли, прилегающие к Куршаб-Сайской (15 400 га), Кара-Унгурской (8 225 га) и Шакимарданской (4 435 га) ирригационным системам.

Институциональные бенефициары. Мероприятия, поддерживаемые в рамках Компонента 2, нацелены на центральные и децентрализованные государственные ведомства, занимающиеся управлением водных ресурсов и предоставляющие услуги водоснабжения. Ожидается, что сотрудники этих государственных учреждений получат выгоду от увеличения технического и оперативного потенциала для выполнения своих полномочий, улучшенного оборудования и улучшенных и более доступных данных для принятия своевременных и ориентированных на пользователя решений, связанных с водными ресурсами и водно-климатическими рисками. На национальном уровне основными бенефициарами являются СВР, ДСИИ и Департамент экологического мониторинга (ДЭМ).

1.6. Территория 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. Ниже на рисунке 2 представлена карта бассейнов Карадарья-Сырдарья-Амударья и Иссык-Куль-Тарим, на территории которых будет реализовываться Проект.

Бассейн КСА охватывает Ошскую, Баткенскую и (частично) Джалал-Абадскую области. Ввиду климатической вариативности, изменения климата и плачевного состояния объектов внутрихозяйственной ирригационной инфраструктуры, специалисты по ирригации 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. Водохозяйственные услуги включают услуги водоснабжения и санитарии, а также услуги ирригации. Проект был направлен на улучшение в выбранных речных бассейнах охвата, качества и эффективности услуг водоснабжения, санитарии и ирригации, включая укрепление потенциала для улучшения интегрированного управления водными ресурсами и потенциала соответствующих поставщиков услуг в выбранных бассейнах. На национальном уровне проект укрепит институциональный потенциал для предоставления комплексных услуг по водоснабжению и управлению водными ресурсами.

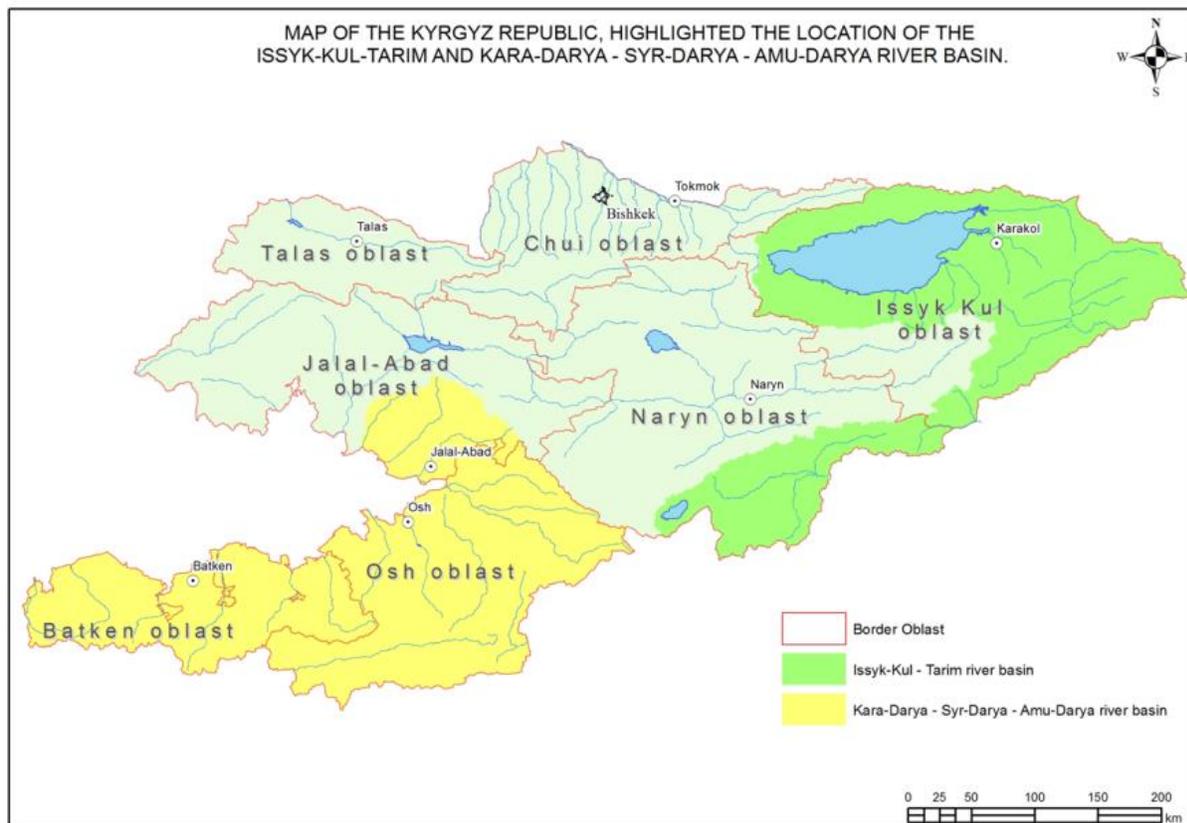


Рисунок 2. Карта бассейнов Карадарья-Сырдарья-Амударья и Иссык-Куль-Тарим.

1.7. Механизмы реализации проекта

1.7.1. Исполнительные агентства

Министерство сельского хозяйства (МСХ) через Службу водных ресурсов (СВР) и Департамент строительства и инженерной инфраструктуры Государственного агентства по архитектуре, строительству и коммунальному хозяйству (ГОССТРОЙ) будут нести совместную ответственность за реализацию Проекта. Каждое Исполнительное Агентство возьмет на себя руководство отдельными составляющими Проекта, в рамках своих соответствующих институциональных полномочий и производственного потенциала. Каждое Исполнительное получит поддержку от своих ОРП, которым будет поручено выполнять фидуциарные функции (расходование средств, финансовое управление, закупки, экологические и социальные стандарты, мониторинг и оценка). Эти мероприятия будут реализовываться в соответствии с требованиями и экологической и социальной политики, включая нормы охраны труда и техники безопасности. Каждый из ОРП будет разрабатывать отдельные планы закупок и управлять средствами от имени МСХ и ГОССТРОЯ. Предполагается, что в рамках каждого ОРП будут наняты инженеры-консультанты для поддержки проектирования, надзора за строительством и контроля качества. Основной персонал ОРП будет базироваться в Бишкеке, в то время как каждое ОРП будет иметь региональные офисы на областном и районном уровнях, управляемые руководителями региональных офисов (подотчетные соответствующему менеджеру ОРП), и состоящие из технических специалистов, а также специалистов по социальным и

экологическим вопросам. На *рисунке 3* представлены механизмы реализации и институциональная структура каждого ОРП.

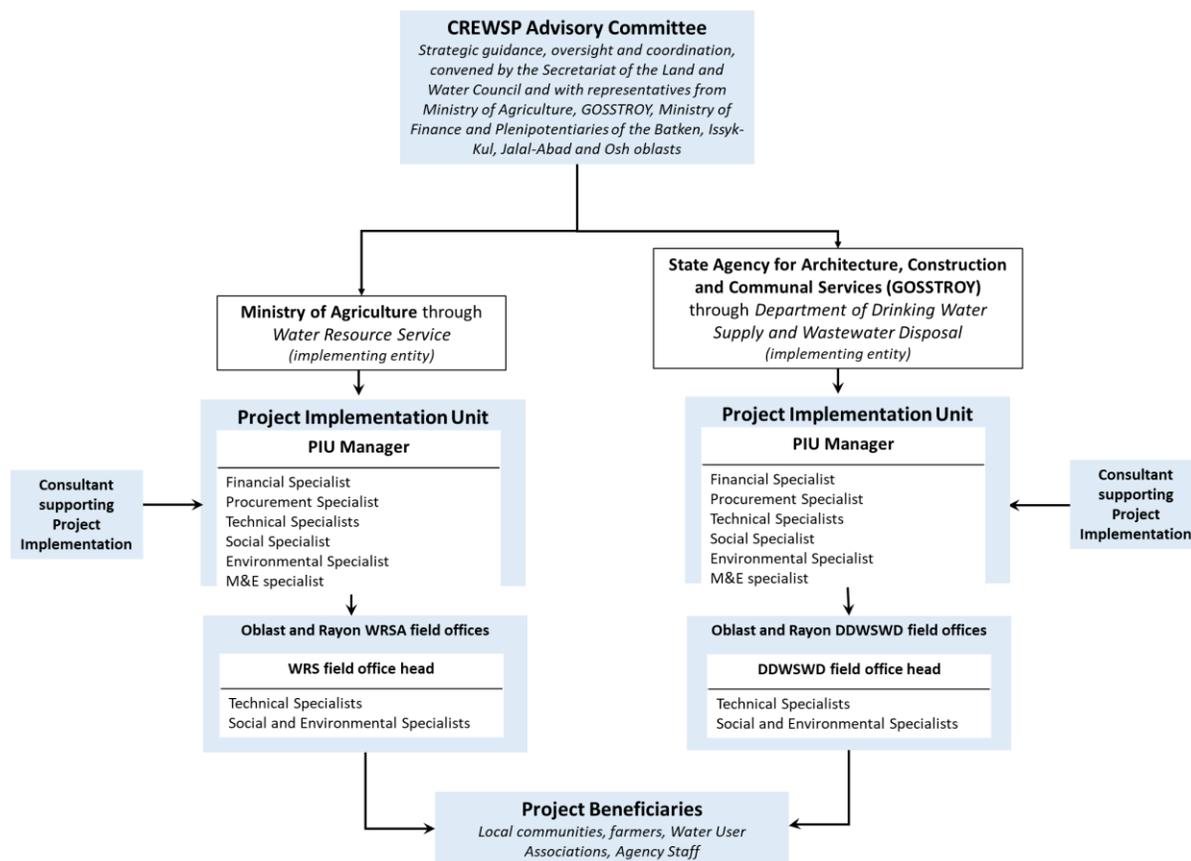


Рисунок 3. Механизмы реализации

1.7.2. Проектно-консультативная комиссия

Проектно-консультативная комиссия будет обеспечивать стратегическое руководство, надзор и координацию. Комиссия будет созываться секретариатом Совета по водным и земельным ресурсам не реже одного раза в год, а первое заседание ожидается вскоре после даты начала Проекта. Комиссия выступает в качестве форума для:

1. рассмотрения годовых планов работы, подготовленных ОРП;
2. предоставления соответствующих технических материалов, особенно на стратегическом и политическом уровне, или по вопросам имеющих отношение к реализации Водного кодекса;
3. анализа прогресса, в сравнении с показателями эффективности;
4. продолжения политического диалога между участвующими организациями.

В состав Проектно-консультативной комиссии входят представители МСХ, Госстроя, Минфина и полномочные представители в Баткенской, Иссык-Кульской, Джалал-Абадской, Ошской областях.

1.7.3. Управление проектом

Оба ОРП: ОРП СВР и ОРП ДСИИ, будут ответственны за реализацию ПУВУИК. ОРП СВР будет осуществлять деятельность, связанную с ирригацией и дренажем, а также будет нести ведущую ответственность за консолидацию финансовых отчетов и отчетов о ходе работы для Всемирного банка и Кабинета Министров, включая тесное взаимодействие с ОРП ДСИИ, который будет осуществлять независимый ряд мероприятий, связанных с Водоснабжением и санитарией (ВСС), но, все же, будет координировать свои действия с ОРП СВР для согласования отчетности по Проекту.

Оба ОРП подготовят и подпишут Меморандум о взаимопонимании (МОВ), определяющий взаимодействие, роли и обязанности двух субъектов. ОРП СВР будет реализовывать Подкомпонент 2.3 (Мониторинг качества воды и почвы) в тесном сотрудничестве с Министерством природных ресурсов, экологии и технического надзора (МПРЭТ), в частности, с Департаментом экологического мониторинга (ДЭМ), который отвечает за реализацию политики по мониторингу окружающей среды, включая поверхностные воды и качество почвы. ОРП СВР и ДЭМ подготовят и подпишут отдельный МОВ.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

2.1. Категории работников

ЭСС 2 классифицирует работников как: основной персонал, работников по контракту, общественных работников и работников первичного снабжения. Проект будет охватывать следующие категории работников: основной персонал и работников по контракту. В дополнение к этим категориям работников, ожидается участие работников общин в рамках компонента 1. Местные жители могут быть наняты подрядчиками, которые подпадают под их категорией контрактных работников. Кроме того, было обнаружена малая вероятность того, 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.

Основной персонал. Проект будет реализован двумя ОРП при СВР и ДСИИ. Ожидается, что основной персонал ОРП будет базироваться в Бишкеке, в то время, как в областях и районах каждый ОРП будет содержать региональные офисы, возглавляемые руководителями этих офисов (подотчетных соответствующим директорам ОРП), включая технических специалистов и специалистов по социальным и экологическим вопросам. Согласно Закону Кыргызской Республики «О государственной службе», сотрудники ОРП не являются государственными служащими, так как их нанимают на контрактной основе для реализации широкого спектра проектов развития.

Работники по контракту. Ожидается, что будут задействованы две категории контрактных работников: (i) контрактные работники, которые будут заняты на строительных работах по компоненту 1, (ii) частные организации (субподрядчики), которые будут обеспечивать наращивание потенциала на центральном и местном уровнях, а также оказывать услуги ОРП, направленные на поддержку в реализации проекта.

Работники из местного населения. Эта категория работников будет привлекаться подрядчиками в рамках Компонента 1 для выполнения строительных работ. Ожидается, что большинство работников подрядчиков будут наняты из местных жителей. Будут приняты меры по обучению и найму как можно большего числа работников из числа местных жителей в местах проведения работ.

Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но может быть несколько длиннее или короче в зависимости от погодных условий. Поэтому подрядчик должен мобилизовать рабочую силу в соответствии с видом работ и сезоном. Продолжительность рабочего дня не должна превышать 8 часов в день, с предоставлением не менее 1 часа для отдыха.

Сроки и продолжительность занятости нанятых рабочих будут известны на более поздних этапах, однако они будут привлекаться только на время строительных работ на соответствующих подпроектах, которые продлятся не более 1-2 лет.

2.2. Количество проектного персонала

Основной персонал. ОРП СВР предлагает нанять следующий основной персонал:

- Директор ОРП
- Главный инженер
- Специалист по социальным и гендерным вопросам
- Специалист по экологии
- Финансовый менеджер
- Специалист по выплатам
- Специалист по закупкам

ОРП ДСИИ также мобилизует следующий персонал:

- Директор ОРП
- Старший инженер по водохозяйственной инфраструктуре
- Специалист по социальным вопросам
- Специалист по экологии
- Финансовый менеджер
- Специалист по выплатам
- Специалист по закупкам

Более того, каждый ОРП будет набирать дополнительный персонал для головного и региональных офисов.

Работники по контракту. Предварительное число подрядчиков, с которыми будут заключены контракты в рамках подкомпонента 1.1. Инфраструктура водоснабжения и водоотведения - 31. Каждый подрядчик привлечет примерно 10 рабочих для выполнения строительных работ в подпроектах.

Приблизительное количество подрядчиков по подкомпоненту 1.2. "Улучшение ирригационных и дренажных услуг" будет 3. Каждый подрядчик привлечет ориентировочно 100 рабочих. Общее число нанятых рабочих составит около 600 человек, которые будут работать с начала строительных работ до их завершения.

2.3. Процедуры найма основного и вспомогательного персонала

2.3.1 Процедура отбора персонала

Основной персонал ОРП СВР/ДСИИ, а также консультанты будут отбираться в соответствии с Руководством Всемирного банка по «Отбору и найму консультантов заемщиками Всемирного банка». Найм работников производится на основании договоров, подписываемых директором ОРП.

2.3.2 Штатное расписание и круг полномочий (техническое задание)

Штатное расписание, количество ключевых сотрудников и их техническое задание согласовываются со Всемирным банком. Штатное расписание и заработная плата сотрудников ОРП ежегодно утверждаются Министерством финансов Кыргызской Республики. Техническое задание будет включено в контракт каждого соответствующего консультанта ОРП.

2.3.3 Контракты и испытательный срок

Контракты:

- Тексты контрактов для основных сотрудников ОРП должны быть согласованы и утверждены Всемирным банком.

Испытательный срок:

- При заключении контракта, по соглашению сторон, может быть предусмотрен предварительный испытательный срок, в течение которого работодатель проверяет деловые качества работников, а работник знакомится с условиями труда.
- В течение испытательного срока работник выполняет свою работу в соответствии с Законом о труде и условиями контракта, заключенного с ОРП СВР/ДСИИ.
- Испытательный срок для персонала ОРП СВР/ДСИИ может быть назначен до 6 месяцев и должен быть указан в контракте.
- Трудовой договор может быть расторгнут в течение испытательного срока или в любое другое время с письменным уведомлением не менее чем за 14 рабочих дней до расторжения.

Прекращение трудовых отношений с работниками:

- Осуществляется по собственному желанию работника или по инициативе Заказчика, если Руководство Проекта по своему усмотрению и по любой причине примет решение о расторжении договора. Письменное уведомление о расторжении договора направляется работнику за 14 календарных дней до расторжения.
 - По окончании контракта с сотрудниками ОРП СВР/ДСИИ.

2.4. Трудовая дисциплина

Все работники обязаны подчиняться руководству и его представителям, выполнять их распоряжения, касающиеся трудовой деятельности, а также распоряжения и указания, доведенные через официальные служебные положения или объявления.

За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, директор ОРП СВР/ДСИИ вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Предупреждение;
- Выговор;
- Увольнение.

Перед применением дисциплинарного взыскания от работника необходимо затребовать письменное объяснение.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов оглашается работнику под роспись.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергается новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергнутым дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

2.5. Рабочее время, праздники и отпуск

2.5.1. Рабочее время

Рабочим временем считается время, в течение которого работник должен находиться в подчинении работодателя для выполнения своих трудовых обязанностей.

На основании законодательства Кыргызской Республики:

- Режим работы сотрудников ОРП в будние дни установлен с 9:00 до 18:00.
- Перерыв в течение рабочего дня устанавливается с 12:30 до 13:30.
- Установлена пятидневная рабочая неделя.
- В случае производственной необходимости работники обязаны выходить на работу в нерабочие дни без дополнительной оплаты (отгулы предоставляются за отработанные дни по решению руководства ОРП).
- Накануне праздников продолжительность работы сотрудников сокращается на один час.

2.5.2. Выходные и праздничные дни

- Выходные дни: при пятидневной рабочей неделе предусмотрено два выходных дня. (выходные: суббота и воскресенье)
- Праздничные дни: Если выходные и праздничные дни совпадают, выходной день переносится на рабочий день, следующий за праздничным. (праздничные дни: ст. 113 ТК КР)

2.5.3. Трудовые и социальные отпуска

- Работникам предоставляются следующие виды отпусков:
 - трудовые отпуска только для тех специалистов, у которых этот пункт есть в договоре
 - неоплачиваемый отпуск: по уважительным личным и семейным обстоятельствам по одному месяцу на усмотрение руководства проекта.
- Процедура утверждения отпуска выглядит следующим образом:
 - Отпуск директора ОРП утверждается директором СВР/ДСИИ.
 - Отпуска работников утверждаются директором ОРП.
- Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска для персонала составляет 28 календарных дней в течение одного рабочего года, без права переноса неиспользованных дней на последующие годы и без права на получение компенсации за неиспользованные дни отпуска, а также без права на получение всех видов материальной помощи на отдых.

- При предоставлении ежегодного трудового отпуска, отпускные выплачиваются в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.
- Больничный предоставляется на 10 рабочих дней, в течение срока действия договора, без права переноса на другой календарный год, при предъявлении больничного листа.

2.6. Сроки строительства

- По мере необходимости потребуются рабочие, нанимаемые на контрактной основе для проведения строительных работ. Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но может быть несколько длиннее или короче, в зависимости от погодных условий. Таким образом, подрядчик должен будет мобилизовать рабочую силу, с учетом вида работ и сезона. Продолжительность рабочего времени не должна превышать 8 часов в день, а на отдых не менее 1 часа. Сроки и продолжительность найма контрактных работников будут известны на более поздних этапах, однако они будут наняты только на время реализации соответствующих подкомпонентов, которая вряд ли продлится более 12 месяцев.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Основные трудовые риски: в рамках подкомпонента 1.1 предлагается выполнить строительные работы/работы по реабилитации систем питьевого водоснабжения и водоотведения, а также работы по восстановлению и модернизации ирригационных и дренажных систем в рамках подкомпонента 1.2. Но серьезных рисков не предвидится.

Трудовые риски, связанные с работниками по контракту на уровне подпроектов. Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство работников по контракту, скорее всего, будут наняты на местах. Все подрядчики должны будут заключить письменный договор со своими работниками, существенно соответствующий цели ЭСС2 и соответствующему ПУТР, в частности о запрете в сфере занятости детского и принудительного труда, в соответствии с требованиями Стандартного документа о закупках Банка.

Трудовые риски, в том числе приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие (ГН)/сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства (СЭН/ДГ), а также детский труд, считаются низкими, учитывая небольшой объем строительных работ в рамках подпроекта и соблюдение ОРП национального трудового кодекса, запрещающего принудительный труд (статья 10 Трудового кодекса). Проект поддержит строительство/реконструкцию систем питьевого водоснабжения и водоотведения, а также реабилитацию и модернизацию ирригационных и дренажных систем. Эти работы будут приоритетными для ОРП и для местного сообщества, и ожидается, что риск принудительного труда будет небольшим. Тем не менее, от подрядчика потребуется указать в контракте, что он отказывается от использования детского и принудительного труда и будет принимать меры по смягчению последствий ГН, а сотрудники ОРП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда.

Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности - от низкого до умеренного, и будут зависеть от типа выполняемых подпроектных работ. Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные планы управления трудовыми ресурсами, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасных условий труда в соответствии с требованиями ЭСС2. В соответствии с Планом управления окружающей и социальной средой (ПУОСС) все подрядчики должны будут гарантировать, что рабочие будут использовать основные средства защиты, проходить базовое обучение по технике безопасности и выполнять другие превентивные меры, как это предусмотрено в Модели управления экологическими и социальными охранными мерами Проекта.

Дискриминация и маргинализация женщин и других уязвимых групп. Разработка доступного механизма подачи и рассмотрения жалоб и обеспечение конфиденциальности личной информации. Необходимо проводить целенаправленную политику гендерного равенства. Необходимо разработать целенаправленные механизмы мониторинга участия уязвимых групп во всех мероприятиях. Предусмотреть системы, обеспечивающие равные возможности для всех, независимо от пола, этнического и социального положения.

Риски, связанные с занятостью. Сотрудники будут наняты ОРП либо непосредственно в качестве сотрудников проекта, либо в качестве консультантов или поставщиков услуг, работающих по контракту. Практика показывает, что субподрядчики, нанимаемые для проведения строительных работ, практикуют трудовой договор с единовременной оплатой за определенный вид услуг или объем работ, согласно которым продолжительность занятости будет ограничена несколькими месяцами.

Риски, связанные сверхурочной работой. Существует риск сложившейся практики неучета рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу. Согласно Трудовому кодексу КР (2004 г.), по согласованию с работодателем, сотрудникам проекта, в качестве компенсации за сверхурочную работу предоставляются дополнительные часы отдыха (ст. 174) в другой день. Проект будет направлен на устранение риска путем информирования сотрудников проекта об их правах и создания механизмов рассмотрения жалоб для них.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя - сверхурочная работа (статья 98).

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (статья 174).

Риск заболевания COVID-19

Необходимо продолжить повышать осведомленность сотрудников о передовых методах борьбы с COVID-19 на строительных площадках. Обеспечить соблюдение национальных протоколов COVID-19, предоставить персоналу соответствующие маски и СИЗ. Необходимо поощрять вакцинацию всего персонала.

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 иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

Конституция Кыргызской Республики об условиях труда и охране труда предоставляет каждому право на:

- Безопасный труд. Использование принудительного и детского труда запрещается. (Статья 28);
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Установление максимальной продолжительности рабочего времени, еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков и других условий, предусмотренных законодательством, обеспечивает это право. (Статья 42);
- Охрана здоровья. Каждый имеет право на охрану здоровья. (Статья 43);
- Социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение по старости, на случай болезни, инвалидности и утраты трудоспособности, потери опекуна в случаях и порядке, установленных законом. (Статья 44).

Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающих в Кыргызской Республике. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод участников трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопуск или предпочтение, отказ в приеме на работу независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального положения, образования, имущественного положения, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, запрещаются.

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 за их работу 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 (статья 90), а лицам моложе 18 лет разрешено работать меньше. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/контракте между работодателем и работником (статья 93).

Работодатели обязаны предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 месяцев, дополнительный 30-минутный период кормления грудью каждые 3 часа в день, а матерям, имеющим двух и более детей, дополнительный 1-часовой перерыв в день. По желанию работника дополнительные выходные дни суммируются с перерывом на обед и отдых либо суммируются и используются в начале или конце рабочего дня (смены) в соответствии с сокращенным рабочим днем (статья 309). Детали отгулов устанавливаются в договорах/контрактах.

Статья 304 запрещает сверхурочную работу, работу в выходные дни и командировки беременным женщинам или женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. Для женщин с детьми в возрасте от 3 до 14 лет разрешены сверхурочные и командировки, но только с согласия женщины.

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).

Отпуск

В дополнение к национальным праздникам работники должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, а работникам в возрасте до 18 лет и инвалидам - 30 дней.

Отпуск без содержания 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 предоставляются отпуска по беременности и родам на основании заявления. Сотруднику 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 об обращениях физических и юридических лиц (№ 67 от 4 Мая, 2007г.) содержит правовые положения, установленные информационные каналы для граждан подавать свои жалобы, просьбы и жалобы. Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 15 дней с даты получения, которые не требуют дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для апелляций, которые требуют дополнительного изучения.

4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и техника безопасности

Вопросы охраны труда рассматриваются в Конституции Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42: «Граждане Кыргызской Республики имеют право на свободный труд, использовать свои трудовые возможности, выбирать профессию и сферу деятельности, право на безопасные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и право на вознаграждение за труд и социальное обеспечение не ниже прожиточного минимума, установленного законом».

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики, вступившем в силу 4 августа 2004 года, №106, есть раздел, посвященный охране труда и технике безопасности. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики устанавливает обязанность работодателя по обеспечению охраны труда, государственное регулирование по охране труда и обязанности работника по охране труда и технике безопасности. Работнику гарантируется охрана труда, обучение и инструктаж, санитарные, социальные и медицинские услуги. В Кодексе рассматриваются вопросы создания и деятельности служб охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выплаты пособий и компенсаций в зависимости от условий труда.

Закон Кыргызской Республики о безопасности труда, вступивший в силу 1 августа 2003 года, № 167, 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.

Обращение в государственные органы, отвечающие за охрану труда и социальное обеспечение, а также к представителям общественного мониторинга для проверки условий труда и мер безопасности труда в организациях и для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

С другой стороны, сотрудники обязаны проходить начальные и периодические медицинские осмотры, проходить обучение и периодические инструкции по технике безопасности, а также проводить медицинские и оздоровительные мероприятия, которые предписываются медицинским учреждением, если они оплачиваются работодателем.

5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЕСС 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, недискриминации 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 трудовыми отношениями. Исполнительные агентства разработают и внедрят 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 сотрудников проекта и контрактных 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 перейдите по ссылкам ниже: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards и <http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards> .

5.2. Пробелы в политике

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

ЭСС и 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"> • Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами; • Условия найма; • Недискриминация и равные возможности • Организации работников • Тщательно продуманное управление трудовыми ресурсами • Планы, включая ПУОСС Подрядчика. 	<ul style="list-style-type: none"> • Требуется письменный трудовой договор, включая процедуры и условия найма. • Существуют требования недискриминации и равных возможностей. • Отсутствие положений о планах управления трудовыми ресурсами.
В. Защита трудовых ресурсов	<ul style="list-style-type: none"> • Запрет детского труда • Запрет принудительного труда 	<ul style="list-style-type: none"> • Детский труд запрещен (до 14 лет). • Запрещен принудительный труд.
С. Механизм подачи и рассмотрения жалоб	<p>Для сотрудников и контрактных работников должен предусматриваться механизм подачи и рассмотрения жалоб</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Нет отдельной процедуры подачи и рассмотрения жалоб для сотрудников, работающих по индивидуальным трудовым договорам. • Регистрация жалоб и последующие процедуры предусматриваются Законом об обращениях граждан.

D. Охрана труда и техника безопасности	<ul style="list-style-type: none"> • Подробная процедура требуется для каждого проекта. • Имеются требования по охране труда работников, обучению работников, документированию происшествий, подготовке к чрезвычайным ситуациям, решению проблем; • Мониторинг эффективности охраны труда и техники безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> • Нет подробной процедуры для каждого проекта. • Есть требования по охране труда работников, обучению работников, документированию происшествий, подготовке к чрезвычайным ситуациям.
E. Категории работников	* Определены категории работников	• Нет такой классификации
F. Минимальный возраст работников	<ul style="list-style-type: none"> • Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет; • Ребенок в возрасте от 14 до 18 лет может быть нанят или занят только при определенных условиях. 	<ul style="list-style-type: none"> • Работа разрешена для лиц старше 14 лет, но с разрешения опекуна. • Лица, в возрасте 14-18 лет не допускаются к труду в тяжелых и опасных условиях.

6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Директора проекта обоих ОРП будут контролировать и руководить работой всех работников, связанных с проектом.

Специалисты ОРП по экологии и социальным вопросам будут отвечать за следующее:

- Внедрение этих процедур управления трудовыми ресурсами;
- Обеспечение соблюдения подрядчиками строительных работ этих процедур управления трудовыми ресурсами, а также за подготовку планов по охране труда и технике безопасности перед выездом на место;
- Обеспечение подготовки контрактов с подрядчиками в соответствии с положениями настоящего ПУТР и Рамочной модели управления экологическими и социальными охраняемыми мерами проекта, как подробно описано в Операционном руководстве проекта;
- Контроль выполнения подрядчиками трудовых обязательств и обязательств по охране труда по отношению к контрактным и субподрядным работникам в соответствии с требованиями законодательства Кыргызской Республики и соответствующих договоров между СВР и ДСИИ и подрядчиками;

- Мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
- Контроль соблюдения норм охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Кыргызской Республики в области охраны труда и техники безопасности;
- Мониторинг и проведение тренингов по ПУТР и охране труда для проектных работников;
- Обеспечение разработки и внедрения механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта, а также за информирование работников о его целях и способах его использования;
- Наличие системы регулярного контроля и отчетности по охране труда и технике безопасности;
- Мониторинг выполнения Кодекса поведения работников.

Обязанности подрядчиков по ПУМР и охране труда и технике безопасности заключаются в следующем:

- Соблюдение процедур управления трудовыми ресурсами и требований по охране труда и технике безопасности в соответствии с положениями Рамочной модели управления экологическими и социальными охранными мерами, указанными в контрактах, подписанных с Агентством-исполнителем. Если количество работников (сотрудников + наемных работников) превышает 50, то Подрядчики разработают свои собственные ПУТР и планы по охране труда и технике безопасности.
- Контроль за выполнением субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и требований охраны труда и техники безопасности.
- Ведение учета найма и занятости наемных работников, как это предусмотрено в их контрактах.
- Доведение до сведения всех работников должностных инструкций и условий найма.
- Обеспечение того, что каждый работник проекта, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знает специальный номер телефона СВР и ДСИИ, адрес электронной почты и веб-портал, через который любой может подать жалобу.
- Проведение вводного (в том числе социального) и периодического инструктажа работников по требованиям охраны труда, в том числе по их правам на безопасный труд в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, рискам их труда и мерам по снижению рисков до допустимых уровней.
- Совместно с ОРП, специалисты по экологическим и социальным вопросам проведут обучение по процедурам управления трудовыми ресурсами и охране труда для управления работой субподрядчиков.
- Обеспечение того, чтобы все рабочие подрядчиков и субподрядчиков поняли и подписали Кодекс поведения (Приложение 1) до начала работ, а также за контроль соблюдения Кодекса.

7. ВНУТРЕННИЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Согласно Трудовому кодексу, прием на работу проектных работников будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не допускается дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к обучению, продвижение по службе или

увольнение. Следующие меры будут соблюдаться подрядчиками и контролироваться персоналом ОРП в части обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками.

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, и проводиться с уважением этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола.
- Заявки на трудоустройство будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками.
- Перед приемом на работу будут предоставлены четкие описания вакансий, в которых будут объясняться навыки, необходимые для каждой должности.
- Все работники будут иметь письменные контракты с описанием условий работы, и им будет разъяснено их содержание. Работники подпишут трудовой договор.
- Неквалифицированная рабочая сила будет предпочтительно набираться из близлежащих населенных пунктов, из расчета не менее 50 процентов.
- Сотрудники будут проинформированы о предстоящем увольнении не менее чем за две недели до ожидаемой даты увольнения.
- Наемные работники не будут обязаны платить какие-либо сборы за найм. Если какие-либо сборы за найм будут понесены, они будут возмещены работодателем.
- В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия трудоустройства будут сообщаться на двух языках, на государственном языке и на языке, понятном обеим сторонам.
- В дополнение к письменной документации работникам, у которых могут возникнуть трудности с пониманием документации, будет предоставлено устное объяснение условий и сроков найма.
- Иностранцам потребуются разрешения на работу для осуществления своей деятельности в Кыргызской Республике.
- Для проведения строительных работ все нанимаемые работники должны быть в возрасте 18 лет и старше. Это требование будет указано в контрактах между СВР/ДСИИ и подрядчиками строительных работ.
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после предварительного согласования с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

8. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Законодательство Кыргызской Республики запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «вредные для здоровья или тяжелые» работы, и существуют особые требования к отпуску, продолжительности рабочего дня и другим условиям занятости. Работодатель гарантирует, что строительные рабочие моложе 18 лет не будут наняты. Работники в возрасте до 18 лет допускаются к работам в отраслях, не представляющих опасности для здоровья, со следующим сокращенным рабочим временем: работники 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. Это потребует от работников предоставления официальной документации, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинскую или школьную книжку. Если будет обнаружено, что несовершеннолетний моложе минимального трудоспособного возраста работает над проектом, будут приняты меры для немедленного увольнения или привлечения несовершеннолетнего ответственным образом с учетом наилучших интересов несовершеннолетнего.

9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Условия и положения найма, применимые к сотрудникам ОРП, будут изложены в этом документе. Эти правила внутреннего трудового распорядка будут применяться ко всем сотрудникам ОРП, назначенным для работы над проектом (основные сотрудники). Условия работы частично занятых лиц определяются их индивидуальными договорами.

Примерное количество сотрудников проекта и подрядчиков ОРП СВР составляет 25 человек, а ОРП ДСИИ – 26 человек. Что касается количества работников, которые будут наняты по контракту примерно – 600 человек.

Процедура управления трудовыми ресурсами у подрядчиков будет определять условия для контрактных и субподрядных работников. Эти условия будут соответствовать, как минимум, этой процедуре управления трудовыми ресурсами, Трудовому кодексу Кыргызской Республики и указаны в стандартных контрактах, которые будут использоваться ОРП в рамках проекта, а также представлены в Операционном руководстве проекта, в соответствии с данными ПУТР и Рамочной модели управления экологическими и социальными охранными мерами.

10. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Механизм подачи и 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 подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ) 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 МПРЖ для участников проекта в соответствии с СЭС2 до вступления проекта в силу и описана в Операционном руководстве проекта (ОрП). По сути, это процедура, которая будет реализовываться на разных уровнях. Данный механизм не совпадает с механизмом рассмотрения жалоб, который будет разработан для затронутых проектом сторон. Механизм рассмотрения жалоб работников Проекта не мешает работникам использовать судебные процедуры.

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям проекта, культуре и составу персонала. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Положение в коллективном договоре на уровне подрядчика, устанавливающее механизм подачи отдельными работниками жалоб, связанных с трудоустройством, потенциально через профсоюз и/или при содействии профсоюза, будет достаточным для выполнения СЭС2.

Возможность использовать МПРЖ будет предоставлена всем сотрудникам с помощью различных средств (письменно, по телефону, факсу, в социальных сетях и т. д.). Журнал регистрации жалоб будет вестись в офисах ОРП.

10.1. Структура МПРЖ для сотрудников

Для снижения рисков, связанных с сотрудниками, для них будет разработан МПРЖ.

Структура МПРЖ для ОРП

Первый уровень: любая жалоба или обращение от сотрудников будет рассмотрена Директором ОРП, зарегистрирована специалистом ОРП по социальным вопросам в Журнале жалоб, после чего будет направлена соответствующим координаторам и специалистам ОРП для ее рассмотрения в течение 5 рабочих дней.

Второй уровень: если жалоба или обращение, полученные от сотрудников, не решены на первом уровне, или если ответ не является удовлетворительным, у лица, подающего жалобу или обращение, есть возможность обратиться непосредственно к директорам СВР/ДСИИ для решения проблемы. Жалобы должны быть рассмотрены и ответы должны быть предоставлены в течение 14 рабочих дней.

Любая жалоба или обращение по поводу неучтенного рабочего времени и невыплаты компенсации за сверхурочную работу, задержки/невыплаты заработной платы в зависимости от характера поднятого вопроса должны быть получены, рассмотрены и решены своевременно.

10.2. Структура МПРЖ для наемных работников

МРЖ на уровне подпроекта. Подрядчики должны разработать собственный МРЖ для разрешения жалоб нанятых работников и уведомить работников о созданной комиссии по рассмотрению жалоб (КРЖ) вместе с количеством членов комиссии, к которым работники могут обратиться в случае, если они хотят подать жалобу. Если среди работников есть женщины, то один из членов комиссии должна быть женщина, чтобы гарантировать, что работники-женщины имеют легкий доступ к МРЖ и не будут сталкиваться с трудностями при подаче жалобы. Координатор жалоб (КЖ), назначенный подрядчиком, будет документировать все жалобы и обращения работников, работающих по контракту, и будет отвечать за содействие в рассмотрении жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне МРЖ подпроекта в течение 5 рабочих дней, то он будет передан на центральный уровень ОРП.

Уровень подрядчика. Подрядчики должны разработать собственный МПРЖ для разрешения жалоб наемных работников. Координатор по рассмотрению жалоб (КРЖ), назначенный Подрядчиком, будет регистрировать жалобы и обращения наемных работников и нести ответственность за содействие рассмотрению жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне подрядчика в течение 5 рабочих дней, он будет передан на центральный уровень, в ОРП.

Центральный уровень ОРП. Специалист по социальным вопросам ОРП будет выступать в качестве Координатора по рассмотрению жалоб (КРЖ) и регистрировать жалобы и обращения, поступающие от сотрудников проекта. Он/она будет нести ответственность за координацию с соответствующими отделами/организациями и лицами для содействия рассмотрению этих жалоб в течение 14 рабочих дней. Любая нерешенная жалоба или обращение, полученные с центрального уровня ОРП, должны быть своевременно рассмотрены и решены.

10.3. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания

Принимая во внимание стандарты предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые в соответствии с требованиями Всемирного банка должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, данные стандарты будут соблюдаться, и проектам вменяется в обязанность принимать меры для повышения осведомленности о предотвращении и пресечении СЭН/СГ. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СГ. МПРЖ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб, а также позволит подателю жалобы не опасаться преследования. Эти жалобы будут рассматриваться незамедлительно, и все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы СЭН/СД требуют некоторых дополнительных мер:

- При приеме на работу нового сотрудника специалистом по социальным вопросам будет учитываться гендерная проблематика.
- Специалисты по социальным вопросам будут проинформированы о проблемах СЭН/СД.

Помимо социокультурных особенностей и ненасильственных способов коммуникации в обучении работников, на повестке дня также будут СЭН/СД. Обучение рабочих будет включать следующую информацию по СЭН/СД:

- Определение насилия в отношении женщин в национальных и международных документах;
- Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное);
- Виды наказаний, предусматриваемые законом;

Будет разработан механизм рассмотрения жалоб, который обеспечит конфиденциальность личной информации.

Будут проведены информационные мероприятия по информированию женщин об этом механизме. Представлены следующие виды информации:

- Права женщин;

- Самозащита в случаях насилия и сексуального домогательства;
- Телефоны горячей линии;
- Контактная информация учреждений и организаций, в которые они могут обратиться;
- Механизм подачи и рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности.

Принцип конфиденциальности механизма подачи и рассмотрения жалоб будет повторяться во всех информационных материалах.

В проекте будут использованы дополнительные меры по смягчению последствий, пропорциональные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедур управления персоналом, планов охраны труда и техники безопасности, а также протоколов СЭН/СД, которые будут применяться к своим сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающим по Проекту. Эти процедуры и планы будут представлены в ОРП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчикам будет разрешено приступить к строительным работам. Все подрядчики будут обязаны в контракте указывать, что они против использования детского и принудительного труда, и вводить меры по смягчению последствий СЭН/СД, а сотрудники ОРП, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаев СЭН/СД. Все личные данные и жалобы, полученные лицом, ответственным за их рассмотрение, будут рассматриваться конфиденциально, если заявитель не даст согласия на раскрытие своей личной информации. В частности, будет соблюдаться конфиденциальность чувствительных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СД, поступивших от населения.

10.4. Мониторинг и отчетность по жалобам

Оба ОРП будут нести ответственность за:

- Анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб и их внесение в проектные базы данных, созданные ОРП;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению;
- Подготовку отчетов по МПРЖ в рамках отчетов о ходе реализации проекта для передачи во Всемирный банк. Двухгодичные отчеты, представляемые во Всемирный банк, должны включать раздел, касающийся МПРЖ, в котором содержится обновленная информация о следующем:
- Статус реализации МПРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, составление бюджета и т. д.);
- Качественные данные о количестве поступивших жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных откликов) с выделением количества разрешенных жалоб;
- Количественные данные о видах жалоб и предоставленных ответов, проблемах и обращениях, которые остаются нерешенными;
- Уровень удовлетворенности принятыми мерами (реагированием);
- Любые принятые корректирующие меры.

10.5. 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-redressservice>. Информацию о том, как подавать жалобы в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти на сайте: www.inspectionpanel.org.

11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ

Строительные и другие контракты будут включать положения, касающиеся занятости, охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено в стандартных закупочных документах Всемирного банка и законодательстве Кыргызстана.

ОРП будут управлять и контролировать работу подрядчиков в отношении наемных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заявлений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать в себя периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки проектных и рабочих площадок, а также записей и отчетов об управлении трудовыми ресурсами, составленных подрядчиками.

Записи и отчеты подрядчиков по управлению трудовыми ресурсами, которые могут быть рассмотрены, включают: репрезентативные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и наемными работниками; записи, касающиеся полученных жалоб и то, как они были решены; отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая несчастные случаи и инциденты, а также выполнение корректирующих действий; записи, относящиеся к случаям несоблюдения национального законодательства, и записи об обучении, проводимом для наемных работников, чтобы объяснить риски для здоровья и безопасности на рабочем месте и профилактические меры.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРЫЙ ДОЛЖЕН СОБЛЮДАТЬСЯ ПОДРЯДЧИКАМИ

Кодекс поведения для персонала подрядчика: Форма

Мы Подрядчик, [*введите имя/название Подрядчика*], подписали контракт с [*введите имя Заказчика*] на [*введите описание Работ*]. Эти Работы будут выполняться в [*указать Участок и другие места, где будут выполняться Работы*]. Наш контракт требует от нас принятия мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств.

Примечание:

Минимальное содержание формы Кодекса поведения, установленное Работодателем, не подлежит существенным изменениям. Тем не менее, Подрядчик может добавлять требования по мере необходимости, в том числе для учета вопросов/рисков, связанных с Контрактом.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших мер по решению вопросов, связанных с экологическими и социальными рисками при проведении работ. Он касается всего нашего персонала, работников и других лиц, занятых на строительной площадке или в других местах, где выполняются работы. Он также касается сотрудников каждого субподрядчика и любого другого персонала, помогающего нам в выполнении Работ. Все такие лица именуется «**Персонал Подрядчика**» и обязаны соблюдать настоящий Кодекс поведения.

Настоящий Кодекс поведения определяет то поведение, которое мы требуем от всего Персонала Подрядчика.

Наше рабочее место — это среда, в которой недопустимо небезопасное, оскорбительное, злобное или насильственное поведение, и где все люди должны чувствовать себя комфортно, поднимая вопросы и не опасаясь наказания.

ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика должен:

1. добросовестно и компетентно выполнять свои обязанности;
2. соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, правила и другие требования, включая требования по защите здоровья, безопасности и благополучия другого Персонала Подрядчика и любого другого лица;
3. поддерживать безопасную рабочую среду, в том числе путем:

- a. обеспечения того, чтобы рабочие места, механизмы, оборудование и процессы, находящиеся под контролем каждого человека, были безопасными и не представляли опасности для здоровья;
 - b. ношения необходимых средств индивидуальной защиты;
 - c. использования соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и реагентов; а также
 - d. следуя применимым аварийным операционным процедурам.
4. сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, небезопасны или представляют опасность для здоровья, и самоустраняться от работы, которая, по его разумному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья;
 5. относиться к другим людям с уважением и не дискриминировать определенные группы, такие как женщины, люди с ограниченными возможностями, рабочие-мигранты или дети;
 6. не участвовать в сексуальных домогательствах, что означает нежелательные сексуальные приставания, просьбы о сексуальных услугах и другие словесные или физические действия сексуального характера с другим персоналом Подрядчика или Работодателя;
 7. не заниматься сексуальной эксплуатацией, что означает любое фактическое злоупотребление или попытку злоупотребления уязвимостью положения, неравноправием позиций или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
 8. не участвовать в принуждении к сексуальным отношениям, что означает фактическое принуждение или принуждение сексуального характера с применением физической силы, в неравных или принудительных условиях;
 9. не вступать в какие-либо формы сексуальной деятельности с лицами моложе 18 лет, за исключением случаев ранее заключенного брака;
 10. пройти соответствующие учебные курсы, которые будут проводиться по экологическим и социальным аспектам Контракта и включать вопросам охраны здоровья и безопасности, сексуальной эксплуатации и насилия и сексуальных домогательств;
 11. сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения; а также
 12. не принимать ответных мер против любого лица, которое сообщит о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или работодателю, или которое использует механизм подачи и рассмотрения жалоб, предусматриваемые для персонала подрядчика, или механизм рассмотрения жалоб по проекту.

ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОЗАБОЧЕННОСТИ

Если какое-либо лицо становится свидетелем поведения, которое, по его мнению, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения, или которое иным образом

касается его/ее, оно должно немедленно поднять этот вопрос. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Обратиться к [*введите имя Специалиста ОРП по социальным вопросам, имеющего соответствующий опыт рассмотрения дел о сексуальной эксплуатации, сексуальном насилии и сексуальных домогательствах, или, если такое лицо не требуется по Контракту, другое лицо, назначенное Заказчиком для решения этих вопросов*] в письменной форме по следующему адресу [] или по телефону [], либо лично по адресу []; или
2. Позвонить [] на телефон горячей линии Заказчика (*если такой имеется*) и оставить сообщение.

Личность человека будет храниться в тайне, если только подозрение о причастности не предусмотрено законодательством страны. Также могут быть поданы анонимные жалобы или утверждения, которым будет уделено должное и надлежащее внимание. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о возможных неправомерных действиях и проведем расследование и примем соответствующие меры. Мы предоставим рекомендации и дополнительную информацию поставщикам услуг, которые могут помочь поддержать человека, столкнувшегося с предполагаемым инцидентом, в зависимости от ситуации.

Никакого наказания в отношении любого лица, добросовестно сообщившего о каком-либо поведении, запрещенном настоящим Кодексом поведения, не будет. Такое наказание будет нарушением настоящего Кодекса поведения.

ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Любое нарушение настоящего Кодекса поведения Персоналом Подрядчика может привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения и возможного обращения в правоохранительные органы.

ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

Я получил копию настоящего Кодекса поведения, написанную на понятном мне языке. Я понимаю, что если у меня возникнут какие-либо вопросы об этом Кодексе поведения, я могу связаться с [*введите имя контактного лица (лиц) Заказчика, имеющего соответствующий опыт*] с просьбой предоставить мне разъяснения.

ФИО сотрудника Подрядчика: [указать ФИО]

Подпись: _____

Дата: (день/месяц/год): _____

Встречная подпись уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: _____

Дата: (день/месяц/год):: _____

ВЛОЖЕНИЕ 1: Поведение, представляющее собой сексуальную эксплуатацию и насилие (СЭН), а также поведение, представляющее собой сексуальные домогательства (ДГ)

ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАСИЛИЕ, И ПОВЕДЕНИЕ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩЕЕ СОБОЙ СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО

Ниже представлен неполный список видов запрещенного поведения.

(1) **Примеры сексуальной эксплуатации и насилия** включают, но не ограничиваются следующими случаями:

- Персонал подрядчика сообщает местному жителю, что он / она может получить работу, связанную с рабочим местом (например, приготовление пищи и уборка), в обмен на сексуальные услуги.
- Персонал подрядчика, который подключает домохозяйства к электросети, говорит, что он может подключить домохозяйства, возглавляемые женщинами, к сети в обмен на сексуальные услуги.
- Персонал Подрядчика насилует или иным образом подвергает местного жителя насильственным половым деяниям.
- Персонал Подрядчика отказывает лицу в доступе к строительной площадке, если оно не оказывает сексуальную услугу.
- Персонал Подрядчика сообщает лицу, претендующему на работу по Контракту, что он/она наймет его/ее только в том случае, если он/она будет заниматься с ним/ней сексом.

(2) **Примеры сексуальных домогательств в контексте работы**

- Персонал Подрядчика высказывается о внешнем виде Персонала другого Подрядчика (положительно или отрицательно) и сексуальной привлекательности.
- Когда Персонал Подрядчика жалуется на высказывания Персонала другого Подрядчика по поводу его/ее внешнего вида, Персонал другого Подрядчика в ответ заявляет, что он/она «провоцирует его на это» из-за того, что он/она так одевается.
- Нежелательное прикосновение к Персоналу Подрядчика или Заказчика со стороны Персонала другого Подрядчика.

Персонал Подрядчика сообщает Персоналу другого Подрядчика, что он/она получит ему/ей прибавку к зарплате или продвижение по службе, если он/она отправит ему/ей свои фотографии в обнаженном виде.