



**СЛУЖБА  
ВОДНЫХ РЕСУРСОВ**  
Министерство водных ресурсов,  
сельского хозяйства и  
перерабатывающей промышленности  
Кыргызской Республики



**THE WORLD BANK**  
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP

## **КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

**Министерство водных ресурсов, сельского хозяйства и  
перерабатывающей промышленности  
Служба водных ресурсов**

# **НАЦИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ИНВЕСТИЦИЙ В СЕКТОР ИРРИГАЦИИ**

---

---

## **ПРОЕКТ ПРОЦЕДУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

Май 2026 г.

# Оглавление

|  |           |
|--|-----------|
| Сокращения .....   | 3         |
| <b>1. Введение.....</b>  | <b>4</b>  |
| 1.1. Описание проекта.....   | 6         |
| 1.2. Компоненты проекта .....  | 7         |
| 1.3. Цель процедур управления трудовыми ресурсами.....                                   | 8         |
| <b>2. Обзор использования трудовых ресурсов в проекте .....</b>                          | <b>9</b>  |
| 2.1. Категории работников (СЭС2).....  | 9         |
| 2.1.1. Работники, нанимаемые напрямую (ОУП) .....  | 9         |
| 2.1.2. Работники, нанимаемые по контракту, и мобилизация трудовых ресурсов .....         | 10        |
| 2.1.3. Работники основных поставщиков и управление цепочкой поставок.....                | 10        |
| 2.1.4. Целевой показатель участия местного трудоспособного населения .....               | 11        |
| 2.1.5. Основные запреты и меры безопасности.....   | 11        |
| 2.2. Характеристики, количество работников проекта. График привлечения рабочей силы..... | 12        |
| 2.2.1. Основной персонал (работники, нанимаемые напрямую).....                           | 12        |
| 2.2.2. Работники, нанимаемые по контракту .....  | 12        |
| 2.2.3. Члены местных сообществ в качестве работников, нанимаемых по контракту .....      | 13        |
| 2.2.4. Управление подрядчиками и надзор .....  | 13        |
| 2.3. Процедуры найма основного и вспомогательного персонала.....                         | 16        |
| 2.3.1. Процедура отбора персонала .....  | 16        |
| 2.3.2. Комплектование штата и круг обязанностей .....                                    | 16        |
| 2.3.3. Контракты и испытательный срок (Техническое задание).....                         | 16        |
| 2.4. Трудовая дисциплина .....   | 17        |
| 2.5. Рабочее время, праздники и отпуск.....  | 17        |
| 2.5.1. Рабочее время .....   | 17        |
| 2.5.2. Выходные и праздничные дни .....  | 18        |
| 2.5.3. Трудовые и социальные отпуска .....   | 18        |
| 2.5.4. Сроки строительства .....   | 19        |
| <b>3. Оценка основных потенциальных трудовых рисков .....</b>                            | <b>19</b> |
| <b>4. Краткий обзор национального законодательства .....</b>                             | <b>24</b> |
| 4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения .....                   | 24        |
| 4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и техника безопасности.....            | 27        |
| <b>5. Социально-экологический стандарт Всемирного Банка (СЭС2).....</b>                  | <b>28</b> |
| 5.1. Трудовые ресурсы и условия труда.....   | 28        |
| 5.2. Пробелы в политике .....  | 29        |
| <b>6. Ответственный персонал .....</b>   | <b>31</b> |
| 6.1. Отдел управления проектом (ОУП).....  | 32        |
| 6.2. Подрядчики и субподрядчики .....  | 32        |
| 6.3. Матрица ответственности в управлении трудовыми ресурсами .....                      | 33        |
| <b>7. Внутренние нормативные документы.....</b>  | <b>35</b> |
| <b>8. Возраст приема на работу .....</b>   | <b>36</b> |
| <b>9. Сроки и условия .....</b>  | <b>36</b> |
| <b>10. Механизм рассмотрения жалоб.....</b>  | <b>38</b> |
| 10.1. Механизм рассмотрения жалоб работников (МРЖ-Р).....                                | 39        |
| 10.1.1. Соответствие проектному ПВЗС.....  | 39        |

|  |    |
|--|----|
| 10.1.2. Уровни рассмотрения жалоб .....                    | 39 |
| 10.1.3. Схема стандартного цикла рассмотрения жалоб .....  | 39 |
| 10.1.4. Особые протоколы для СЭН/СД .....                  | 40 |
| 10.1.5. Коммуникация и раскрытие информации .....          | 40 |
| 10.1.6. Отчетность и объединение данных .....              | 40 |
| 10.2. Структура МРЖ для основных сотрудников .....         | 41 |
| 10.3. Структура МРЖ для наемных работников .....           | 41 |
| 10.4. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания ..... | 42 |
| 10.5. Мониторинг и отчетность по жалобам .....             | 43 |
| 10.6. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка .....    | 44 |
| 11. Управление контрактами .....                           | 44 |
| 12. Приложения .....                                       | 46 |
| 12.1. Образец кодекса поведения .....                      | 46 |

## Сокращения

|          |   |
|----------|---|
| ВБ       | Всемирный банк  |
| ИА       | Исполнительное агентство  |
| КР       | Кыргызская Республика   |
| МВРСХиПП | Министерство водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики |
| МиО      | Мониторинг и оценка   |
| ОУП      | Отдел управления проектом   |
| ОпРП     | Операционное руководство проекта  |
| ОТиТБ    | Охрана труда и техники безопасности   |
| ООСБЖЗ   | Охрана окружающей среды, здоровья и безопасности жизнедеятельности  |
| ПУОСС    | План управления окружающей и социальной средой  |
| ПУТР     | Процедуры управления трудовыми ресурсами  |
| СВР      | Служба водных ресурсов  |
| СЭН\СД   | Сексуальная эксплуатация и насилие/Сексуальные домогательства   |
| СЭС      | Социально-экологический стандарт  |

## 1. Введение

Кыргызская Республика последовательно выстраивает стратегическое взаимодействие с международными финансовыми институтами и партнерами по развитию на долгосрочной и взаимовыгодной основе. Данное сотрудничество является ключевым инструментом в реализации комплексных мер по преодолению бедности, обеспечению социальной стабильности и стимулированию устойчивого экономического роста в стране.

В рамках национальных программ развития, одним из безусловных приоритетов государственной политики определена модернизация ирригационной инфраструктуры. В соответствии с Национальной стратегией развития страны на 2018–2040 годы, Кабинет Министров Кыргызской Республики стремится обеспечить всеобщий доступ к базовым услугам ирригации к 2030 году.

Обеспечение населения оросительной водой и создание эффективной системы услуг по её доставке фермерам-водопользователям выступает фундаментом продовольственной безопасности и благополучия сельских регионов. В этой связи рациональное управление водными ресурсами рассматривается не только как техническая задача, но и как стратегический драйвер устойчивого развития, позволяющий повысить экспортный потенциал республики.

Достижение всеобщего доступа к ирригационным услугам окажет преобразующее воздействие на развитие страны. Надежное водообеспечение является ключевой предпосылкой для формирования продуктивной экономики в аграрном секторе, где благополучие сельского населения напрямую зависит от качества и своевременности подачи воды.

Эти меры приобретают особую актуальность в условиях глобального изменения климата, сопровождающегося сокращением площади ледников и изменением гидрологического режима рек. В этой ситуации модернизация ирригационных систем становится приоритетным направлением для сельскохозяйственного сектора.

Повышение устойчивости ирригационной инфраструктуры и внедрение современных водосберегающих технологий позволят минимизировать риски, связанные с растущим дефицитом водных ресурсов и учащающимися периодами засухи. Создание современной системы управления водой обеспечит необходимую адаптацию сельского хозяйства к климатическим вызовам, гарантируя стабильность урожая и защиту доходов фермерских хозяйств даже в условиях меняющейся внешней среды.

Предлагаемая «Национальная программа инвестиций в сектор ирригации» (далее – Программа) направлена на улучшение состояния существующих систем ирригации, а также строительству новых аккумулирующих гидротехнических сооружений, которые позволят эффективно и рационально использовать водные ресурсы страны. Данная программа будет состоять из двух фаз с общей приблизительной стоимостью 540 млн. долл. США рассчитанный на 10 лет (2026-2035 гг.) с целью охватить 200 000 га орошаемых земель, построить БСР/БДР с общей емкостью 259 млн.м<sup>3</sup>, модернизировать каналы с протяженностью 600 км.

Стратегические ресурсы и реформы будут направлены на Первую фазу программы. Предлагаемая Программа рассчитана на 6 лет с 2026 по 2032 года и будет поддерживаться Кабинетом Министров КР и партнерами по развитию в финансировании необходимой ирригационной инфраструктуры и технической помощи.

Проект открывает возможность для расширения и оптимизации финансирования сектора, а также повышения эффективности инвестиций в свете институциональных реформ в водном и сельскохозяйственном секторах. Проект разработан для привлечения многодонорского финансирования с целью поддержки институционализации ирригационных услуг, укрепления связей между инвестициями в водные ресурсы, продуктивностью сельского хозяйства и доступом к рынкам, а также содействия мобилизации частного капитала и экспертизы для развития орошаемого земледелия в стране. основополагающий подход Проекта, основанный на финансировании по результатам, будет стимулировать фокус на операционной и финансовой эффективности, взаимодействии с фермерами и предоставлении услуг, а также на внедрении климатически оптимизированных и низкоуглеродных решений, особенно на внутривладельческом уровне. Кроме того, развитие навыков и создание лучших рабочих мест будут продвигаться путем обучения и интеграции мер в цепочке создания стоимости для повышения производительности и доходов сельскохозяйственного сектора.

В настоящее время, вклад партнеров по развитию выглядит следующим образом:

- МАР: 95.75 млн долл. США (в рамках Рамочного соглашения);
- АБИИ: 50 млн долл. США;
- Фонд ОПЕК: 30 млн долл. США;
- ШАРС: 6,25 млн долл. США, грантовые средства;
- Частный капитал: 11 млн долл. США.

**Всего: 193 млн долл. США**

**Первая фаза Программы будет направлена на повышение доступности, эффективности и производительности ирригационных услуг в Кыргызской Республике.** Приоритетные мероприятия в рамках проекта включают: (i) инвестиции в критически важные водохранилища, ирригационно-дренажные системы, а также внутривладельственную водную и сельскохозяйственную инфраструктуру; (ii) наращивание институционального потенциала, включая техническую поддержку и поддержку региональной координации для СВР, финансирование на основе результатов для программы улучшения услуг на районном уровне, и развитие навыков; (iii) консультационная поддержка по подготовке и сопровождению сделок для привлечения частного сектора в цепочку создания стоимости в орошаемом земледелии; и (iv) создание основы для координации и масштабирования инвестиций в климатически устойчивую инфраструктуру. Мероприятия проекта будут увязаны с приоритетными товарными кластерами<sup>1</sup> (фрукты и ягоды, картофель, кукуруза и зерновые культуры), которые были определены в ходе подготовительной аналитической работы, чтобы укрепить связь между эффективностью ирригационных услуг и производительностью сельского хозяйства, и рыночным потенциалом.

---

асто<sup>1</sup> Согласно анализу, проведенному в рамках подготовительного ТС, приоритетный товарный кластер – это система товарного производства и цепочек создания стоимости, которая отличается высокой значимостью для ирригации, сильным потенциалом внутреннего и/или экспортного рынка, функциональной экосистемой производителей и участников агробизнеса, достаточным организационным потенциалом и очевидным потенциалом для повышения производительности и привлечения частных инвестиций при поддержке улучшенных ирригационных услуг.

**Вторая фаза 2 Программы** будет направлена на увеличение масштабов мероприятий по развитию критически важной инфраструктуры с целью расширения услуг по орошению в регионах. Ожидается увеличение объема финансирования со стороны частного сектора и повышение операционной эффективности.

Исполнительным агентством Программы будет выступать Служба водных ресурсов при Министерстве водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики (далее — СВР), которая является государственным органом исполнительной власти, реализующая государственную политику в секторе ирригации.

СВР имеет достаточный потенциал для его реализации. Реализация Программы будет выполнена Группой реализации проекта при СВР (далее - ОУП), в котором работают квалифицированные, опытные специалисты и эксперты. СВР будет получать поддержку через ОУП/ГУП, которой будет поручена выполнение фидуциарных функций (выплата средств, финансовое управление, закупки, экологические и социальные стандарты, мониторинг и оценка). Также, при реализации Программы будут привлечены необходимые дополнительные квалифицированные специалисты и консультанты в команду ОУП/ГУП на центральном уровне по инженерно-технической и институциональной части.

Механизм реализации каждого этапа данной Программы будет осуществляться в соответствии с требованиями и экологическими и социальными стандартами Всемирного банка, которые будут изложены в Соглашении о финансировании.

## **1.1. Описание проекта**

Фазы 1 программы (далее Проект) направлена на повышение доступности, эффективности и производительности ирригационных услуг в Кыргызской Республике. Приоритетные мероприятия в рамках проекта включают: (i) инвестиции в критически важные водохранилища, ирригационно-дренажные системы, а также внутривладельческую водную и сельскохозяйственную инфраструктуру; (ii) наращивание институционального потенциала, включая техническую поддержку и поддержку региональной координации для СВР, финансирование на основе результатов для программы улучшения услуг на районном уровне, и развитие навыков; (iii) консультационная поддержка по подготовке и сопровождению сделок для привлечения частного сектора в цепочку создания стоимости в орошаемом земледелии; и (iv) создание основы для координации и масштабирования инвестиций в климатически устойчивую инфраструктуру. Мероприятия проекта будут увязаны с приоритетными товарными кластерами<sup>2</sup> (фрукты и ягоды, картофель, кукуруза и зерновые культуры), которые были определены в ходе подготовительной аналитической работы, чтобы укрепить связь между эффективностью ирригационных услуг и производительностью сельского хозяйства и рыночным потенциалом.

Предлагаемый проект будет состоять из трех компонентов. Ожидаемое общее количество бенефициаров оценивается в 454 000 человек, площадь орошаемых земель составит 82 000 га.

---

<sup>2</sup> Согласно анализу, проведенному в рамках подготовительного ТС, приоритетный товарный кластер – это система товарного производства и цепочек создания стоимости, которая отличается высокой значимостью для ирригации, сильным потенциалом внутреннего и/или экспортного рынка, функциональной экосистемой производителей и участников агробизнеса, достаточным организационным потенциалом и очевидным потенциалом для повышения производительности и привлечения частных инвестиций при поддержке улучшенных ирригационных услуг.

Кроме того, Проект предоставит специалистам сектора и фермерам возможности для обучения и трудоустройства, а частному сектору - инвестиционные возможности. В дополнение к результатам программы ожидается, что Проект приведет к увеличению урожайности в выбранных агропродовольственных кластерах, увеличению числа фермеров, внедряющих улучшенные сельскохозяйственные технологии, и привлечению частного капитала для орошаемого земледелия.

## 1.2. Компоненты проекта

Всемирный банк окажет поддержку Кыргызской Республике в реализации Проекта «Национальная программа инвестиций в ирригацию Кыргызской Республики» (P515521). Целью развития проекта (ЦРП) является улучшение доступа к ирригационным услугам, повышение их эффективности и продуктивности в выбранных ирригационных системах, а также совершенствование координации межгосударственного управления водными ресурсами. Программа будет включать следующие компоненты:

**Компонент 1: Инфраструктурные инвестиции (148,25 млн долл. США, из которых 63 млн долл. США кредит МАР, 50 млн долл. США кредит АБИИ, 30 млн долл. США кредит Фонд ОПЕК и 4,25 млн долл. США грант ШАРС).** В целом, Компонент 1 создаст физическую и технологическую основу для более эффективных, устойчивых и климатически ориентированных ирригационных систем, напрямую способствуя улучшению управления водными ресурсами, устойчивому сельскохозяйственному производству, адаптации к изменению климата и смягчению его последствий. В частности, данный компонент профинансирует инвестиции (строительно-монтажные работы, поставку товаров, оборудования и услуг), направленные на повышение эффективности, доступности и надежности ирригационно-дренажной инфраструктуры и услуг. Приоритетные инвестиции включают модернизацию ключевых водорегулирующих сооружений и повышение безопасности плотин, а также развитие подземных вод для снижения воздействия засух и дефицита водных ресурсов, обусловленного изменением климата; модернизацию транспортирующей и распределительной ирригационной инфраструктуры с применением современных облицовочных технологий и материалов, устойчивых к высоким температурным колебаниям и способных выдерживать подвижки грунта в зонах, подверженных оползням; а также лесовосстановление вдоль полос отвода для предотвращения заиления каналов и водотоков ниже по течению. Проект также профинансирует гидромеханические работы, направленные на снижение энергопотребления и минимизацию выбросов парниковых газов (ПГ). Кроме того, проект поддержит внедрение климатически устойчивых технологий ирригации и сельскохозяйственных практик для оптимизации водопользования как на уровне систем, так и на уровне хозяйств, тем самым снижая уязвимость фермеров и сельских сообществ к воздействию изменения климата. В целях дальнейшего повышения надежности услуг ирригации и продуктивности орошаемого сельского хозяйства компонент также профинансирует внедрение «умных» систем измерения и мониторинга водных ресурсов для укрепления управления и учета поливной воды.

**Компонент 2: Повышение качества предоставления услуг (38,35 млн долл. США)** профинансирует инфраструктурные работы, техническую помощь и поставку оборудования для: (i) укрепления потенциала в области планирования и эксплуатации водных ресурсов и ирригации с целью повышения устойчивости к засухам и контроля заиления; (ii) усиления региональной координации водных ресурсов, обмена опытом и механизмов распределения водных ресурсов для

повышения климатической устойчивости межгосударственных рек; (iii) повышения финансовой эффективности и совершенствования систем управления за счет внедрения механизмов финансирования, основанных на результатах, для повышения устойчивости услуг ирригации к климатической изменчивости; (iv) развития навыков и профессиональной подготовки молодых специалистов сектора для укрепления потенциала в области ирригации и управления водными ресурсами, а также расширения участия женщин в технических и климатически ориентированных процессах принятия решений; (v) содействия мобилизации частного капитала и знаний для максимизации финансирования сектора.

**Компонент 3: Техническая помощь и поддержка управления программой (6,4 млн долл. США).** Данный компонент профинансирует техническую помощь и дополнительные операционные расходы для поддержки подготовки и контроля за реализацией всех инвестиционных мероприятий программы.

**Механизмы реализации:** Служба водных ресурсов при Министерстве водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности (СВР МВРСПП) будет нести ответственность за реализацию проекта. На **Отдел реализации/управления проектом (ОР/УП)** будут возложены фидуциарные функции (выплата средств, финансовое управление, закупки, соблюдение экологических и социальных защитных мер, мониторинг и оценка). Механизм реализации будет осуществляться в соответствии с **требованиями Всемирного банка и экологическими и социальными стандартами**, которые будут изложены в Соглашении о финансировании. ОРП/ОУП будет готовить отдельные планы закупок и управлять (пере)распределением средств от имени СВР. Ожидается, что ОРП/ОУП наймет **инженеров-консультантов** для поддержки технических работ, а также **специалистов по экологическим и социальным вопросам**, которые будут работать в составе ОРП/ОУП.

### **1.3. Цель процедур управления трудовыми ресурсами**

Проект готовится в соответствии с социально-экологическими принципами (СЭП) Всемирного банка, которая вступила в силу 1 октября 2018 года. В соответствии с СЭП все заемщики Всемирного банка обязались соблюдать десять социально-экологических стандартов (СЭС), применяемых при кредитовании инвестиционных проектов, финансируемых Банком. Проект признает значимость и применяет СЭС для выявления и оценки, а также управления социальными и экологическими рисками и воздействиями, связанными с данным инвестиционным проектом. Для управления рисками, связанными с трудовой деятельностью, в соответствии с СЭС2 «Персонал и условия труда» Всемирного банка были подготовлены процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР).

В ПУТР изложены типы работников, ключевые элементы национальной трудовой политики и требования СЭС2, а также инструменты по управлению трудовыми ресурсами, которые будут применяться в ходе реализации проекта. ПУТР позволяют определить основные требования к организации труда и связанные с ним риски, а также помогают определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПУТР представляет собой действующий документ, который инициируется на ранних этапах подготовки проекта, пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта.

## 2. Обзор использования трудовых ресурсов в проекте

В этом разделе представлено подробное описание категорий работников, стратегий мобилизации и рамок управления для Национального проекта по улучшению ирригации (НПУИ) в соответствии с Социально-экологическим стандартом 2 (СЭС2) Всемирного банка.

### 2.1. Категории работников (СЭС2)

Проект предусматривает мобилизацию различных категорий работников для достижения своих технических и инфраструктурных целей. В соответствии с СЭС2 применяются следующие категории:

**Работники, нанимаемые напрямую:** Это специалисты и сотрудники, нанятые непосредственно Отделом управления проектом (ОУП). Они обеспечивают технический надзор, финансовое управление, а также мониторинг соблюдения экологических и социальных защитных мер.

**Работники, нанимаемые по контракту:** К этой категории относятся работники, нанимаемые через третьих лиц, в основном, через строительные компании для выполнения строительных работ по Компоненту 1, а также консультанты из частных фирм, оказывающие поддержку в реализации и наращивании потенциала.

**Работники основных поставщиков:** Это сотрудники официальных поставщиков, которые на постоянной основе поставляют основные строительные материалы (например, цемент, сталь, трубы и инертные материалы) для выполнения основных функций проекта.

**Работники местных сообществ:** Проект не будет привлекать «работников сообществ» в том определении, которое дается в СЭС2. Для обеспечения максимальной защиты и ясности в вопросах трудовых прав любые члены сообщества, мобилизованные для строительных работ или обслуживания, будут наниматься подрядчиками официально и управляться в рамках категории «Работники, нанятые по контракту».

#### 2.1.1. Работники, нанимаемые напрямую (ОУП)

Управление Проектом будет осуществляться Отделом управления проектом (ОУП), головной офис которого будет находиться в Бишкеке. Региональная координация проектной деятельности будет осуществляться по мере необходимости.

Несмотря на то, что Проект включен в структуру Министерства, сотрудники ОУП будут наниматься на контрактной основе специально для реализации проекта. Согласно Закону КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», они не классифицируются как государственные служащие, что позволяет проводить специализированный набор и заключать контракты, ориентированные на результат.

В состав ОУП входит многопрофильная команда инженеров, специалистов по закупкам, а также профильных специалистов по социальным и экологическим вопросам, ответственных за обеспечение соответствия стандартам Всемирного банка.

Проект привержен продвижению гендерного разнообразия в своей основной деятельности.

ОУП активно поощряет и отдает приоритет найму квалифицированных женщин-специалистов на технические, управленческие должности, а также для выполнения задач по контролю защитных мер.

### **2.1.2. Работники, нанимаемые по контракту, и мобилизация трудовых ресурсов**

Основной объем физических работ в рамках проекта относится к данной категории и сосредоточен преимущественно на модернизации и строительстве ирригационной инфраструктуры.

Строительно-монтажные работы в Кыргызской Республике носят ярко выраженный сезонный характер, обычно продолжаясь с апреля по октябрь. Подрядчики несут ответственность за стратегическую мобилизацию своей рабочей силы, чтобы обеспечить выполнение работ в пиковые периоды строительства.

Проект предусматривает привлечение частных организаций (субподрядчиков) для выполнения специализированных задач, таких как внедрение высокотехнологичных ирригационных систем или местное укрепление потенциала. Все субподрядчики связаны теми же процедурами управления трудовыми ресурсами (ПУТР), что и основные подрядчики.

В строгом соответствии с национальным трудовым законодательством, продолжительность рабочего дня ограничена 8 часами и включает обязательный период отдыха не менее одного часа. Любая сверхурочная работа должна быть добровольной и оплачиваться в соответствии с требованиями законодательства.

Трудоустройство работников, привлекаемых по контракту, обусловлено проектом. Несмотря на то, что сроки различаются в зависимости от подпроекта, трудоустройство, как правило, привязано к продолжительности конкретных строительных работ и обычно не превышает 18 месяцев.

### **2.1.3. Работники основных поставщиков и управление цепочкой поставок**

Учитывая масштаб необходимых инженерно-строительных работ, реализация проекта зависит от стабильных поставок строительных материалов.

Хотя эти работники не находятся в прямом подчинении ОУП, к ним применяется подход, основанный на оценке рисков. Материалы будут закупаться у официально зарегистрированных поставщиков, действующих в рамках национального законодательства.

В настоящее время риск использования детского или принудительного труда в основной цепочке поставок стандартных строительных материалов (цемента, труб) оценивается как низкий или умеренный. Тем не менее, ОУП придерживается политики «нулевой терпимости».

От подрядчиков требуется:

1. Закупать материалы исключительно у юридически зарегистрированных организаций.
2. Включать в договоры с поставщиками положения, запрещающие использование

детского и принудительного труда.

3. Принимать корректирующие меры, в том числе расторгать договоры с поставщиками, если в ходе выполнения работ будут выявлены обоснованные риски или произойдут серьезные инциденты, связанные с безопасностью.

#### 2.1.4. Целевой показатель участия местного трудоспособного населения

Чтобы обеспечить получение выгод от **Национального проекта по улучшению ирригации (НПУИ)** сообществами, на территории которых реализуются подпроекты, была введена обязательная квота на найм местных жителей:

- **30 % привлечения местного населения:** Подрядчики обязаны по договору обеспечить, чтобы **не менее 30 % строительного персонала** набиралось из числа местных жителей в районах, затронутых реализацией проекта.
- **Официальная классификация:** Все местные жители, нанятые в рамках данной квоты, будут отнесены к категории «работников, нанимаемых по контракту». Это гарантирует, что они смогут получить официальные трудовые договоры, страховку и заработную плату в соответствии с национальным трудовым кодексом и стандартом СЭС2 Всемирного банка.
- **Мониторинг:** Подрядчики обязаны ежемесячно предоставлять в ОУП ведомости учета рабочей силы с разбивкой по происхождению (местные и иностранные работники) для проверки соблюдения этого 30-процентного порога.

#### 2.1.5. Основные запреты и меры безопасности

В отношении всех категорий работников в рамках Проекта обеспечиваются следующие основные меры защиты:

*Принудительный и детский труд:* строго запрещены на всех уровнях, включая субподрядчиков и основных поставщиков.

*Протоколы по предотвращению сексуальной эксплуатации, насилия и сексуальных домогательств (СЭН/СД):* все подрядчики обязаны внедрять протоколы по предотвращению сексуальной эксплуатации, насилия и сексуальных домогательств (СЭН/СД), включая обязательное обучение всего персонала.

*Охрана труда и техника безопасности (ОТиТБ):* Перед началом любых работ подрядчики должны представить на утверждение ОУП комплексные планы по ОТиТБ, чтобы обеспечить безопасную рабочую среду для всех категорий работников, которые должны соответствовать настоящему ПУТР и Общим и отраслевым руководящим принципам по Охране окружающей среды, здоровья и безопасности жизнедеятельности.

## 2.2. Характеристики, количество работников проекта. График привлечения рабочей силы

### 2.2.1. Основной персонал (работники, нанимаемые напрямую)

Для реализации настоящего Проекта ОУП будет создавать проектную команду как ожидается, с привлечением как минимум следующих специалистов:

- специалист по закупкам;
- специалист по выплатам;
- инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- специалист по мониторингу и оценке;
- другие специалисты, консультанты и эксперты необходимые для реализации отдельных компонентов проекта;
- полевые сотрудники Проекта в сообществах (инженеры по техническому надзору).

В настоящее время ОУП состоит из следующих сотрудников:

- Директор ОУП;
- Финансовый менеджер;
- Специалист по выплатам;
- Старший специалист по закупкам;
- Главный инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Специалист по социальным и гендерным вопросам;
- Специалист по охране окружающей среды;
- Специалист по мониторингу и оценке;
- Специалист по информационным технологиям;
- Специалист по картированию;
- Специалист по LAN;
- Специалист по веб;
- Юрист;
- Консультант по ГТС;
- Переводчик;
- Офис-менеджер-переводчик.

Основные работники ОУП, как правило, будут наняты на полный рабочий день до завершения проекта на контрактной основе и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Кыргызской Республики.

### 2.2.2. Работники, нанимаемые по контракту

Физические работы по модернизации и строительству в рамках **Компонента 1 (Инфраструктурные инвестиции)** будут выполняться сторонними подрядчиками. Учитывая технические требования и текущую ситуацию в строительном секторе Кыргызской Республики, предполагается следующий профиль рабочей силы и стратегия мобилизации.

Ожидается, что предварительно будет заключено около 10–15 контрактов с основными подрядными организациями. Каждый подрядчик, предположительно, наймет ориентировочно от 30 до 50 рабочих для выполнения строительно-монтажных работ. Таким образом, предварительная общая численность наемных рабочих составит примерно от 300 до 750 человек, которые будут заняты с начала строительства до завершения проекта. Эти цифры являются ориентировочными и будут официально уточнены на этапе реализации по мере завершения процедур закупок.

Учитывая значительные масштабы строительных работ и особенности местного рынка труда, предполагается, что значительная часть рабочей силы, особенно низкоквалифицированные строители, может быть набрана из-за рубежа. Основываясь на тенденциях, наблюдавшихся в аналогичных инфраструктурных проектах, таких как «Проект улучшения водохозяйственных услуг, устойчивых к изменению климата» в Кыргызской Республике, вероятно, что эти рабочие будут в основном мужчинами, и ожидается их найм из таких стран, как Китайская Народная Республика и Исламская Республика Пакистан.

Подрядные организации несут ответственность за мобилизацию рабочей силы в соответствии с конкретными техническими требованиями субпроектов и местными климатическими условиями. Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, и подрядчики должны управлять рабочими сменами таким образом, чтобы максимизировать производительность в этот период.

В строгом соответствии с национальными трудовыми нормами и СЭС2, продолжительность рабочего дня не должна превышать 8 часов. Подрядчики обязаны предоставлять обязательный период отдыха продолжительностью не менее 1 часа в течение рабочего дня.

Помимо физического труда, Проект привлечет профессиональные компании по укреплению потенциала и консалтинговые фирмы для проведения технических изысканий, экологических оценок и специализированных учебных программ.

### **2.2.3. Члены местных сообществ в качестве работников, нанимаемых по контракту**

В целях содействия развитию местной экономики подрядчикам рекомендуется нанимать работников из сообществ, расположенных вблизи мест реализации подпроектов. Однако для обеспечения ясности и защиты прав:

Проект не будет привлекать работников из местных сообществ в соответствии с положениями СЭС2, касающимися добровольного или неоплачиваемого труда.

Любые члены сообщества, привлеченные подрядчиками для выполнения работ, связанных с проектом, будут официально наняты в качестве работников по контракту. Это гарантирует, что на них распространяются те же меры защиты, что и на международный персонал, включая установленные законом стандарты заработной платы, протоколы по охране труда и технике безопасности, а также доступ к механизму рассмотрения жалоб проекта.

### **2.2.4. Управление подрядчиками и надзор**

Отдел управления проектом (ОУП) осуществляет строгий надзор для того, чтобы

гарантировать должное обращение с разнообразной рабочей силой, включая местных и иностранных работников, мужчин и женщин, в соответствии с международными стандартами:

Подрядчики должны обеспечить безопасные условия труда и защиту от любых форм дискриминации или эксплуатации для всех работников, независимо от их национального происхождения (как для местных, так и для китайских или пакистанских рабочих). Подрядчики также должны поддерживать на уровне объектов механизмы рассмотрения жалоб (МРЖ), в соответствии проектной системой МРЖ. Все жалобы с объектов должны вноситься в центральную базу данных ОУП.

Все работники, независимо от их происхождения или должности, должны соблюдать строгие протоколы в отношении **сексуальной эксплуатации и насилия (СЭН) и сексуальных домогательств (СД)**. Обязательное обучение и строго конфиденциальная система подачи жалоб являются ключевыми элементами системы социальной ответственности Проекта.

В отношении трудовых мигрантов, нанятых за рубежом, подрядчики должны обеспечить надлежащее жилье и социально-бытовые условия, соответствующие стандартам, изложенным в планах проекта по охране труда и технике безопасности (ОТ и ТБ), в том числе обеспечить предоставление надлежащих договорных документов (или их кратких изложений), кодекса поведения, информации о МРЖ, материалов по ОТ и ТБ, а также проведения обучения для иностранных работников на языке, понятном им. Если в рамках проекта предоставляется жилье для работников, такие объекты должны соответствовать руководящим указаниям МФК и ЕБРР по размещению работников, чтобы обеспечить безопасные, здоровые и достойные условия проживания в соответствии с национальным законодательством и международными стандартами.

Сотрудники ОУП будут проводить два раза в год анализ данных о трудовых ресурсах и журналов жалоб, чтобы при необходимости инициировать корректирующие меры в отношении практик подрядчиков или планов управления окружающей и социальной средой (ПУОСС), а также проводить регулярные инспекции объектов с целью проверки точности ведения журналов учета рабочей силы, рабочего времени и периодов отдыха, а также обеспечения информированности всех работников о протоколах СЭН/СД и механизме рассмотрения жалоб.

**Таблица 1: Сводная информация об ориентировочном использовании рабочей силы**

| <b>Категория проектных работников</b> | <b>Приблизительное количество о (ориентировочный диапазон)</b> | <b>Характеристики и происхождение</b> | <b>Набор персонала и гендерные аспекты</b> | <b>Основные места</b>     |
|---------------------------------------|--|---------------------------------------|--|---------------------------|
| <b>Работники, нанимаемые напрямую</b> | 15 – 25  | Местные технические специалисты,      | Занятые на контрактной основе; на не       | Отдел управления проектом |

|  |           |  |   |   |
|--|-----------|--|---|---|
| (Сотрудники ОУП)   |           | специалисты по гарантиям и административный персонал   | являются государственными служащими. Привержены принципам гендерного разнообразия, уделяя особое внимание привлечению женщин на технические должности и должности, связанные с обеспечением охранных мер. | (Бишкек) и региональный координационный офис.                             |
| <b>Работники, нанимаемые по контракту</b><br>(Строительные работы)     | 300 – 750 | В первую очередь — низкоквалифицированная рабочая сила в строительстве для реализации инфраструктурных проектов. | Планируется привлечение иностранных работников (например, из Китая, Пакистана) и местной рабочей силы. Преимущественно мужчины в связи с характером тяжелых строительных работ.                           | Места реализации подпроектов в выбранных районах (ирригационные системы). |
| <b>Работники, нанимаемые по контракту</b><br>(Консультационные услуги) | 40 – 60   | Специалисты в области проведения исследований, обучения и оценки.  | Местные и международные компании. Большие возможности для трудоустройства женщин в сфере профессиональных услуг и услуг по обеспечению внедрения.   | Бишкек, региональные офисы и места проведения полевых исследований.       |
| <b>Работники</b>   | Будет     | Сотрудники   | Надзор с учетом   | Производстве  |

|                                    |   |   |   |  |
|------------------------------------|---|---|---|--|
| <b>основных поставщиков</b>        | определено позднее (в зависимости и от закупок) | проверенных поставщиков основных материалов (цемента, стали, труб).                                   | рисков для обеспечения соблюдения национального законодательства и запрета на детский и принудительный труд.                | нные предприятия поставщиков и маршруты транспортировки. |
| <b>Работники местных сообществ</b> | <b>0</b>  | <b>Нет.</b> В рамках данного проекта не используется категория «работники местных сообществ» по СЭС2. | Любые местные жители, привлеченные к выполнению задач по проекту, официально нанимаются в качестве работников по контракту. |  |

## 2.3. Процедуры найма основного и вспомогательного персонала

### 2.3.1. Процедура отбора персонала

Основной персонал ОУП, а также консультанты будут отбираться в соответствии с Руководством Всемирного банка по отбору и найму консультантов заемщиками Всемирного банка. Найм работников осуществляется на основе контрактов, подписанных директором ОУП.

### 2.3.2. Комплектование штата и круг обязанностей

Штатное расписание, количество ключевых сотрудников и их круг обязанностей согласовываются с Всемирным банком. Штатное расписание и заработная плата сотрудников ОУП ежегодно утверждаются Министерством финансов Кыргызской Республики. Круг обязанностей будет включен в контракт для каждого соответствующего сотрудника и консультанта ОУП.

### 2.3.3. Контракты и испытательный срок (Техническое задание)

ОУП готовит соответствующие техническое задание (ТЗ) для ключевого персонала и направляет их в ВБ для рассмотрения и одобрения.

#### **Контракты**

Контракты подписываются с персоналом ОУП по стандартной форме ВБ после получения одобрения на ТЗ и отбору персонала ОУП.

#### **Испытательный срок**

При заключении контракта по соглашению сторон может быть предусмотрен предварительный испытательный срок, в течение которого работодатель проверяет профессиональные качества работника, а работник знакомится с условиями труда. Во время испытательного срока работник выполняет свою работу в соответствии с трудовым законодательством и условиями контракта, заключенного с ОУП.

Испытательный срок для сотрудников ОУП может быть установлен от 3 до 6 месяцев и должен быть указан в контракте.

Трудовой контракт может быть расторгнут в течение испытательного срока или в любое другое время с письменным уведомлением не менее чем за 14 календарных дней до расторжения.

### ***Прекращение трудовых отношений с сотрудниками***

Осуществляется по желанию самого работника или по инициативе Заказчика, если Руководство проекта по своему усмотрению и по любой причине принимает решение о расторжении контракта. Письменное уведомление о расторжении контракта направляется сотруднику за 14 календарных дней до расторжения. По окончании срока действия контракта с сотрудниками ОУП.

## **2.4. Трудовая дисциплина**

Все сотрудники обязаны подчиняться руководству и его представителям, выполнять их распоряжения, касающиеся трудовой деятельности, а также приказы и распоряжения, доведенные до сведения сотрудников в официальных положениях или объявлениях.

За нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, директор ОУП имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Предупреждение;
- Выговор;
- Увольнение.

Перед применением дисциплинарного взыскания от работника требуется письменное объяснение. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием причин зачитывается работнику под роспись.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания к работнику не будет применено новое дисциплинарное взыскание, то он признается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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 ОУП 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 привлечение работников проводится в соответствии с требованиями Трудового Кодекса КР.
- Накануне праздников продолжительность работы сотрудников сокращается на один час. 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.

### **2.5.2. Выходные и праздничные дни**

- Выходные дни при пятидневной рабочей неделе предусмотрено два выходных дня, (выходные: суббота и воскресенье);
- Праздничные дни.

### **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 до одного месяца на усмотрение руководства проекта.
- Процедура утверждения отпуска выглядит следующим образом:
  - отпуск директора ОУП утверждается директором СВР;
  - отпуска работников утверждаются директором ОУП.
- 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.

#### 2.5.4. 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, которое продлится не более чем 18 месяцев.

### 3. Оценка основных потенциальных трудовых рисков

**Основные трудовые риски:** в рамках Компонентов 1 «Инвестиции в инфраструктуру» предлагается выполнить работы по модернизации и реабилитации ирригационных систем, а также строительство БСР и БДР. В связи с тем, что основной деятельностью проекта является строительство новых и реконструкция существующих объектов ирригации, существуют риски в области охраны труда и техники безопасности, связанные со строительными работами в рамках компонента 1 проекта. Предполагается, что работники могут подвергаться определенным профессиональным рискам, к которым относятся, в основном: земляные работы, работы на высоте, работы вблизи водоемов, работы в замкнутых пространствах, опасность поражения электрическим током, ненадлежащее управление строительной площадкой, создающее угрозы и риски для работников, ненадлежащее обращение с материалами, а также риски, связанные с (неправильным) использованием оборудования и инструментов работниками. Рабочие также могут подвергаться риску заражения инфекциями и заболеваний при работе вблизи систем водоснабжения и канализации, а также вследствие несоблюдения работниками требований по охране труда и технике безопасности. Экологические риски и воздействия, которые могут затронуть работников проекта, должны быть выявлены и устранены в соответствии с ПУОСС для конкретных участков, подготовленными на основе Рамочного документа по управлению экологическими и социальными мерами безопасности, в соответствии с СЭС1.

В случае возникновения других трудовых рисков в настоящий ПУТР будут внесены соответствующие изменения для предотвращения дальнейшего воздействия.

#### **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 СЭС2 и соответствующему ПУТР, в частности о запрете в сфере занятости детского и принудительного труда, в соответствии с требованиями Стандарного документа о закупках Банка.

#### **Приток трудовых ресурсов и связанное с этим гендерное насилие**

Риск гендерного насилия (ГН) / сексуальной эксплуатации и насилия / сексуальных домогательств (СЭН/СД) оценивается как умеренный. На этапе реализации проекта будут приняты меры по предотвращению рисков СЭН/СД в соответствии с требованиями

Экологических и социальных стандартов Всемирного банка.

Все трудовые договоры с работниками проекта будут включать стандартный Кодекс поведения (Приложение 1), в том числе меры по предотвращению ГН/СЭН/СД. Основные работники и работники, нанятые по контракту, будут ознакомлены с Руководством по гендерным вопросам для работников проекта.

Социальный риск по проекту оценивается как Существенный. Данная оценка отражает масштабную мобилизацию внешней рабочей силы в сельские районы реализации проекта, предполагаемый набор иностранных работников (преимущественно из Китая и Пакистана), а также вероятность возникновения социокультурных трений или эксплуатации. В соответствии со стандартами Всемирного банка и передовой международной практикой будет строго соблюдаться следующая система мер по предотвращению и снижению рисков сексуальной эксплуатации и насилия (СЭН) и сексуальных домогательств (СД).

### **Обязательные меры по предотвращению и смягчению последствий**

Для устранения существенного риска, ОУП и все подрядчики будут реализовывать многоуровневую стратегию по предотвращению рисков:

- *Обязательное вводное и повторное обучение:* \* Ни один работник (местный или иностранный) не имеет права входить на строительную площадку без прохождения вводного курса по СЭН/СД.
  - В ходе данного обучения будут определены виды запрещенного поведения, разъяснен Кодекс поведения и изложены правовые санкции, предусмотренные законодательством Кыргызстана.
  - Ежеквартальные курсы переподготовки будут обязательными для поддержания осведомленности на протяжении всего строительного цикла.
- *Кодексы поведения (КП), предусматриваемые контрактом:* \*Каждый сотрудник проекта должен подписать индивидуальный Кодекс поведения (Приложение 1), в котором категорически запрещается сексуальное домогательство/сексуальное насилие, а также сближение с несовершеннолетними членами местного сообщества.
  - Подрядчики обязаны переводить эти правила на родные языки иностранных работников (например, на мандаринский, урду) для обеспечения их полного понимания.
- *Взаимодействие с поставщиками услуг и механизмы направления обращений:* ОУП установит официальные связи со специализированными местными организациями, предоставляющими соответствующие услуги. Четкая схема направления лиц гарантирует, что в случае возникновения инцидента пострадавший немедленно получит медицинскую, психосоциальную и юридическую помощь.

### **Механизм рассмотрения жалоб, касающихся уязвимых групп населения**

МРЖ проекта предусматривает специальную процедуру рассмотрения жалоб по вопросам СЭН/СД, в которой особое внимание уделяется безопасности и достоинству **заявителя**:

- *Конфиденциальность превыше всего:* Персональные данные никогда не передаются без

явного и осознанного согласия заинтересованного лица.

- *Многочисленные возможности для подачи жалобы:* В число каналов, через которые может быть подана жалоба, входят специальный специалист ОУП по социальным вопросам, касающимся женщин, и защищенные веб-платформы, обеспечивающие безопасную среду для подачи жалоб.
- *Реакция, ориентированная на оказание поддержки:* Процедура МРЖ направлена на то, чтобы обеспечить **заявителю** доступ к необходимым услугам и принять административные меры в отношении виновного, а не возлагать бремя доказывания на лицо, сообщившее об инциденте.

**Таблица 2. Краткое описание системы управления социальными трудовыми рисками**

| <b>Фактор риска</b>             | <b>Требования по снижению рисков</b>  | <b>Ответственное лицо</b> |
|---------------------------------|---|---------------------------|
| Приток иностранной рабочей силы | Тренинг по культурной восприимчивости; обязательные стандарты жилищных условий; протоколы локальных перемещений.        | Подрядчик                 |
| Насилье на гендерной почве      | Обязательное подписание Кодекса поведения; политика нулевой терпимости в отношении домогательств.                       | Подрядчик и ОУП           |
| Напряженность в сообществе      | Регулярное взаимодействие с заинтересованными сторонами; четко обозначенные границы участка; ограниченный доступ к МРЖ. | Подрядчик и ОМСУ          |
| Системный сбой                  | Отчетность два раза в год и условия для принятия корректирующих мер в ПУОСС.  | ОУП                       |

### **Протокол мониторинга и отчетности**

Учитывая существенный уровень риска, мониторинг будет усилен:

1. За счет проведения анализа каждые шесть месяцев: ОУП будет анализировать данные МРЖ с целью выявления повторяющихся социальных проблем.
2. Путем принятия корректирующих мер: любые повторяющиеся проблемы, связанные с поведением работников или жалобами со стороны местного населения, будут служить поводом для немедленного пересмотра ПУОСС или внутренних процедур управления подрядчика.

## **Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности (ОТиТБ)**

Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные планы по управлению трудовыми ресурсами, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасных условий труда в соответствии с требованиями СЭС2 и национального законодательства, а также общими и отраслевыми руководящими принципами Группы Всемирного банка (ГВБ) в области водоснабжения и санитарии, которые также распространяются на ирригацию. В соответствии с ПУОСС для конкретного объекта, подготовленным на основе Рамочного документа по управлению экологическими и социальными мерами безопасности и согласно СЭС1 и СЭС2, все подрядчики должны будут обеспечить использование работниками средств индивидуальной защиты, прохождение ими базового обучения по технике безопасности, а также принятие других профилактических мер, как это предусмотрено в Рамочном документе по управлению экологическими и социальными мерами безопасности (РДУЭСА) Проекта.

## **Дискриминация и социальная отчужденность 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 ОУП 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 (2025 г.), по согласованию с работодателем, сотрудникам проекта, в качестве компенсации за сверхурочную работу предоставляются дополнительные часы отдыха, но не менее отработанного сверхурочно (ст. 108) 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.

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 108).

## **Принудительный труд и риск использования детского труда**

Эксплуатация детского труда – это работа, которая представляет угрозу здоровью, безопасности, моральному состоянию ребенка, а также работа, которая не позволяет ребенку получать образование. Это также привлечение к работе детей младше определенного возраста. Минимальный возраст детей для приема на работу по Трудовом кодексу Кыргызстана составляет — 16 лет. Однако 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 (статья 14), для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

С учетом специфики деятельности Проекта, для проведения строительных работ все нанимаемые работники должны быть в возрасте 18 лет и старше. Это требование будет указано в контрактах между ОУП и подрядными организациями строительно-монтажных работ.

Использование детского труда в наихудших формах запрещается (статья 3).

## **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 (2025г.), 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 23 января 2025 года №23 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 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 92).

Работодатель может платить работникам за их работу не реже одного раза в месяц (статья 94). 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 204).

### **Рабочее время**

Стандартная рабочая неделя не может превышать 40 часов (статья 51), а лицам моложе 18 лет разрешено работать меньше. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/контракте между работодателем и работником.

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 150). Детали отгулов устанавливаются в договорах/контрактах.

Согласно Статьи 142 привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные дни и командировки беременных женщин допускается, если эта работа не запрещена им по медицинским показаниям, а в отношении женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими заключениями.

### **Отдых и перерывы**

Виды времени отдыха (статья 63):

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

В течение ежедневной работы (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 1 часа. Время перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем (статья 64).

## **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 (статья 68).

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 предоставляется 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**

Согласно статье 1 сверхурочная работа эта работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной (нормальной) для работника продолжительности рабочего времени.

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 108). Данное положение также одинаково действует на временно нанятых работников.

## **Трудовые споры**

Трудовыми спорами признаются «неурегулированные несоответствия между работодателем и работником по вопросам установления работнику новых или изменения существующих условий труда, а также применения законодательных и иных нормативных действий в сфере труда Кыргызской Республики (статья 240).

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 241).

## **Жалобы**

Закон «О порядке рассмотрения обращений граждан» (№67 от 4 Мая 2007) содержит правовые положения, установленные информационные каналы для граждан подавать свои просьбы и жалобы. Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 14 рабочих дней со дня регистрации письменного (электронного) обращения, 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 23 января 2025 года №23, 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. Социально-экологический стандарт Всемирного Банка (СЭС2)

### 5.1. Трудовые ресурсы и условия труда

Положения Всемирного банка, касающиеся труда, изложены в его СЭС 2. Реализующее агентство способствует установлению прочных отношений между работниками и руководством и обеспечивает безопасные и здоровые условия труда. Основные цели СЭС 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 СЭС) 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;
- предоставить работникам проекта доступные средства для решения проблем на рабочем месте.

СЭС2 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. СЭС 2 не будет применяться к государственным гражданским служащим.

Условия труда и управление трудовыми отношениями. Исполнительное агентство разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти процедуры будут определять способ управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего СЭС. Процедуры будут касаться того, как эта СЭС 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 СЭС (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-socialframework/brief/environmental-and-social-standards](http://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-socialframework/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

В случае каких-либо расхождений или противоречий между национальным законодательством Кыргызской Республики и **Экологическим и социальным стандартом Всемирного банка 2 (СЭС2)**, преимущественную силу имеют более строгие требования — в частности, требования СЭС2. Данный принцип является обязательным условием юридических соглашений по Проекту.

В частности, несмотря на то, что законодательство Кыргызстана закладывает прочную основу для защиты трудовых прав, Проект будет строго придерживаться положений СЭС2 в отношении разработки подробных Процедур управления трудовыми ресурсами (ПУТР) на уровне подрядчика, а также внедрения Проекта специального Механизма рассмотрения жалоб (МРЖ) для всех категорий работников.

Сравнение ключевых требований ВБ в области охраны труда с требованиями законодательства КР представлено ниже.

**Таблица 3. Сравнение ключевых требований ВБ в области охраны труда с требованиями законодательства КР**

| СЭС и тема  | Основные требования ВБ  | Основные требования / пробелы в правовой базе КР  |
|---|---|---|
| Условия труда и управление трудовыми отношениями. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами.</li> <li>• Условия найма.</li> <li>• Недискриминация и равные возможности.</li> <li>• Организации работников.</li> <li>• Продуманное управление трудовыми ресурсами.</li> <li>• Разработка планов управления трудовыми ресурсами включая ПУОСС подрядчика.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Требуется письменный трудовой договор включая процедуры и условия найма.</li> <li>• Существуют требования недискриминации и равных возможностей.</li> <li>• Отсутствие положений о планах управления трудовыми ресурсами.</li> </ul> |
| Защита трудовых ресурсов                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Запрещение детского труда.</li> <li>• Принудительный трудовой запрет.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Детский труд запрещен</li> <li>• Принудительный труд запрещен</li> </ul>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Механизм рассмотрения жалоб.</p>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• МРЖ должен быть предусмотрен для прямых и по контракту работников.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Нет конкретного процесса МРЖ для сотрудников, работающих с индивидуальными трудовыми договорами.</li> <li>• Регистрация жалоб и последующие процедуры доступны через Закона о порядке рассмотрения обращений граждан.</li> </ul> |
| <p>Охрана труда и техника безопасности.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Требуется подробная процедура для каждого проекта.</li> <li>• Имеются требования по охране труда, обучению работников, документированию происшествий, подготовке чрезвычайным ситуациям, решению проблем.</li> <li>• Мониторинг эффективности охраны труда и техники безопасности.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Нет подробной процедуры для проекта.</li> <li>• Есть требования по охране труда работников, обучению работников, документированию происшествий, подготовке к чрезвычайным ситуациям.</li> </ul>                                  |
| <p>Категории работников.</p>                | <p>Определены категории работников.</p>  | <p>Нет такой классификации</p>  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p>Минимальный возраст работников.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Работником может быть лицо, достигшее 16 лет. В исключительных случаях по согласованию с представительным органом работников организации или уполномоченным государственным органом в сфере труда могут быть приняты на работу лица старше 15 лет.</li> <li>• Ребенок, не достигший минимального возраста, установленного национальным законодательством для приема на работу, или 14-летнего возраста, в зависимости от того, какой из этих возрастов выше, не должен приниматься на работу или привлекаться к участию в проекте.</li> <li>• Дети, достигшие минимального возраста, но не достигшие 18 лет, могут быть приняты на работу или привлечены к участию в проекте только в том случае, если такая работа не препятствует их обязательному школьному образованию и не наносит ущерба их здоровью или физическому, умственному, духовному, нравственному и социальному развитию.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа для лиц старше 14 лет, с разрешения опекуна.</li> <li>• Лица в возрасте до 18 лет не допускаются к труду в тяжелых и небезопасных условиях труда.</li> </ul> |
|--|---|--|

## 6. Ответственный персонал

Управление трудовыми ресурсами и условиями труда в рамках проекта НПИИ является совместной обязанностью Отдела управления проектом (ОУП) и выбранных подрядчиков.

## 6.1. Отдел управления проектом (ОУП)

Директор ОУП несет общую ответственность за управление и контроль за всем персоналом, а также за общую реализацию проекта. На специалистов по экологическим и социальным вопросам ОУП возложены следующие конкретные задачи:

- Выполнение программы управления трудовыми ресурсами на уровне проекта и обеспечение соблюдения строительными подрядчиками всех трудовых протоколов.
- Обеспечение управления рисками в области охраны окружающей среды, здоровья и безопасности (ООСЗБ), связанными с трудовой деятельностью, в соответствии с ПУОСС и другими соответствующими инструментами управления экологическими и социальными рисками.
- Обеспечение того, чтобы все тендерные документы и контракты содержали конкретные положения настоящего ПУТР и ПУОСС.
- Утверждение планов управления трудовыми ресурсами на конкретных объектах и планов по охране труда и технике безопасности, представленных подрядчиками, до начала любых строительных работ.
- Проведение регулярных выездных проверок на предмет соблюдения законодательства Кыргызстана и требований СЭС2 Всемирного банка, включая проверку журналов учета рабочего времени и продолжительности рабочего дня.

## 6.2. Подрядчики и субподрядчики

Подрядные организации являются основными субъектами, обеспечивающими соблюдение трудовых норм на уровне подпроектов. Подрядчики обязаны:

- Разработать планы управления трудовыми ресурсами и по охране труда и технике безопасности для каждого объекта, с учетом численности персонала и конкретного уровня риска на данной ирригационной системе.
- Обеспечить выполнение всех мер по охране окружающей среды, гигиене труда и технике безопасности в соответствии с применяемыми ПУОСС.
- Вести подробную документацию по всем работникам, нанятым по контракту, включая информацию об источнике найма, подтверждение возраста и соблюдение условий трудового договора.
- Распространять описания должностных инструкций и условия найма в доступной форме и на понятном языке (например, на кыргызском, русском, китайском или урду, в зависимости от ситуации).
- **Сообщение о происшествиях: незамедлительно сообщать в ОУП о любых несчастных случаях, смертельных исходах или серьезных травмах, связанных с проектом.** Подрядчики обязаны вести журнал регистрации происшествий и принимать корректирующие меры в сроки, указанные в Рамочном документе по управлению экологическими и социальными мерами безопасности, а также в Плане экологических и

социальных обязательств.

- Убедиться в том, что каждый работник ознакомился с **Кодексом поведения** (в частности, с положениями, касающимися сексуальных домогательств и сексуального насилия) и подписал его до начала работы, а также следить за его соблюдением на постоянной основе.
- Убедиться в том, что каждый работник знает о специальных каналах связи, внедренных проектом для МРЖ (телефон, электронная почта и веб-сайт) и предназначенных для подачи жалоб, связанных с трудовыми вопросами.
- Проводить регулярные тренинги по охране труда и технике безопасности, уделяя особое внимание праву на безопасные условия труда и специфическим рискам, связанным со строительством ирригационных систем.

### 6.3. Матрица ответственности в управлении трудовыми ресурсами

В приведенной ниже матрице обобщены основные функции и главные ответственные лица, обеспечивающие подотчетность на протяжении всего жизненного цикла проекта.

**Таблица 4. Матрица ключевых функций и основных ответственных лиц**

| Задача /<br>Обязанность   | ОУП<br>(Специалисты по<br>экологическим и<br>социальным<br>вопросам) | Подрядчики                        | Субподрядчики                     |
|---|--|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Разработка<br>общепроектного<br>плана управления<br>трудовыми<br>ресурсами                          | Основные<br>ответственные лица                                       | Н/У                               | Н/У                               |
| ПУТР и планы по<br>охране труда и<br>технике<br>безопасности для<br>конкретных<br>объектов          | Проверка/Одобрение   | Основные<br>ответственные<br>лица | Соблюдение                        |
| Ежедневный<br>контроль за<br>соблюдением<br>охраны труда и<br>техники<br>безопасности на<br>объекте | Надзор   | Основные<br>ответственные<br>лица | Основные<br>ответственные<br>лица |

|  |                               |                             |                             |
|--|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Обучение персонала и вводный инструктаж по технике безопасности  | Проверка                      | Основные ответственные лица | Участие                     |
| Подписание и контроль соблюдения кодекса поведения               | Надзор                        | Основные ответственные лица | Основные ответственные лица |
| МРЖ: прием и регистрация данных                                  | Основные ответственные лица   | Поддержка                   | Поддержка                   |
| Сообщение о серьезных инцидентах (в течение 24–48 часов)         | Уведомление во Всемирный банк | Основные ответственные лица | Уведомление подрядчика      |
| Отслеживание корректирующих действий                             | Основные ответственные лица   | Внедрение                   | Внедрение                   |
| Контроль за выполнением квоты по найму местных работников (30 %) | Проверка                      | Основные ответственные лица | Участие                     |

## 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 ОУП 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 30%;
- 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;
- Иностранным работникам 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 ОУП 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.

### ***Подрядчики должны:***

- Соблюдать требования национального законодательства и данной Процедуры управления трудовыми ресурсами;

- Вести учет приема на работу и дальнейшей работы работников по контракту;
- В доступной форме разъяснять работникам, работающим по контракту, обязанности и условия трудоустройства;
- Создать систему, обеспечивающую регулярный мониторинг и отчетность по трудовым отношениям и ОТиТБ.

## **8. Возраст приема на работу**

Ребенок, не достигший минимального возраста, установленного национальным законодательством для приема на работу, или 14-летнего возраста, в зависимости от того, какой из этих возрастов выше, не должен приниматься на работу или привлекаться к участию в проекте.

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. Дети, достигшие минимального возраста, но не достигшие 18 лет, могут быть приняты на работу или привлечены к участию в проекте только в том случае, если такая работа не препятствует их обязательному школьному образованию и не наносит ущерба их здоровью или физическому, умственному, духовному, нравственному и социальному развитию.

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. Сроки и условия**

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

Примерное количество работников проекта, с которыми будут заключены контракты, на данный момент неизвестно и станет известно когда начнется реализация проекта. Количество работников, которые будут наняты по контракту в период строительства, примерно может составлять около 1000 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 ОУП в рамках проекта, а также представлены в Операционном руководстве проекта, в соответствии с данными ПУТР и Рамочного документа по управлению экологическими и социальными мерами безопасности.

## 10. Механизм рассмотрения жалоб

В соответствии с требованиями экологического и социального стандарта (СЭС) №2 Всемирного банка, ОУП применит свой действующий механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) в рамках соответствующих мероприятий компонентов в процессе деятельности настоящего Проекта. МРЖ позволит упорядочить процесс приёма, рассмотрения и разрешения жалоб, которые могут возникнуть в результате реализации мероприятий настоящего Проекта.

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

Механизм подачи и рассмотрения жалоб (МРЖ) будет предоставлен всем непосредственным работникам и работникам, нанятым по контракту, чтобы поднять проблемы на рабочем месте. Такие работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб во время набора и о мерах, принятых для защиты их от любых репрессий за его использование.

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

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

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.

В рамках проекта будет установлена пошаговая процедура МРЖ для участников проекта в соответствии с СЭС2 до вступления проекта в силу и описана в Операционном руководстве проекта. Такой механизм будет трехуровневым. Для других заинтересованных сторон, на которых так или иначе влияет проект, будет создан отдельный МРЖ.

Для обеспечения того, чтобы процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР) и план взаимодействия с заинтересованными сторонами (ПВЗС) функционировали как единая система, механизм рассмотрения жалоб (МРЖ) для работников был переработан с целью приведения его в соответствие с общей структурой рассмотрения жалоб в рамках проекта. Это гарантирует рассмотрение жалоб работников с той же тщательностью, прозрачностью и возможностью отслеживания в базе данных, что и обращения со стороны представителей местного населения.

## 10.1. Механизм рассмотрения жалоб работников (МРЖ-Р)

### 10.1.1. Соответствие проектному ПВЗС

МРЖ-Р представляет собой специализированную подсистему общей системы МРЖ проекта, описанной в ПВЗС. В то время как МРЖ ПВЗС ориентирован на лиц, затронутых проектом (ЛЗП), МРЖ-Р разработан с учетом конкретных потребностей **штатных и наемных работников**. Обе системы используют одну и ту же базу данных отчетности, уровни эскалации и сроки, что обеспечивает контроль со стороны ОУП методом «единого окна».

### 10.1.2. Уровни рассмотрения жалоб

Система МРЖ-Р следует установленной многоуровневой структуре ПВЗС, чтобы обеспечить эффективность и справедливость:

#### 1-й уровень: Уровень подрядчика/объекта (местный)

Координатор по МРЖ подрядчика принимает заявки и принимает меры по урегулированию трудовых споров или вопросов, связанных с охраной труда и техникой безопасности, непосредственно на объекте.

#### 2-й уровень: Комиссия по рассмотрению ОУП/СВР (Центральный уровень)

Если на месте не удастся достичь соглашения или если жалоба касается руководства подрядчика, дело передается на рассмотрение в ОУП в Бишкеке.

#### 3-й уровень: Обращение в суд

Согласно ПВЗС, работники всегда имеют право на любом этапе обратиться в национальные суды или в Государственную инспекцию труда.

### 10.1.3. Схема стандартного цикла рассмотрения жалоб

В соответствии с ПВЗС все жалобы работников должны рассматриваться в следующем порядке:

Таблица 5. Цикл рассмотрения жалоб

| Этап           | Действие   | Сроки (в соответствии с ПВЗС) |
|----------------|--|-------------------------------|
| 1. Начальный   | Поступление заявлений через почтовые ящики на сайте, горячие линии или по электронной почте. | День 0                        |
| 2. Регистрация | Ввод данных в центральную информационную систему (централизованную базу данных).             | В течение 24 часов            |

|                            |   |                           |
|----------------------------|---|---------------------------|
| 3. Подтверждение получения | Выдача работнику квитанции/регистрационного номера. | В течение 2 дней          |
| 4. Расследование           | Сбор фактов и проведение опросов на местах.         | В течение 7-10 дней       |
| 5. Вынесение решения       | Официальное предложение пострадавшему лицу.         | Всего 14 рабочих дней     |
| 6. Эскалация               | Передача дела на 2-й уровень, если вопрос не решен. | Дополнительные 14–30 дней |

#### 10.1.4. Особые протоколы для СЭН/СД

С учетом **существенного** социального риска МРЖ-Р применяет «ориентированные на человека» протоколы, определенные в ПВЗС:

- **Отдельный канал:** специальная точка доступа, управляемая специалистом по социальным вопросам ОУП (женщиной) для обеспечения конфиденциальности.
- **Немедленное направление:** в отличие от трудовых споров, в случаях, связанных с СЭН/СД, подрядчик пропускает этап «расследования» и сразу же инициирует **процедуру направления** к поставщикам медицинских/психосоциальных услуг.
- **Конфиденциальность:** все сообщения кодируются; в общедоступные разделы системы управленческой информации не вводятся данные, позволяющие установить личность.

#### 10.1.5. Коммуникация и раскрытие информации

В целях соблюдения требований ПВЗС в отношении прозрачности подрядчики обязаны:

- Разместить диаграмму МРЖ и контактную информацию в лагерях и на рабочих площадках на кыргызском, русском и других языках.
- Каждый работник должен пройти инструктаж по МРЖ-Р в первый день работы на объекте, в ходе которого ему должно быть четко разъяснено правило «О запрете на преследование».

#### 10.1.6. Отчетность и объединение данных

ОУП будет обобщать жалобы работников в своих квартальных отчетах о ходе реализации проекта, представляемых Всемирному банку.

- Подрядчики обязаны еженедельно предоставлять в ОУП все журналы учета на объекте, чтобы обеспечить актуальность информации в информационной системе управления проектом.

- Жалобы будут маркироваться по типу (например, «Заработная плата», «Охрана труда», «Дискриминация», «СЭН/СД») для проведения системного анализа рисков.

#### **Краткое описание каналов подачи жалоб по МРЖ-Р**

- **Тел/WhatsApp:** +996 312 54-91-13
- **Email:** [crwsp@water.gov.kg](mailto:crwsp@water.gov.kg)
- **Адрес:** Токтоналиева 4а, Бишкек (офис ОУП, каб. 104)
- **На объекте:** Закрытые ящики для заявлений в каждом строительном лагере подпроекта.

### **10.2. Структура МРЖ для основных сотрудников**

Для снижения рисков, связанных с сотрудниками, для них будет разработан МРЖ. Рассмотрения жалоб устанавливаются в несколько уровней для достижения их целей.

**Первый уровень:** любая жалоба или обращение от сотрудников будет рассмотрена Директором ОУП, зарегистрирована специалистом ОУП по социальным вопросам в Журнале жалоб, после чего будет направлена соответствующим координаторам и специалистам ОУП 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 директору СВР 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.

### **10.3. Структура МРЖ 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 ОУП.

**Уровень подрядчика.** Подрядчики должны разработать собственный МРЖ для разрешения жалоб наемных работников. Информация о МРЖ будет предоставляться иностранным работникам на понятном им языке. 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 ОУП.

**Центральный уровень.** Специалист по социальным вопросам ОУП будет выступать в качестве ответственного специалиста по процедурам рассмотрения жалоб 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 ОУП, должны быть своевременно рассмотрены и решены.

В ОУП созданы следующие каналы связи, посредством которых жители/бенефициары подпроектов могут направлять обращения на разных этапах реализации Проекта:

- по почте – г. Бишкек, ул. Токтоналиева 4а.;
- по телефону – 0312 54-91-13;
- подать онлайн обращение и/или жалобу через платформу проекта по адресу: [https://www.crwsp.kg/?page\\_id=3687](https://www.crwsp.kg/?page_id=3687);
- подать жалобу обращение и/или жалобу через QR код, размещенный на пилотных объектах проекта;
- устные или письменные обращения, полученные в ходе рабочих встреч на местах и специалистами Проекта в подпроектах;
- входящая корреспонденция по назначению в приемную ОУП;
- входящая корреспонденция по электронной почте [crwsp@water.gov.kg](mailto:crwsp@water.gov.kg) (после запуска проекта будет отдельный электронный адрес);
- журналы регистраций обращений и жалоб граждан.

#### **10.4. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания**

Принимая во внимание стандарты предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые в соответствии с требованиями ВБ 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/СД. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. МРЖ обеспечит доступ и конфиденциальность механизма подачи жалоб, а также позволит Заявителю 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 он и могут обратиться
  - Механизм 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 ОУП 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 ОУП, 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.

## **10.5. Мониторинг и отчетность по жалобам**

ОУП будет нести ответственность за:

- Анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб и их внесение в проектные базы данных, созданные ОУП;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение мер по их решению;
- Подготовку отчетов по МРЖ в рамках отчетов о ходе реализации проекта для передачи во Всемирный банк. Полугодовые отчеты, представляемые во Всемирный банк,

должны включать раздел, касающийся МРЖ, в котором содержится обновленная информация о следующем:

- 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 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.

## **10.6. 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](http://www.inspectionpanel.org).

## **11. Управление контрактами**

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

ОУП будет 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.

## 12. Приложения

### 12.1. 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 вопросы 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 ОУП 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.