

КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

**МИНИСТЕСТВО ПРИРОДНЫХ РЕСУРСОВ, ЭКОЛОГИИ И
ТЕХНИЧЕСКОГО НАДЗОРА**

ПРОЕКТ: УЛУЧШЕНИЕ КАЧЕСТВА ВОЗДУХА В Г.БИШКЕК

ПЛАН УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

СЕНТЯБРЬ 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

Оглавление

1. ВВЕДЕНИЕ	4
1.1. Обоснование и цели развития проекта	4
1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции	4
1.3. Местоположение проекта	7
1.4. Исполнительное агентство	7
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ.....	7
2.1. Виды работников	7
2.2. Количество работников проекта.....	8
3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ	8
4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА.....	8
4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения	8
4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и здоровья.....	11
5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЭСС 2) ..	12
5.1. Трудовые ресурсы и условия труда	12
6. ОСНОВНЫЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСС ВСЕМИРНОГО БАНКА	13
7. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ	15
8. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ.....	16
9. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА.....	17
10. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ	18
11. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	18
11.1. Структура МРЖ для сотрудников	19
11.2. Уровень подрядчика.	19
11.3. Центральный уровень ОУП.....	19
11.4. Работа с жалобами, требующими особого внимания.....	20
11.5. Мониторинг и отчетность по жалобам	21
11.6. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка.....	21
12. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ	21
13. РАБОТНИКИ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ.....	22

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВБ	ВСЕМИРНЫЙ БАНК
ГИС	Гео информационная система
ДЗС	Другие заинтересованные стороны
ДЭМ	Департамент экологического мониторинга
ИЖД	Индивидуальные жилые домохозяйства
КР	Кыргызская Республика
КРЖ	Комитет рассмотрения жалоб
КОРЖ	Координатор по рассмотрению жалоб
КП	Коммунальное предприятие
МАР	Международная ассоциация развития
МПРЭТН	Министерство природных ресурсов, экологии и технического надзора
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
МРЖОГ	Механизм рассмотрения жалоб и обращений граждан
МП	Муниципальное предприятие
МФ	Министерство финансов
МЧС	Министерство чрезвычайных ситуаций
ОРП	Отдел реализации проекта
ПУТР	План управления трудовыми ресурсами
ПЭСО	План экологических и социальных обязательств
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
РДУЭСР	Рамочный документ по управлению экологическими и социальными рисками
СЗП	Стороны, задетые проектом
СРЖ	Служба рассмотрения жалоб
ТК КР	Трудовой Кодекс Кыргызской Республики
ЭСС	Экологические и социальные стандарты

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Обоснование и цели развития проекта

Правительство Кыргызской Республики (КР), в лице Министерства природных ресурсов, экологии и технического надзора (МПРЭТН) при Правительстве КР, осуществляет подготовку проекта «Улучшение качества воздуха» (далее-Проект), который планируется реализовать при поддержке Международной ассоциации развития (далее-MAP).

Предлагаемый проект будет опираться на прошлые и текущие усилия по решению проблемы качества воздуха в КР с первоначальным акцентом на г. Бишкек. Проект направлен на создание основы для общей структуры управления качеством воздуха в стране, которая требует долгосрочных и меж секторальных усилий. Проект поддержит формирование политики и институциональной среды, связанной с мониторингом качества воздуха, анализом и управлением данными, а также наращивания потенциала важных заинтересованных сторон. Проект поддержит ряд технических мер по снижению загрязнения воздуха в Бишкеке, такие как переход на более чистые и энергоэффективные технологии отопления жилых домов и поддержка программы озеленения города в целевых районах. Обе меры могут способствовать улучшению качества воздуха, здоровья и благополучия городских жителей, а также сокращению выбросов парниковых газов, тем самым поддерживая обязательства по смягчению последствий изменения климата.

Целями развития проекта являются: i) укрепление потенциала Правительства Кыргызской Республики (ПКР) в области управления качеством воздуха и ii) продвижение решений по чистому отоплению жилых домов и мер по озеленению города в Бишкеке.

1.2. Компоненты проекта и планируемые инвестиции

Проект состоит из 4-х компонентов:

Компонент 1. Укрепление системы управления качеством воздуха. Данный подкомпонент будет поддерживать улучшение комплексной системы управления качеством воздуха, как на национальном, так и на городском уровнях (с первоначальным акцентом на г. Бишкек), а также механизмы координации внутри и между субъектами национального и местного уровня. В рамках подкомпонента будут финансироваться ключевые элементы управления качеством воздуха, включая создание и внедрение системы управления качеством воздуха; улучшение сбора данных о качестве воздуха, их анализа и распространения, усиление мониторингового потенциала, правоприменительной функции экологических и технических надзорных органов, связанных с качеством воздуха.

Подкомпонент 1.1: Улучшение системы управления качеством воздуха. Этот подкомпонент будет финансировать следующее: (i) расширение сети мониторинга качества атмосферного воздуха за счет включения новых эталонных автоматических станций мониторинга основных загрязняющих веществ (определенные фракции твердых частиц, NOx, SO2 и т. д.) в Бишкеке, а также в других крупных городах, таких как Ош, Кара-Балта, Токмок и Чолпон-Ата; (ii) модернизация существующих станций ручного мониторинга качества атмосферного воздуха для улучшения их

функциональности; (iii) расширение метеорологического мониторинга параметров атмосферы, необходимых для прогнозирования и анализа загрязнения воздуха (например, предоставление зондирующего оборудования, позволяющего проводить анализ температурной инверсии); (iv) модернизация национальной лаборатории по исследованию химического загрязнения воздуха, поддержка ее аккредитации и внедрения процедур ОК/КК и т.д.; включая приобретение оборудования для проведения испытаний на дополнительные параметры (например, тяжелые металлы, озон, ЛОС, ПАУ); (v) поддержка внедрения передовых моделей и инструментов для прогнозирования загрязнения воздуха и соответствующего наращивания потенциала и передачи знаний. Все мероприятия в рамках этого подкомпонента будут осуществляться для Кыргызгидромета через ОУП при МПРЭТН.

Подкомпонент 1.2: Улучшение сбора, мониторинга, анализа и распространения данных о качестве воздуха. В рамках данного подкомпонента будет профинансирано: (i) строительство современной лаборатории в Бишкеке для анализа загрязнения воздуха Департаментом экологического мониторинга (ДЭМ); (ii) закупка оборудования и мобильных лабораторий для наблюдательного мониторинга и анализа выбросов из источников (например, анализаторов выбросов для мониторинга выбросов загрязняющих веществ из источников для проверки); (iii) создание центра обработки данных с необходимой ИТ-инфраструктурой, который будет размещен в вышеупомянутой лаборатории ДЭМ для управления базой данных о качестве воздуха и выбросах парниковых газов из различных секторов и категорий, а также о качестве атмосферного воздуха; и (iv) разработка кадастров и регистров загрязнения воздуха и выбросов парниковых газов, а также необходимых инструментов, которые будут работать в вышеупомянутом центре обработки данных. В рамках этого подкомпонента также будут финансироваться консультационные услуги по техническим, аналитическим и технико-экономическим исследованиям, обзорам и оценкам, а также пилотные программы по управлению качеством воздуха (например, технико-экономические обоснования для обеспечения соответствия стандартам топлива и выбросов, реализация пилотной программы испытаний транспортных средств на выбросы, исследование установки механизмов автоматического мониторинга и отчетности о выбросах для крупных точечных источников). Также будет проведена подготовка планов управления качеством воздуха – Национального и для Бишкека, а также будет обеспечено соответствующее обучение и наращивание потенциала.

Компонент 2. Ускорение внедрения более экологически чистых систем отопления. Этот компонент направлен на увеличение использования более чистых технологий отопления в пригородах частных домов. Бенефициаром является особняк пригорода Бишкека.

Подкомпонент 2.1. Поддержка экологически чистого отопления и горячего водоснабжения, а также повышение энергоэффективности домохозяйств в определенных районах. Этот подкомпонент будет поддерживать переход к более чистым технологиям отопления путем замены традиционных угольных печей и котлов современными и более чистыми видами отопления, такими как тепловой насос, солнечная энергия или их комбинация, а также меры по улучшению энергоэффективность. Этот подкомпонент задуман как пилотный для охвата менее обеспеченных домохозяйств и будет продемонстрирован в одном или двух районах Бишкека. Планируется, что мероприятие охватит более 3000 домохозяйств.

Пилотные районы и домохозяйства будут выбраны на основе ряда параметров и критериев, согласованных с правительством. Инвестиции в экологически чистое отопление и энергоэффективность, поддерживаемые проектом, будут финансироваться за счет сочетания грантов, финансируемых проектом, и взносов самих домохозяйств.

Подкомпонент 2.2: Поддержка политических, законодательных и институциональных мер по продвижению экологически чистых решений по отоплению.

Мероприятия компонента будут поддерживать (i) продвижение вспомогательного законодательства и стандартов энергоаудита и энергоэффективности зданий в соответствии с международными стандартами, и (ii) разработку стандартов для облегчения коммерческого финансирования инвестиций в экологически чистую энергетику, включая обеспечение соблюдения существующих технические стандарты и кодексы для постепенного преобразования рынка и разработки устойчивого механизма финансирования для будущих инвестиций в экологически чистую энергетику. Также включает оказание технической помощи правительственные учреждениям в разработке и реализации инвестиций в устойчивое отопление, обучение жильцов и управляющих зданиями совершенствованию навыков управления энергопотреблением, разработку и реализацию целевых программ обучения для подрядчиков, энергоаудиторов, инженерных компаний и потенциальных энергосервисных компаний, профессиональных и техническое обучение технологиям экологически чистого отопления посредством семинаров, организованных для целевых групп (например, поставщиков энергоэффективных услуг и коммерческих предприятий, которые могут инвестировать в экологически чистую энергию).

Компонент 3. Улучшение озеленения городской территории. Этот компонент будет финансировать инвестиции в улучшение ирригационной системы и расширение территорий озеленения в отдельных районах Бишкека, способствуя снижению загрязнения воздуха и улучшению благосостояния городских жителей. Бенефициаром компонента является мэрия г. Бишкек, реализация через ОУП при МПРЭТН.

Подкомпонент 3.1: Пилотное озеленение городской территории. Этот подкомпонент будет финансировать (i) создание зеленого пояса или коридора для смягчения воздействия ветровой пыли из-за пределов города; (ii) строительство колодезной ирригационной системы, а также водосберегающих решений для обеспечения адекватного полива городской зелени. В рамках подкомпонента планируется создать один или несколько «зеленых поясов» общей протяженностью около 14 км вдоль новых дорог в северном, северо-западном и западном районах города. В целях обеспечения устойчивости созданных зеленых поясов также будут реализованы мероприятия по установке дополнительных 20-25 ирригационных систем на базе новых скважин (в том числе водосберегающих и климатоустойчивых решений). Эти новые системы будут не только обслуживать запланированный новый ландшафтный дизайн, но и обеспечивать орошение некоторых дополнительных площадей с недостаточным орошением.

Подкомпонент 3.2: Наращивание потенциала в области озеленения и ирригации города. В рамках данного подкомпонента будут финансироваться мероприятия по наращиванию потенциала муниципальных предприятий (МП) «Бишкекводхоз» и «Бишкек Зеленхоз» для внедрения передовых инструментов и систем для улучшения управления городскими деревьями. В частности, будет обновлен ирригационный кадастр (инвентаризация); разработка информационной системы на базе ГИС и предоставление ИТ-оборудования ГП «Бишкекводхоз»: наращивание потенциала в области планирования, управления, эксплуатации и обслуживания ирригационной системы, включая обучение, поставку водомерных приборов и машин и оборудования для эксплуатации и обслуживания ирригации системы. Предварительный список мероприятий для МП «Бишкек Зеленхоз» включает предоставление инструментов и обучение для оценки земельного и древесного покрова в городе, а также поддержку оценки воздействия предлагаемых мероприятий на

соответствующие показатели, такие как выбросы углекислого газа, загрязнение воздуха, ливневые стоки и энергосбережение для планирования, а также поддержание инвентаризации городских деревьев посредством регулярных обследований. Также будет оказана экспертная поддержка мэрии Бишкека и подведомственным предприятиям при разработке нового Генерального плана города до 2050 года, в частности тех разделов, которые описывают планы по благоустройству, орошению города, водоохранным зонам и соответствующие политики и правила по контролю хаотичных структур для улучшения воздушного потока в городе в соответствии с передовой международной практикой.

Компонент 4. Этот компонент будет оказывать поддержку МПРЭТН, Исполнительному агентству, мэрии Бишкека и Отдел управления проектом (ОУП) в управлении проектом, включая мониторинг и надзор, дополнительные операционные расходы на заработную плату персонала ОУП, канцелярские товары, эксплуатацию и техническое обслуживание транспортных средств, фидуциарные услуги, управление экологическими и социальными рисками, включая необходимые мероприятия по наращиванию потенциала, механизмы рассмотрения жалоб и другие затраты на реализацию.

1.3. Местоположение проекта

Деятельность по проекту в рамках компонента 1 будет осуществляться на национальном уровне. Мероприятия, предлагаемые в рамках компонентов 2,3, будут ограничены только г. Бишкек и его окрестностями.

1.4. Исполнительное агентство

Министерство природных ресурсов, экологии и технического надзора (МПРЭТН) является основным учреждением, реализующим проект, и в нем будет располагаться Отдел управления проектом (ОУП). ОУП будет нести ответственность за управление проектом, отчетность, закупки, финансовое и фидуциарное управление, соблюдение обеспечения соответствия экологическим и социальным стандартам (ЭСС) и технический надзор. Мэрия г. Бишкек, государственные теплоснабжающие предприятия и энергосервисные компании являются одними из других исполнительных агентств, участвующих в реализации проекта.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЕКТЕ

2.1. Виды работников

Согласно ЭСС 2, работники разделяются на следующие типы:

Работники, непосредственно задействованные в проекте –работники ОУП, которые будут прямо задействованы в проекте.

Контрактные работники - Предполагается, наличие двух широких категорий наёмных работников. Во-первых, это консультанты-поставщики услуг, которые будут предоставлять вспомогательные услуги ОУП. Во-вторых, это строительный персонал подрядчиков, с которыми будут заключены контракты для организации строительных работ в рамках подкомпонентов

Работники основных поставщиков – основные поставщики, которые на регулярной основе напрямую поставляют товары и материалы, необходимые для осуществления основных функций проекта.

2.2. Количество работников проекта

Общее количество работников, которые будут задействованы в ходе реализации проекта пока точно не определено.

3. ОЦЕНКА КЛЮЧЕВЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Предполагается, что основные трудовые риски будут связаны с рисками угрозы здоровью и безопасности, связанные с реализацией Компонента 2: i) замена угольных котлов на электрические в индивидуальных жилых домах, II) установка тепловых насосов, там где это возможно, iii) обновление тепловых узлов (подстанций) и Компонента 3 при проведении работ по озеленению и при строительстве и капитальном ремонте городской ирригационной системы.

МПРЭТН/ОУП будет принимать меры для предотвращения несчастных случаев, травм и заболеваний, возникающих в результате, или вследствие работ, путём сведения к минимуму причин возникновения опасностей, насколько это возможно. Требования по соответствию надлежащим промышленным практикам и Руководящим принципам ОТ и ТБ будут включены в тендерную документацию всех строительных подрядчиков. Подрядчики также должны будут разработать ПУТР Подрядчика в соответствии с процедурами управления трудовыми ресурсами проекта, которые будут контролироваться ОУП и консультантами по надзору на протяжении всего процесса реализации проекта.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения

Законодательство Кыргызской Республики об охране труда (от 1 августа 2003 года № 167) основывается на Конституции Кыргызской Республики (*от 5 мая 2021 года*) и состоит из Трудового кодекса КР (от 4 августа 2004 года № 106)¹, Закона КР «Об охране труда» от 1 августа 2003 г. № 167² и других нормативных правовых актов Кыргызской Республики.

Конституция Кыргызской Республики обеспечивает каждому право на:

- ✓ Безопасный труд. Использование принудительного и детского труда запрещается (Статья 28);

¹ (В редакции Законов КР от 8 октября 2004 года № 181, 30 июня 2005 года № 85, 31 июля 2007 года № 117, 7 августа 2007 года № 136, 17 марта 2008 года № 21, 19 апреля 2008 года № 61, 25 июля 2008 года № 168, 20 января 2009 года № 10, 24 февраля 2009 года № 63, 30 марта 2009 года № 103, 12 октября 2009 года № 260, 18 мая 2012 года № 59, 5 июля 2012 года № 97, 10 августа 2012 года № 164, 20 ноября 2012 года № 185, 15 июля 2013 года № 141, 1 ноября 2013 года № 198, 20 июля 2015 года № 179, 18 декабря 2015 года № 227, 6 апреля 2016 года № 34, 30 мая 2016 года № 76, 11 ноября 2016 года № 177, 16 декабря 2016 года № 207, 30 декабря 2016 года № 228, 25 января 2017 года № 12, 6 июня 2017 года № 98, 28 июля 2017 года № 162, 20 ноября 2017 года № 190, 26 июня 2018 года № 62, 31 декабря 2019 года № 150, 23 апреля 2021 года N 56, 29 ноября 2021 года № 142, 2022-жылдын 18-январындагы №4, 6 июня 2022 года N 41)

² (В редакции Законов КР от 17 апреля 2009 года № 127, 31 октября 2014 года № 149, 26 июля 2016 года № 142)

- ✓ Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Установление максимального рабочего времени, оплачиваемых ежегодных отпусков, еженедельных выходных и других условий, предусмотренных законом, должно обеспечить это право. (Статья 42);
- ✓ Защита здоровья. Каждый имеет право на охрану здоровья. (Статья 43);
- ✓ 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, запрещено.

Заработка 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 выполнившую трудовые нормы (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законом. Минимальная заработная плата не включает доплаты 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).

Заработка плата выплачивается 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. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/соглашении между работодателем и работником.

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, имеющих детей в возрасте до трех лет. Женщинам с детьми от 3 до 14 лет разрешается сверхурочные и командировки, но только с её согласия.

Отдых и перерывы

Виды времени отдыха (ст. 109):

- ✓ перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ✓ ежедневный (меж сменный) отдых;
- ✓ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- ✓ нерабочие праздничные дни;
- ✓ отпуск.

Сотрудникам должен быть предоставлен отдых и перерывы 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, а работникам в возрасте до 18 лет и инвалидам - 30 дней.

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

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам. По заявлению сотрудника работодатель обязан предоставить 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 (от 4 Мая, 2007 г. №67) содержит правовые положения, установленные информационные каналы для граждан подавать свои жалобы, просьбы и жалобы. 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.

Принудительный труд и детский труд

Регулируется Трудовым Кодексом КР (далее ТК КР), Кодексом КР о детях № 100 от 10 июля 2012 г., другими нормативно правовыми актами КР, кроме этого КР ратифицировала Законом КР от 30 декабря 2003 г. №244 Конвенцию МОТ № 182 «О наихудших формах детского труда».

Статья 18 ТК КР регулирует возраст работника, вступающего в трудовые отношения: Работником, может быть лицо, достигшее 16 лет. В исключительных случаях, по согласованию с представительным органом работников организации либо уполномоченным государственным органом в сфере труда, могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет.

Учащиеся, достигшие 14 лет, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

Согласие родителей (опекуна, попечителя)дается в письменной форме (заявление), при этом родители (опекун, попечитель) наряду с несовершеннолетним подписывают трудовой договор.

Статья 4 Кодекса о детях регламентирует принцип недопустимости эксплуатации детского труда в его наихудших формах с целью извлечения экономической выгоды;

4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и здоровья

Вопросы охраны труда рассматриваются в Конституции Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42: «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».

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики (от 1 августа 2004 года) есть раздел, посвященный безопасности и гигиене труда. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики устанавливает обязанность работодателя по обеспечению охраны труда, государственное регулирования по охране труда и обязанности работника в области охраны труда. 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 об охране труда № 167 от 1 августа 2003 года 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.

Обеспечивается доступ представителям государственных органов по охране труда и социального страхования, а также к представителям общественного мониторинга для проверки условий труда и мер безопасности труда в организациях и 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 требованиям безопасности, а также выполнять медицинские мероприятия, которые предписываются медицинским учреждением, если они оплачиваются работодателем.

5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (ЭСС 2)

5.1. Трудовые ресурсы и условия труда

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его стандарте Экологической и социальной оценки (ЭСС) - ЭСС 2. Они помогают заёмщикам в продвижении прочных отношений между работниками и руководством и повышают выгоды развития проекта путём справедливого отношения к работникам, работающим в проекте и обеспечения безопасных и здоровых условий труда. Основные цели ЭСС 2:

- ✓ Продвижение безопасности и охраны труда на рабочем месте;
- ✓ Продвижение справедливому обращению и равных возможностей для работников проектов, без дискриминации;
- ✓ Защита работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины, инвалиды, дети (в соответствии с настоящим ЭСС - трудоспособного возраста) и трудящихся-мигрантов, работающих по найму, местных работников и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств;
- ✓ Предотвращение использования всех форм принудительного труда и детского труда; Поддержка принципов свободы ассоциаций и коллективных договоров работников проектов в соответствии с национальным законодательством; и
- ✓ Предоставление работникам проекта доступных средств для решения проблем на рабочем месте.

ЭСС 2 применяется к работникам проекта, включая работающим полный рабочий день, неполный рабочий день, на временной и сезонной основе, и трудящимся-мигранты. В тех случаях, в проекте работают когда государственные строители, полный или неполный рабочий день, на них будет применяться действие условий их существующего трудового соглашения или договора в государственном секторе, кроме случаев, когда их занятость или участие в проекте не будет передано официально. ЭСС 2 не будет применяться к государственным служащим.

Условия труда и управление трудовыми отношениями. Заёмщик разработает и внедрит письменные процедуры управления трудовыми ресурсами, применительно к проекту. В данных процедурах будет определён порядок управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и ЭСС. Процедуры будут

касаться принципа применения ЭСС к различным категориям работников проекта, включая основных работников, и каким образом заёмщик будет требовать от третьих сторон управления своими работниками.

Работники проекта будут информированы и получат ясную и понятную документацию в отношении их условий работы. В информации и документации будут изложены их права в соответствии с национальным законодательством о труде и занятости (вместе с любыми применимыми коллективными договорами), в том числе их права, относящиеся к рабочему времени, заработной плате, сверхурочной работе, компенсации и пособиям, а также права, вытекающие из требований ЭСС. Эта информация и документация будут предоставлены в начале трудовых отношений, и при каких-либо существенных изменениях, вносимых в условиях найма.

Для получения более подробной информации об экологических и социальных стандартах Всемирного банка, см. ссылки ниже:

www.worldbank.org/en/projectsoperations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards

и <http://projects-beta.vsemirnyibank.org/ru/projects-operations/environmental-andsocialframework/brief/environmental-and-social-standards>.

План по охране труда, технике безопасности и окружающей среды: Руководство по ОТ, ТБ и ООС (EHS Guidelines) содержит уровни эффективности и показатели, которые обычно приемлемы для Группы Всемирного банка (World Bank Group (WBG 21 /ГВБ)) и которые, как правило, считаются достижимыми на новых объектах при разумных затратах за счет использования существующих технологий. К ним относятся Общие и отраслевые руководства, в том числе. Ниже приведен веб-сайт ГВБ/МФК Руководство по ОТ, ТБ и ООС (WBG/IFC EHS Guidelines)

(https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/EHS-Guidelines/). Группа Всемирного банка требует, чтобы заемщики/клиенты применяли соответствующие уровни или меры Руководства по ОТ, ТБ и ООС. Если правила принимающей страны отличаются от уровней и мер, представленных в Руководстве по ОТ, ТБ и ООС, проекты должны будут соответствовать тем, которые являются более строгим

6. ОСНОВНЫЕ НЕСООТВЕТСТВИЯ МЕЖДУ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ И ЭСС ВСЕМИРНОГО БАНКА

Национальное трудовое законодательство КР в значительной степени соответствует требованиям ЭСС2, однако в некоторых областях существуют ключевые пробелы (см. таблицу 1 ниже).

Таблица 1. Сводная информация о требованиях Всемирного банка и основных несоответствиях с законодательством КР

Рассматриваемые условия	Основные требования ВБ	Основные требования/ несоответствия с законодательной базой КР	Принципы. Которым должен следовать проект
А. Условия труда и регулирование трудовых отношений	Заемщик обеспечивает разработку письменных	- Требуется письменный трудовой договор,	ПУТР разработан для проекта. Условия и положения ПУТР

	<p>процедур регулирования трудовых отношений</p> <p>Заемщик</p> <p>Условия и положения по найму</p> <ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие дискриминации и равные возможности – Профессиональные объединения - Разработка планов управления трудовыми ресурсами (ПУТР), включая ПУОСС Подрядчика 	<p>включая процедуры и условия найма</p> <ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие положений в отношении планов управления трудовыми ресурсами 	согласуются в соответствии с национальным законодательством
В.Защита рабочей силы	<p>запрет на использование детского труда (14 лет)</p> <p>принудительного труда</p> <p>установление минимального возраста при приеме на работу (от 15 до 18 лет)</p>	соответствует	В тендерных документах должен быть учтены требования по недопущению использования детского и принудительного труда
С.Механизм подачи и рассмотрения жалоб.	<p>Работникам, непосредственно задействованным в проекте, и контрактным работникам (а также их организациям, если таковые существуют)¹⁶ должен обеспечиваться доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб для решения возникающих в процессе работы проблем, вызывающих их обеспокоенность¹⁷. Такие сотрудники проекта должны быть проинформированы о механизме подачи и рассмотрения жалоб, а также о мерах,</p>	<p>Конкретный МРЖ для проектов не требуется.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Однако допускается обращение в: а) комиссию по регулированию трудовых отношений; б) управление по охране труда и трудовых отношений при МПРЭТН; с) суд. 	Заемщик/ОРП разработает МРЖ для своих работников (основных) согласно настоящему ПУТР. Подрядчики разработают собственный ПУТР, включая положение о создании и введении МРЖ для своих сотрудников.

	принимаемых в целях их защиты от “мести” за его использование, в момент поступления на работу. Должны быть приняты меры для обеспечения доступности механизма рассмотрения жалоб для всех сотрудников проекта		
D. Охрана труда и техника безопасности	Требуется разрабатывать подробные процедуры по каждому проекту, такие как РДУЭСМ, ПЭСО	Нет такого требования, регламентируется соответствующими НПА КР	Заемщик разработает все необходимые документы в соответствии с ЭСС ВБ
E. Категория работников	Определяет следующие категории работников: ✓ Основные; ✓ Контрактные; ✓ Работники местных сообществ ✓ Работники основных поставщиков;	отсутствует категоризация для работников сообщества; и работников основных поставщиков	Будут соблюдены меры по категоризации и соответствия настоящему ПУТР

7. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

За общее управление и реализацию проекта будет отвечать МПРЭТН/ОУП. Директор ОУП и будет отвечать за оперативное внедрение проектных компонентов, повседневное управление и реализацию проекта.

- ✓ Специалисты по защитным мерам ОУП будут отвечать за следующие вопросы, касающиеся управления трудовыми ресурсами:
- ✓ Внедрение данной процедуры управления трудом для своих непосредственных работников;
- ✓ Обеспечение, что подрядчик (подрядчики) подготовил собственную процедуру управления трудовыми ресурсами в соответствии с данной процедурой управления трудовыми ресурсами и планом охраны труда и техники безопасности до этапа проектирования. Для отдельных строительных работ будет подготовлен отдельный ПУТР подрядчика;
- ✓ Мониторинг выполнения обязательств подрядчиками по отношению к наёмным работникам и субподрядчикам в соответствии с общими условиями контракта, стандартными тендерными документами Всемирного банка, а также в соответствии с ЭСС 2 и национальным Трудовым кодексом;

- ✓ Мониторинг выполнения процедур управления трудовыми ресурсами подрядчиков; Мониторинг соблюдения норм по охране труда и техники безопасности на рабочих местах в соответствии с национальным законодательством в области охраны труда и техники безопасности, и планом ОТ и ТБ;
- ✓ Мониторинг обучения работников проекта;
- ✓ Обеспечение создания механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта и контроль за его осуществлением.

Подрядчики будут нести ответственность за следующее:

- ✓ Наем или назначение квалифицированных специалистов по социальной, трудовой и производственной безопасности для подготовки и реализации конкретных процедур управления трудовыми ресурсами, планов охраны труда и техники безопасности, а также для управления деятельностью субподрядчиков;
- ✓ Разработка процедур управления трудовыми ресурсами подрядчика и планов охраны труда и техники безопасности, которые будут применяться к наёмным работникам и субподрядчикам;
- ✓ Данные процедуры и планы будут представлены Консультанту по надзору для рассмотрения и утверждения до мобилизации подрядчиков для этапа проектирования; Подрядчики будут наблюдать за выполнением субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами и планов охраны труда и техники безопасности;
- ✓ Ведение учёта процесса найма и трудоустройства наёмных работников; Информирование наёмных работников об обязанностях и условиях работы;
- ✓ Разработка и внедрение механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников и рассмотрение жалоб, полученных от наёмных работников и субподрядчиков
- ✓ Создание системы регулярного обзора и отчётности по вопросам труда, охраны труда и здоровья работников;
- ✓ Проведение регулярных инструктажей (в том числе социальных) и обучение сотрудников ОТ и ТБ;
- ✓ Обеспечение понимания и подписания всеми подрядчиками и субподрядчиками Кодекса поведения до начала работ.

После завершения тендера, и информирования подрядчиков, данная процедура управления трудовыми ресурсами может быть обновлена, для включения дополнительных сведений о компаниях, по мере необходимости.

8. ПОЛИТИКИ И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Трудовом кодексе КР, трудоустройство работников проекта будет основываться на принципах равных возможностей и отсутствия дискриминации. Не будет никакой дискриминации в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, включая найм, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к профессиональной подготовке, продвижение по службе или прекращение трудовой деятельности. Подрядчики будут следовать следующим мерам и будут контролироваться ОУП для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам:

Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, а также открытыми в отношении этнической принадлежности, религии, инвалидности или пола; Заявки на трудоустройство рассматриваются только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками;

- ✓ До набора персонала будут предоставляться чёткие описания должностных обязанностей, а также объяснения какие навыки необходимы для каждой должности;
- ✓ Все работники будут иметь письменные договора, описывающие условия работы, их содержание будет разъясняться. Работники подпишут трудовой договор;
- ✓ Сотрудники будут проинформированы по крайней мере за два месяца до предполагаемой даты расторжения их трудовых договоров;
- ✓ Наёмные работники не будут обязаны платить какие-либо сборы за наем. Если будут какие-либо расходы по найму, они будут оплачены работодателем (в этом случае «работодателем» будет подрядчик);
- ✓ В зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на языке, понятном для обеих сторон;
- ✓ В дополнение к письменной документации, работникам будет предоставлено устное объяснение условий и условий найма, в случае трудностей с пониманием документации; отмечается, что языковых проблем не предвидится, но если они будут, то работникам будет предоставлен устный перевод, по мере необходимости;
- ✓ Иностранным работникам, если таковые будут приняты на работу, потребуется оформление соответствующих разрешительных документов;
- ✓ Необходимо принять меры по предотвращению домогательств в отношении работников, занятых в проектах, включая сексуальную эксплуатацию/надругательства/домогательства (SEA/SH) на рабочем месте;
- ✓ Все работники, привлечённые к строительным работам, будут старше 18 лет. Данное требование будет прописано в контрактах со строительными подрядчиками.
- ✓ МПРЭТН/ОРП обеспечит, что на строительные работы не будут приниматься лица в возрасте от 15 до 18 лет, кроме случая найма для работы в офисе с сокращённым рабочим временем (во внеклассное время) и в соответствии с ТК КР;
- ✓ Стандартное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе, продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем после предварительной консультации с представителями работников, и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Мониторинг вышеуказанных мероприятий будет осуществляться непосредственно сотрудниками ОУП, а именно, Руководителем ОУП, специалисты по защитным мерам и гендерным вопросам, специалист по мониторингу и оценке

9. ВОЗРАСТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Законодательство КР³ запрещает лицам привлекать лиц моложе 18 лет на работы с «вредными или опасными условиями труда», а также устанавливает особые требования в отношении отпуска, продолжительности рабочего времени и других условий труда.

МПРЭТН, будучи основным Исполнительным агентством, обеспечит через ОРП, что все строительные рабочие будут старше 18 лет, кроме случаев найма для работы в офисе. Согласно местному законодательству, работники в возрасте от 15 до 18 лет могут быть наняты для работы в офисе с сокращённым рабочим временем, во внеклассное время и с разрешения опекуна в соответствии с национальным законодательством.

Подрядчики должны будут проверить личность и возраст всех работников. Это потребует от работников предоставления официальных документов, которые могут включать в себя свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт или медицинскую или школьную запись. Если обнаружится, что в проекте работает подросток,

³ Кодекс КР о детях, ст. 15

не достигший минимального возраста, будут принятые меры к немедленному прекращению работы.

10. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Условия и положения будут соответствовать как минимум данной процедуре управления трудовыми ресурсами, ТК КР, а также общим условиям стандартных документов о закупках ВБ.

Внутренние трудовые правила МПРЭТН будут применяться ко всем сотрудникам ОУП, назначенным для работы над проектом (непосредственным работникам):

Рабочее время непосредственных работников составляет 40 часов в неделю, 5 дней в неделю, рабочий день длится восемь часов с 9: 00 до 18:00, с перерывом на обед с 13:00 до 14:00. Сотрудники ОУП имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 21 рабочий день. Заработка плата выплачивается один раз в месяц до 5 числа следующего месяца.

Для сотрудников, работающих на контрактной основе условия и положения, будут прописаны в их индивидуальных контрактах,

В процедуре управления трудовыми ресурсами подрядчиков будут определяться условия для наёмных работников и субподрядчиков.

Данные условия и положения будут соответствовать, как минимум, данной процедуре управления трудовыми ресурсами, ТК КР и общим условиям стандартных документов о закупках Всемирного банка.

Подрядчики должны будут подготовить и распространить кодекс поведения и нести ответственность за его выполнение, а также поддерживать механизмы подачи и рассмотрения жалоб для своих сотрудников. Такие меры будут приняты для предотвращения враждебной или оскорбительной рабочей среды, включая вопросы сексуальной эксплуатации, надругательств и сексуальных домогательств (СЭН/СД)

11. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

Механизм рассмотрения жалоб – это процедура, обеспечивающая четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с процессом найма и на рабочем месте. Обычно это принимает форму процедуры внутреннего рассмотрения жалоб, за которой следует проверка, ответ руководства и обратная связь.

Механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) будет предоставлен всем непосредственным и контрактным работникам, чтобы они могли выражать обеспокоенность на рабочем месте. Такие работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб во время приема на работу и о мерах, принятых для их защиты 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, которая описана в Руководстве по реализации проекта (РРП). Фактически это процедура, которая будет реализована на разных уровнях. Этот механизм отличается от механизма рассмотрения жалоб, который будет разработан для сторон, затронутых проектом. Механизм рассмотрения жалоб работников проекта не помешает работникам использовать юридические процедуры.

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям, культуре и составу персонала проекта. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в

коллективные договоры. Для соблюдения ЭСС2 будет достаточно положения в коллективном договоре на уровне подрядчика, устанавливающего механизм подачи отдельными работниками жалоб, связанных с трудоустройством, возможно, через профсоюз и/или при содействии профсоюза.

Возможность использования МРЖ будет предоставлена всем сотрудникам различными способами (письменно, по телефону, факсу, в социальных сетях и т. д.). Журнал жалоб будет вестись в офисах ОУП.

11.1. Структура МРЖ для сотрудников

Для снижения рисков, связанных с сотрудниками, для них будет разработан МРЖ. Структура МРЖ для сотрудников ОУП Первый уровень: любая жалоба или обращение со стороны сотрудников будет рассмотрено директором ОУП, зарегистрировано социальным специалистом ОУП в Журнале жалоб, после чего будет направлено на рассмотрение соответствующим координаторам и специалистам ОУП. в течение 5 рабочих дней. Второй уровень: если жалоба или обращение, поступившие от сотрудников, не решены на первом уровне, либо ответ неудовлетворительный, лицо, подающее жалобу или обращение, имеет возможность напрямую обратиться к руководству МПРЭТН 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, задержек/невыплаты заработной платы в зависимости от характера поднятого вопроса должны быть приняты, рассмотрены и решены своевременно.

МРЖ на уровне подпроекта. Подрядчики должны разработать свои собственные МРЖ для разрешения жалоб сотрудников и уведомить работников о созданной Комиссии по рассмотрению жалоб (КРЖ), а также о количестве членов комиссии, с которыми работники могут связаться, если они хотят подать жалобу. Если среди работников есть женщины, то одним из членов комитета должна быть женщина, чтобы работницы имели свободный доступ к МРЖ и не столкнулись с трудностями при подаче жалобы. Координатор по рассмотрению жалоб, назначенный подрядчиком, будет документировать все жалобы и апелляции подрядчиков и будет отвечать за рассмотрение жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне МРЖ подпроекта в течение 5 рабочих дней, то он будет передан на центральный уровень ОУП.

11.2. Уровень подрядчика.

Подрядчикам следует разработать собственный ГМ для разрешения жалоб сотрудников. Координатор по рассмотрению жалоб (КоопРЖ), назначенный Подрядчиком, будет регистрировать жалобы и апелляции сотрудников и будет нести ответственность за содействие разрешению жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне подрядчика в течение 5 рабочих дней, он будет передан на центральный уровень, в ОУП.

11.3. Центральный уровень ОУП.

Социальный специалист ОУП будет действовать в качестве координатора по рассмотрению жалоб (КоопРЖ) и регистрировать жалобы и апелляции, полученные от сотрудников проекта. Он/она будет нести ответственность за координацию действий с соответствующими департаментами/организациями и отдельными лицами для содействия разрешению этих жалоб в течение 14 рабочих дней. Любая неразрешенная жалоба или апелляция, полученная от центрального уровня ОУП, должна быть своевременно рассмотрена и решена.

11.4. Работа с жалобами, требующими особого внимания

Учитывая стандарты предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), соблюдения которых Всемирный банк требует от всех проектов, финансируемых Всемирным банком, эти стандарты будут соблюдаться, и проекты будут обязаны принимать меры по повышению осведомленности, по предупреждению и пресечению СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД.

ГМ обеспечит доступность и конфиденциальность механизма рассмотрения жалоб и отсутствие опасений репрессий для заявителя. Эти жалобы будут рассмотрены незамедлительно, и все виновные будут привлечены к ответственности. Проблемы СЭН/СД требуют некоторых дополнительных мер:

- При приеме на работу нового сотрудника специалист по социальным вопросам будет учитывать гендерные вопросы.
- Социальные специалисты будут проинформированы о проблемах СЭН/СД.

Помимо социокультурных особенностей и ненасильственных способов общения при обучении сотрудников, на повестке дня также будет СЭН/СД.

Обучение работников будет включать следующую информацию о СЭН/СД:

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

Будет разработан механизм подачи жалоб для обеспечения конфиденциальности личной информации.

Будут проведены информационные мероприятия для информирования женщин об этом механизме. Представлены следующие виды информации:

- Права женщин;
- Самооборона в случаях насилия и сексуальных домогательств;
- Телефоны горячей линии;
- Контактная информация учреждений и организаций, в которые можно обратиться;
- Механизм подачи жалоб и политика конфиденциальности. Принцип конфиденциальности механизма подачи жалоб будет повторяться во всех информационных материалах.

В рамках проекта 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 его сотрудникам и сотрудникам субподрядчиков, работающих над Проектом. Эти процедуры и планы будут представлены ОУП на рассмотрение и утверждение, прежде чем подрядчикам будет разрешено приступить к строительным работам. Все подрядчики должны будут заявить в контракте, что они против использования детского и принудительного труда, и принять меры по смягчению последствий СЭН/СД, а сотрудники ОУП, ответственные за надзор за подрядчиками, будут контролировать и сообщать об отсутствии принудительного труда. и случаи СЭН/СД. Все персональные 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 деликатных вопросов и жалоб, связанных с СЭН/СД, со стороны общественности.

11.5. Мониторинг и отчетность по жалобам

ОУП будет нести ответственность за:

- Анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб и включение их в базы данных проекта, созданные ОУП;
- Мониторинг нерешенных проблем и предложение мер по их решению;
- Подготовка отчетов МРЖ как части отчетов о ходе проекта для представления во Всемирный банк. Двухгодичные отчеты, представляемые во Всемирный банк, должны включать раздел о МРЖ, в котором представлена обновленная информация по следующим вопросам:
- Статус реализации МРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, составление бюджета и т. д.);
- Качественные данные о количестве поступивших жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных ответов) с указанием количества решенных жалоб;
- Количественные данные о типах предоставленных жалоб и ответов, проблемах и обращениях, которые остаются нерешенными;
- Уровень удовлетворенности принятыми мерами (реакция);
- Любые предпринятые корректирующие действия.

11.6. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Сотрудники проекта могут подавать жалобы в существующие механизмы рассмотрения жалоб на уровне проекта или в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (СРЖ Всемирного банка). ВБ СРЖ гарантирует, что полученные жалобы будут оперативно рассмотрены для решения трудовых вопросов проекта. Работники проекта могут подать жалобу в Независимую инспекционную комиссию Всемирного банка, которая определяет, причинен ли вред или может ли он возникнуть в результате несоблюдения Всемирным банком его политики и процедур. Жалобы могут быть поданы в любое время после того, как проблемы были доведены непосредственно до сведения Всемирного банка и руководству Банка была предоставлена возможность отреагировать. Информацию о том, как подавать жалобы в Службу рассмотрения корпоративных жалоб (GRS) Всемирного банка, можно найти на сайте: <http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grivance-redressservice>.

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

12. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКАМИ

В строительные и другие контракты будут входить положения, касающиеся охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено в стандартных закупочных документах Всемирного банка и законодательстве КР.

ОУП будет управлять, и контролировать работу подрядчиков в отношении наёмных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, заверений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это могут быть периодические аудиты, проверки и/или выборочные проверки проектных объектов и рабочих участков, а также записей по управлению трудовыми

ресурсами и отчётов, составленных подрядчиками. Записи и отчёты по управлению трудовыми ресурсами подрядчиков, которые могут быть рассмотрены, включают в себя: типичные образцы трудовых договоров или соглашений между третьими сторонами и работниками, работающими по контракту, отчёты, касающиеся полученных жалоб и их разрешения, отчёты, касающиеся проверок безопасности, включая случаи гибели людей, несчастные случаи и корректирующих действий, отчёты, касающиеся случаев несоблюдения национального законодательства, и отчёты об обучении работников по контракту для разъяснения рисков в области охраны труда и техники безопасности и превентивных мер.

13. РАБОТНИКИ ОСНОВНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

К основным поставщикам, скорее всего, будут относиться поставщики строительных материалов и оборудования (например, котлов на электричестве, тепловых насосов). В случае возникновения риска принудительного труда в цепи основных поставок, ОУП будет выявлять эти риски. Если случаи принудительного труда будут выявлены, ОУП передаст цепочку основных поставок проекта поставщикам, которые могут доказать, что они соблюдают данный ПУТР. ОУП включит в свой договор с поставщиками специальное условие о неприменении детского и принудительного труда.