Пересмотренный проект

КЫРГЫЗСКАЯ РЕСПУБЛИКА

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Проект развития возобновляемой энергетики Кыргызстана

(Фаза 1)

ПРОЦЕДУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Февраль 2023 г.

Бишкек

ОГЛАВЛЕНИЕ

Список сокращений 4

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ 5

1.1. Краткое содержание 5

1.2. Информационный проект 5

ГЛАВА 2. ДЕТАЛИ ПРОЕКТА 7

2.1. Цель развития проекта и индикаторы 7

2.2. Компоненты проекта 7

2.3. Бенефициары проекта 10

2.4. Механизм реализации проекта 11

2.5. Затронутая проектом территория 11

ГЛАВА 3. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДА, ПРИВЛЕЧЕННОГО ПО ПРОЕКТУ 13

3.1. Категории работников 13

3.2. Количество работников проекта 15

3.3. График приема на работу 15

ГЛАВА 4. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ 16

4.1. Основные кадровые риски 16

4.2. Риски, связанные с COVID-19 17

4.3. Риски в области охраны труда и техники безопасности 17

4.4. Рекрутинговые риски 18

4.5. Риски сверхурочной работы 18

ГЛАВА 5. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА 19

5.1. Национальное трудовое законодательство: условия занятости 19

5.2. Краткий обзор национального законодательства: охрана труда и техника безопасности 22

ГЛАВА 6. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ВСЕМИРНОГО БАНКА И ПРОБЕЛЫ В НАЦИОНАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВИЛАХ 24

6.1. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка (ESS2) 24

6.2. Пробелы в постановлениях правительства 25

ГЛАВА 7. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ 27

7.1. Правила внутреннего распорядка 28
7.2. Возраст трудовых ресурсов 29
7.3. Условия трудоустройства 29
ГЛАВА 8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ 31
8.1. Описание механизма рассмотрения жалоб 31
8.2. Структура GM для персонала PMO 31
8.3. Структура GM для контрактников и работников основных поставщиков 32
8.4. Особо чувствительные жалобы 32
8.5. Мониторинг жалоб и отчетность 33
8.6. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка 34
ГЛАВА 9 УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТОМ 34
ГЛАВА 10. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ 36
ПРИЛОЖЕНИЯ 37
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ 37

Список сокращений

ЭС	Открытое акционерное общество «Электрические станции»
ЭСО	Экологическая и социальная оценка
ПЭСУ	План экологического и социального управления
МУЭРС	Проект модернизации и устойчивого развития электроэнергетического сектора
ЭСП	экологические и социальные принципы
ЭСС	Экологический и социальный стандарт
ТЭО	Технико-экономическое обоснование
ГН	Гендерное насилие
ЗКФ	Зеленый климатический фонд
парниковый газ	Парниковый газ
МРЖ	Механизм рассмотрения жалоб
ГЭС	Гидроэлектростанции
МБРР	Международный банк реконструкции и развития
МАР	Международная ассоциация развития
МОТ	Международная организация труда
КР	Кыргызская Республика
КРЕД	Проект развития возобновляемой энергетики Кыргызстана
ТК	Трудовой кодекс
LMP	Процедуры управления трудовыми ресурсами
МСУ	Местное самоуправление
МП	Многоэтапный подход
МЭ	Министерство энергетики
НЭСК	Национальная электрическая сеть Кыргызстана
охрана труда	Охрана труда и техника безопасности
ОАО	Открытое акционерное общество
АРП	Агентство по реализации проекта
ОУП	Офис управления проектами
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
НПА	Нормативно-правовой акт
СЭН	Сексуальная эксплуатация и насилие
СД	Сексуальное домогательство
ВБ	Всемирный банк

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

1.1. Краткое содержание

Настоящие Процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР) были разработаны Министерством энергетики Кыргызской Республики (МЭ) для Проекта развития возобновляемых источников энергии в Кыргызстане (далее именуемого «КРЭДП» или «Проект»), финансируемого Международной ассоциацией развития. или Международный банк реконструкции и развития (далее именуемый «Ассоциация» или «МАР»). ПУТ соответствует Экологическому и социальному стандарту 2 Всемирного банка (ВБ) «Труд и условия труда» (ESS2), который регулирует трудовые отношения и условия труда. В соответствии с требованиями настоящего стандарта Агентство по реализации проекта (PIA) должно разработать и поддерживать Процедуры управления трудовыми ресурсами. LMP определяет ключевые требования и риски, связанные с рабочей силой и ресурсами, необходимыми для решения соответствующих вопросов. LMP разрабатывается на этапе подготовки проекта, а затем регулярно пересматривается и обновляется в ходе реализации проекта. В документе указываются виды трудовых ресурсов, которые будут задействованы в реализации Проекта, и приводятся методы управления этими ресурсами.

LMPстремится:

- ✔ обеспечивать безопасные и здоровые условия труда;
- ✔ обеспечивать справедливое обращение, недискриминацию и равные возможности для работников Проекта;
- ✔ защищать работников Проекта, в том числе уязвимые категории, такие как женщины, люди с ограниченными возможностями, дети (достигшие трудоспособного возраста согласно ЭСС2), а также трудящихся-мигрантов, контрактных работников, муниципальных служащих и работников основных поставщиков, в зависимости от обстоятельств ;
- ✔ предотвращать любые формы принудительного и детского труда;
- ✔ поддерживать свободу объединения и ведения коллективных переговоров работниками Проекта в соответствии с национальным законодательством;
- ✔ предоставить работникам Проекта доступные средства для обсуждения возникающих в процессе работы вопросов, вызывающих озабоченность работников.

1.2. Информационный проект

Предлагаемый Проект развития возобновляемых источников энергии в Кыргызстане поддерживает амбициозное видение Правительства Кыргызской Республики в отношении доступного и зеленого будущего (до 2030 года). В своей недавней «Белой книге»

правительство представило комплексное видение энергетического сектора с изложением соответствующих проблем и возможностей, а также амбициозную «дорожную карту» реформ, которые должны быть реализованы в следующем десятилетии, включая возобновляемые источники энергии.

Предлагаемый проект поможет стране улучшить доступ к возобновляемым источникам энергии, диверсифицируя сектор энергоснабжения за счет разработки новых технологий и прозрачного привлечения частного сектора.

Предлагаемый проект будет реализован посредством многоэтапного программного подхода (MPA). Согласно этому подходу, первая фаза направлена на решение острой необходимости восстановления существующих и строительства новых ГЭС, за которыми последует развитие солнечной энергетики, а затем расширение генерирующих мощностей в гидро- и солнечном секторе. Предлагаемый проект поможет правительству достичь своих целей по производству возобновляемой энергии, включая 100 МВт малых и средних гидроэлектростанций к 2026 году и конкурентные закупки 700 МВт солнечной и ветровой энергии к 2030 году. В своем последнем определяемом на национальном уровне вкладе страна стремится сократить свои выбросы парниковых газов (ПГ) на 43,62% к 2030 году по сравнению с его обычными уровнями и стать углеродно-нейтральным к 2050 году. Учитывая, что 60 процентов (или примерно 6.

ГЛАВА 2. ДЕТАЛИ ПРОЕКТА

2.1. Цель развития проекта и индикаторы

Цель разработки программы (PDO):Использование многоэтапного подхода, KREDP стремится увеличить мощность возобновляемых источников энергии и диверсифицировать производство электроэнергии за счет государственного и частного финансирования.

Цель развития проекта (PDO)для Этапа I необходимо увеличить выработку гидроэлектроэнергии и способствовать интеграции возобновляемых источников энергии в энергосистему Кыргызской Республики..

Предлагаемый проектсосредоточится на (i) развитии и реабилитации малых и средних ГЭС; (ii) подготовка пилотного проекта солнечной энергетики, который будет включать укрепление сети; и (iii) оказание технической помощи в рамках подготовки проекта Камбар-Атинской ГЭС-1.

2.2. Компоненты проекта

В этом разделе описывается объем предлагаемого проекта, который будет охватывать реализацию Фазы 1, как описано МИД выше. Этот этап будет состоять из трех следующих компонентов, направленных на устранение дефицита генерирующих мощностей в

краткосрочной перспективе и создание основы для последующих этапов. МЭ будет отвечать за управление всей многоэтапной программой, в то время как ОАО «Чакан ГЭС», ОАО «Электрические станции» и Открытое акционерное общество «Национальная электрическая сеть Кыргызстана» (НЭСК) будут нести ответственность. для конкретных компонентов, как указано ниже. Объем и финансирование каждого компонента подробно описаны ниже.

Компонент 1: Реабилитация и строительство малых и средних ГЭС(предполагаемое финансирование МАР – 39 млн долларов США). Этот компонент будет поддерживать приоритетные инвестиции и предоставлять техническую помощь и мероприятия по наращиванию потенциала для увеличения национального гидроэнергетического потенциала. Компонент будет реализован Чакан ГЭС и состоит из двух следующих подкомпонентов:

Подкомпонент 1.1: Строительство новых и реконструкция существующих ГЭС.Этот подкомпонент будет финансировать строительство новых малых и средних ГЭС и реконструкцию некоторых существующих ГЭС, которые будут выбраны на основе нескольких ключевых факторов, включая: (i) приоритетные инвестиции, как определено Планом расширения производства электроэнергии с наименьшими затратами; (ii) управляемые экологические и социальные воздействия и готовность к реализации; и (iii) отсутствие альтернативных источников финансирования в краткосрочной перспективе.

Минприроды и Чаканская ГЭС подготовили шорт-лист из четырех малых и средних ГЭС, включая Каракульскую ГЭС, Тар ГЭС и Быстровскую ГЭС. Первые две ГЭС в этом списке являются новостройками, а четвертая ГЭС будет проектом реконструкции. В настоящее время контрагент готовит наземное обследование и предварительное ТЭО для выбора финалистов, которые будут включать до двух проектов. Ключевые факторы, которые будут влиять на окончательное решение, включают потенциальные технические риски и проблемы, вероятность значительных социальных и экологических последствий, а также экономические и финансовые выгоды.

Подкомпонент 1.2: Технические исследования и консультационные услуги.Этот подкомпонент будет финансировать техническую помощь и наращивание потенциала Чаканской ГЭС. Конкретные мероприятия по оказанию технической помощи будут включать: (i) завершение технико-экономического обоснования и подготовку тендерной документации для выбранных гидроэнергетических проектов; (ii) окончательная доработка документов по гарантиям; (iii) предоставление консультационных услуг, таких как надзор за строительством и внедрение инструментов гарантий; (iv) завершение технико-экономических обоснований восстановления и строительства гидроэнергетических объектов в будущем; и (v) осуществление мероприятий по обучению и наращиванию потенциала для обеспечения безопасности плотин и оптимизации водохранилищ для поддержки интеграции солнечной энергии.

Компонент 2: Техническая помощь при подготовке Камбар-Атинской крупной ГЭС-1(предполагаемое финансирование МАР – 2 млн долларов США). Мероприятия, охватываемые данным Компонентом, включают обновление технико-экономического обоснования, проведение экологических и социальных исследований, а также составление документов о закупках и соглашений о реализации. Учитывая большие потребности в инвестициях (около 2,9 млрд долларов США, как определено в технико-экономическом обосновании, проведенном в 2014 году), эта работа будет дополнена технической помощью со стороны Банка для оценки потенциальных вариантов финансирования, включая возможные этапы финансирования, варианты софинансирования. и потенциальная роль государственно-частного партнерства (ГЧП). Исполнительным агентством в рамках данного Компонента являетсяОткрытое акционерное общество «Электрические станции».

Этот Компонент будет финансировать необходимую поддержку для проведения и обновления технико-экономического обоснования, базового проекта и тендерной документации для ожидаемого крупного гидропроекта Камбар-Ата-1 (установленная мощность составляет приблизительно 1800 МВт). Эта поддержка будет включать: (i) обновление предыдущих исследований для проверки инженерной и экономической осуществимости, а также подготовку базового проекта и тендерной документации, (ii) разработку и обновление исследования по оценке воздействия на окружающую среду и планов отвода земли и переселения, и (iii) улучшение качество закупочной документации и соглашений о реализации, включая акционерное соглашение, соглашение о реализации, договор о покупке электроэнергии и т. д. Этот компонент будет дополнен мероприятиями по оказанию технической помощи под руководством Банка, включая, помимо прочего, исследование рынка и анализ вариантов финансирования проекта.

Компонент 3: Подготовка и интеграция в сеть проектов по возобновляемым источникам энергии

Этот компонент подготовит энергосистему к более широкому развертыванию и интеграции переменных возобновляемых источников энергии с упором на поддержку пилотного проекта по солнечной энергии, который запланирован на этапе 2 с использованием гарантийного инструмента Всемирного банка.

Компонент состоит из следующих двух подкомпонентов:

Подкомпонент 3.1: Укрепление электросетей для облегчения интеграции гидро- и солнечной энергии

В рамках этого подкомпонента будет финансироваться модернизация и укрепление существующей сетевой инфраструктуры для содействия развитию крупномасштабных возобновляемых источников энергии.

В настоящее время рассматриваются два варианта финансирования в рамках Компонента 3:

- Вариант 1: Строительство ПС 220 кВ Исанова и ВЛ 220-110 кВ.
- Вариант 2: Переход и внедрение от ручного управления энергосистемой к автоматизации работы диспетчерского управления и противоаварийной автоматики. Оба варианта находятся на рассмотрении Банка.

При утверждении варианта 1 ПС 220 кВ Исанова с новой ВЛ 220кВ с прокладкой ВОЛС в громоотводе (на схеме подхода-выхода от ВЛ 220кВ «Датка-Узловая 1, 2») протяженностью около - 1,2 км, будет построена новая ВЛ-110кВ «Исанова - Кара-Шоро-1,2» (3 км).

В случае одобрения варианта 2 в рамках данного компонента будет финансироваться переход и внедрение от ручного управления энергосистемой к автоматизации работы диспетчерского управления и противоаварийной автоматики.

Подкомпонент 3.2: Техническая помощь и наращивание потенциала (оценочный потенциальный объем грантового финансирования ЗКФ – 2 миллиона долларов США). Этот подкомпонент будет финансировать техническую помощь и наращивание потенциала для Министерства энергетики, НЭСК и других ключевых заинтересованных сторон для укрепления их институционального потенциала, необходимого для управления развитием и интеграцией крупномасштабной солнечной энергетики. Конкретные мероприятия в рамках данного подкомпонента могут включать: (i) разработку и внедрение Кодекса электросетей (кодекса, который регулирует подключение возобновляемых источников энергии); (ii) обзор и оценка политики и нормативно-правовой базы для укрепления нормативно-правовой базы, регулирующей развитие возобновляемых источников энергии; (iii) разработка и внедрение мер, помогающих прогнозировать спрос на краткосрочную перспективу, в том числе субчасовой прогноз, близкий к реальному времени; (iv) улучшение средств, инструменты и процедуры планирования и управления различными видами резервов, а также диспетчерские протоколы и процедуры; (v) технико-экономические обоснования проектов солнечной и ветровой энергетики, включая измерение ресурсов ветра и солнечной энергии и проведение оценок воздействия на окружающую среду и социальную сферу; и (vi) обучение и наращивание потенциала.

Компонент 4: Институциональное укрепление и поддержка реализации проекта(предполагаемое финансирование – 1,5 млн долларов США, в том числе 1 млн долларов США от МАР и 0,5 млн долларов США в виде гранта ЗКФ). В рамках данного Компонента будут финансироваться мероприятия, направленные на укрепление технических, операционных и управленческих функций энергетических компаний и обеспечение эффективной реализации Проекта. Конкретные виды деятельности, подлежащие поддержке, включают:

я. Укрепление технического и эксплуатационного потенциала Чакан ГЭС, ОАО «Электрические станции» и НЭСК (включая фидуциарные, технические, эксплуатационные и управленческие функции) посредством целевого обучения и технической помощи; а также проведение мероприятий, направленных на повышение гендерной осведомленности и преодоление гендерного разрыва в энергетических компаниях путем инструктажа, обучения и контроля женского персонала и стажеров в энергетических компаниях.

II. Проведение ключевых отраслевых исследований, в том числе технико-экономических обоснований для других приоритетных инвестиционных проектов и других отраслевых исследований для улучшения структуры отраслевого планирования.

III. Предоставление поддержки реализации проекта, в том числе укрепление Офиса управления проектом (ОУП) путем предоставления ему квалифицированных фидуциарных, экологических и социальных консультантов, проведение мероприятий по мониторингу и оценке проекта, организация аудита проекта квалифицированными компаниями, приемлемыми для Всемирного банка, и покрытие дополнительных операционных расходов по проекту. расходы. В рамках Компонента также будут осуществляться мероприятия по вовлечению сообщества, включая кампании по работе с населением, круглые столы для получения отзывов сообщества и информирования сообщества о том, как их отзывы влияют на решения о реализации Проекта, а также раскрытие информации на различных веб-сайтах.

2.3. Бенефициары проекта

Бенефициарами Этапа 1 Проекта являются потребители электроэнергии, в том числе промышленные, коммерческие и бытовые потребители. ГЭС, которая будет построена или реабилитирована на этом этапе, поможет увеличить электроснабжение Кыргызской Республики и улучшить качество электроэнергии в стране. Кроме того, ожидается, что местное сообщество получит выгоду от возможностей трудоустройства на этапах строительства и восстановления.

Агентства-исполнители выиграют от наращивания потенциала и технической помощи, которая улучшит их способность планировать, развивать, управлять и обслуживать существующие гидроэнергетические системы и услуги. В результате они будут предоставлять потребителям более качественные, надежные и экономичные услуги, а также получат дополнительную выгоду от снижения потерь электроэнергии и увеличения доходов от дополнительной выработки электроэнергии.

В контекстеМИД, в число бенефициаров также входят потребители электроэнергии, которые выиграют от более качественных услуг, и местные сообщества. Ожидается также, что программа создаст возможности трудоустройства для местных и близлежащих сообществ (включая молодежь и женщин) во время строительных, эксплуатационных и

ремонтных работ. Коммунальные предприятия выиграют от снижения стоимости солнечной энергии, что также принесет пользу конечным пользователям. Программа пошлет четкие сигналы частному сектору о размере будущего рынка, стимулируя местное промышленное развитие и наращивание потенциала.

2.4. Механизм реализации проекта

Механизмы реализации предлагаемого Проекта будут основываться на текущих механизмах Проекта модернизации и обеспечения устойчивости электроэнергетического сектора (ПУОСС), в рамках которого в настоящее время создается Офис управления проектом (ОУП) и нанимается ключевой персонал, включая специалистов по закупкам, финансовому управлению и платежам. , социальные и экологические проблемы. Предлагаемый проект будет управляться тем же ОУП, который при необходимости может быть усилен дополнительными специалистами.

В то же время, МЭ поручило Чакан ГЭС,ОАО «Электрические станции» и НЭСК оказать поддержку в подготовке проекта, включая согласование и подготовку необходимой проектной документации. ОУП, который создается при Министерстве охраны окружающей среды, будет возглавляться директором, и у него будут назначенные группы, которые будут работать над экологическими и социальными стандартами, закупками, финансовым управлением, бухгалтерским учетом и внутренним аудитом. ОУП наймет дополнительных технических специалистов для координации и надзора за техническими аспектами Компонентов 1, 2 и 3. Ожидается проведение тренингов по закупкам, финансовому менеджменту, экологическим и социальным стандартам, и Банк продолжит проводить тренинги для персонала ОУП на протяжении всей подготовки Проекта. и срок реализации.

2.5. Расположение проекта

Предлагаемый проект подготовил приоритетный список мест, где он может построить новые малые и средние ГЭС или реабилитировать существующие объекты, а также места, где может быть построена подстанция.

ГЛАВА 3. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДА, ПРИВЛЕЧЕННОГО ПО ПРОЕКТУ

Точное количество прямых и косвенных работников проекта, которые будут наняты для реализации различных подпроектов, пока не ясно. Большинство работников будут наняты подрядчиками, которые сами определят свои потребности в рабочей силе по мере развертывания Проекта. Таким образом, пока количество рабочих, которые будут задействованы на этапе строительства, оценивается на основе исторических данных, полученных в ходе реализации аналогичных проектов в Кыргызстане.

3.1. Категории работников

В соответствии с СЭС2 все трудовые ресурсы делятся на следующие категории: Непосредственные работники (персонал ОУП): непосредственные работники проекта — это работники, нанятые или нанятые непосредственно Проектом для выполнения работ, связанных с Проектом, включая государственных служащих и консультантов Проекта, которые будут работать в соответствии с национальным законодательством и по согласованным контрактам с МОС. При найме персонала для этого проекта МОС будет следовать установленной практике. Сотрудники ОУП (консультанты) не являются государственными служащими и будут наняты на контрактной основе. РМО будет использовать два типа трудовых договоров: годовой трудовой договор и краткосрочный служебный договор.

Прямые работники (персонал РМО)
ОУП будет состоять из Директора и консультантов (координаторов) по трем Компонентам, включая специалистов по финансам, специалистов по закупкам, социальных специалистов, специалистов по окружающей среде, специалистов по мониторингу и оценке и других технических специалистов, которые будут координировать реализацию Проекта и выполнять следующие функции: управление финансовых операций и закупок, социальных и экологических рисков; контроль, мониторинг и оценка выполнения планов работ по проекту; содействие сотрудничеству между заинтересованными сторонами на центральном и местном уровнях; предоставление отчетов о ходе проекта и обеспечение своевременного проведения внешнего аудита финансового управления проекта и процедур закупок; обеспечение мониторинга и реализации экологических и социальных стандартов Всемирного банка.

Для обеспечения успешной реализации/координации Проекта Проект может привлечь дополнительных краткосрочных консультантов для повышения квалификации ОУП, МЭ, Чакан ГЭС,ОАО «Электрические станции», НЭСК и других организаций, а также органов местного самоуправления. Проект также может привлекать краткосрочных национальных консультантов для проведения обучающих семинаров, организации встреч и круглых столов, организации ежегодных общественных консультаций и ежеквартальных фокус-групп с бенефициарами по ключевым мероприятиям, связанным с Проектом.

Для осуществления технического надзора за строительством малых ГЭС и солнечных электростанций или реконструкцией действующих ГЭС в рамках Проекта будут привлечены специалисты, имеющие опыт технического надзора. В Проект предполагается привлечь специалистов технического надзора как из местного населения, так и из других регионов страны (например, из района первоначального базирования проектной организации). Проект может направить своих представителей в некоторые районы, затронутые Проектом, для оказания поддержки и наблюдения за выполнением работ, а также для координации с подрядчиками, местными органами власти, бенефициарами и сообществами.

В рамках Проекта также будут привлекаться консультанты (специалисты, имеющие опыт технического надзора) для осуществления технического надзора и контроля за соблюдением подрядчиками (субподрядчиками и поставщиками) требований технологического процесса и качества, а также за выполнением ими работ и услуг и соблюдением условия договора (проекты, техническое задание).

Проект также может привлекать национальных краткосрочных консультантов для наращивания институционального потенциала в энергетическом секторе, проведения обучающих семинаров, организации встреч по региональному сотрудничеству, мониторинга и оценки рабочих планов и отчетов Проекта.

Контрактные работники
Работники по контракту — это работники, нанятые или привлекаемые третьей стороной для выполнения работ, связанных с основными функциями Проекта, независимо от места, где такие работы выполняются. Как определеноКРЕДП, это подрядчики и субподрядчики, которые будут определены в ходе реализации Проекта. Для реализации мероприятий Проекта будут заключены договоры с подрядчиками (точное количество которых будет определено только на этапе тендера) в соответствии с Руководством Всемирного банка по закупкам Проекта. Количество рабочих подрядных организаций будет определено после начала строительных/восстановительных работ. Подрядчики будут выбраны на конкурсной основе, руководствуясь принципами закупок Всемирного банка и законодательством Кыргызской Республики, и будут привлекаться субподрядчики, которые должны быть согласованы с МЭ в лице ОУП.

Субподрядчики:Для осуществления своей деятельности в сельской местности Подрядчики проекта могут привлекать субподрядчиков, в том числе местные частные фирмы и неправительственные организации. Подрядчики также могут привлекать субподрядчиков для строительства малых ГЭС и подстанций. Ожидается, что субподрядчики будут из числа местных компаний. Субподрядчики будут

руководствоваться национальным законодательством, нормативными актами и Трудовым кодексом Кыргызской Республики.

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики (вступил в силу 1 июля 2004 года) есть раздел «Охрана труда». Трудовой кодекс Кыргызской Республики обязывает работодателей обеспечивать охрану труда и устанавливает национальные нормативные требования по охране труда и обязанности работников в области охраны труда. Он гарантирует право работников на охрану труда, обучение и инструктаж, санитарное и медицинское обслуживание. Сюда же относится создание и деятельность служб охраны труда, расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, установление льгот и компенсаций за определенные условия труда.
Статья 281 Трудового кодекса Кыргызской Республики гарантирует здоровые и безопасные условия труда. Работодатели обязаны создавать здоровые и безопасные условия труда для работников, внедрять средства и технологии, обеспечивающие соблюдение санитарно-гигиенических норм и норм охраны труда.
Статья 282. Трудовой кодекс Кыргызской Республики устанавливает требования по охране труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования. Производственные здания, сооружения, оборудование и технологические процессы должны быть организованы с учетом требований, связанных с охраной труда и техникой безопасности. К этим требованиям относятся рациональное использование территории и производственных помещений, правильное использование оборудования и организация технологических процессов, охрана работающих от воздействия вредных условий труда, содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обустройство санитарно-бытовых помещений. Промышленные здания и сооружения должны проектироваться, строиться и эксплуатироваться таким образом, чтобы по обеспечению соблюдения правил и норм по охране труда. Машины, инструменты и другое производственное оборудование должны быть спроектированы с учетом требований безопасности и производственной гигиены.

Работники первичного снабжения

Работник первичного снабжения — это работник, нанятый или нанятый первичным поставщиком, предоставляющий товары и материалы для проекта, над которым первичный поставщик осуществляет контроль за работой, условиями труда и обращением с человеком. Ожидается, что работники первичного снабжения будут состоять из сотрудников сторонних компаний, которые будут предоставлять машины и / или оборудование для строительства, инфраструктурного инвестиционного компонента проекта, и сотрудников компаний, которые будут предоставлять оборудование, услуги безопасности и уборки.

3.2. Количество работников проекта

Прямые рабочие.Общее количество сотрудников PMO, которые будут задействованы вКРЕДПреализации будет около 15 специалистов.

Контрактники.Общее количество подрядчиков будет определено только на этапе тендера, а численность персонала подрядчиков будет определена в ходе строительно-восстановительных работ.Наемные работники будут включать:

1. *Подрядчики и рабочие строительных работ*. Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 1 и 3 Проекта.
2. *Консультанты по технической помощи*будут наняты для выполнения задач по исследованию и наращиванию потенциала в рамках компонентов 1, 2 и 3 проекта.

Работники первичного снабжения

Точное количество нанятых на проект рабочих по контракту пока неизвестно. Это станет известно, когда начнется реализация. Работники первичного снабжения будут включать в себя:

Работники по доставке и установке оборудования и программного обеспечения. Строительные работы предусмотрены в рамках Компонентов 1 и 3 Проекта.

3.3. График приема на работу

В ходе реализации проекта прямые работники ОУП будут работать полный рабочий день круглый год, первоначально в течение 5 лет. Дополнительные эксперты/консультанты будут привлекаться по мере необходимости.

Подрядные рабочие для общестроительных работ будут привлекаться по усмотрению соответствующих подрядчиков. Хотя, как правило, строительный сезон длится с апреля по октябрь, в зависимости от погоды он может быть длиннее или короче. Таким образом, мобилизация рабочей силы для определенных ремонтно-строительных работ остается на усмотрение соответствующих подрядчиков (в зависимости от вида работ и времени года). Рабочий день не может превышать 8 часов, а работникам должен быть предоставлен перерыв на отдых (не менее 1 часа).

ГЛАВА 4. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ

Основные трудовые риски на этапе строительства будут включать риски для здоровья и безопасности, возникающие при выполнении строительных работ в рамках различных компонентов Проекта.

Типичные риски включают опасности, связанные с оборудованием, опасность падения, воздействие шума и пыли, падающие предметы, использование опасных материалов, инструментов и машин. Основными рисками на этапе эксплуатации объектов будут «обычные» риски для здоровья и безопасности. Поскольку строительные работы будут связаны с опасными видами деятельности, лица моложе 18 лет не будут привлекаться к участию в Проекте, за возможным исключением работы в офисе или другой нестроительной работы.

Все работники будут подвергаться воздействию некоторых вредных и опасных производственных факторов, к которым в основном относятся:

- ходьба и работа на крутых склонах и скользких поверхностях (линии электропередач);
- перевозка тяжелых грузов (стройматериалы и т.п.);
- воздействие химических веществ (таких как краски и топливо);
- дорожные аварии;
- высотная болезнь и/или снегопад (актуально для лиц, прибывающих из других регионов);
- работа возле воды и в воде;
- работа на высоте;
- работа рядом с транспортными средствами и машинами;
- воздействие экстремальных погодных условий;
- вредные факторы окружающей среды (змеи, осы, пчелы и др.);
- недостаточная информированность о требованиях по охране труда и технике безопасности, таких как средства индивидуальной защиты (СИЗ) и безопасные методы работы.

На этапе эксплуатации объектов работники будут подвергаться тем же рискам, но такие воздействия будут менее частыми, так как на этом этапе количество работников будет сокращено, и они будут выполнять менее опасную физическую работу.

4.1. Основные трудовые риски

Ключевые трудовые риски:К основным трудовым рискам можно отнести:

- опасные работы, требующие тяжелой техники для строительства водной инфраструктуры, монтажа электромеханического оборудования и т. д.

- воздействие на рабочих строительных площадок вредных физических факторов: пыли, шума, вибрации, травм. Кроме того, строительство малых ГЭС потребует использования тяжелой техники;
- использование детского или принудительного труда на отдельных строительных работах, не требующих физической силы или специальных навыков;
- Непонятные условия трудоустройства,
- Отказ в праве рабочих создавать рабочие организации,
- Отсутствие механизма рассмотрения жалоб, с помощью которого трудящиеся могли бы добиваться решения своих жалоб/проблем.
- приток рабочей силы или гендерное насилие;
- общее понимание и соблюдение требований охраны труда и техники безопасности являются ключевыми мерами предосторожности для предотвращения или устранения опасностей для здоровья работников Проекта. Меры профилактики и защиты следует проводить в следующем порядке: на стадии проектирования (устранить опасности путем ликвидации или замены отдельных операций в технологическом процессе); на этапе заключения договоров (дополнить договоры требованиями охраны труда и техники безопасности); на этапе начала работ и затем периодически на этапе выполнения работ (проводить инструктажи и инструктажи, устанавливать контроль и минимизировать воздействие опасного фактора, обеспечивать средствами индивидуальной защиты (СИЗ), контролировать использование СИЗ).

4.2. Риски, связанные с притоком рабочей силы

Для строительства и реконструкции малых ГЭС потребуется рабочая сила. Для строительных работ потребуются неквалифицированные рабочие, и желательно, чтобы они были получены из местных районов. Тем не менее, квалифицированная рабочая сила по узкой специальности, необходимая для надзора за строительными и восстановительными работами, может включать в себя некоторых рабочих-мигрантов.
К основным вопросам, связанным с трудовыми мигрантами, можно отнести:
• Конфликты между работниками, а также между работниками и местным населением, основанные на культурных, религиозных или поведенческих традициях.
• Недовольство местного сообщества привлечением посторонних.
• Вспышки некоторых инфекционных заболеваний из-за взаимодействия между местным и мигрирующим населением. Наиболее распространенными из них являются респираторные (ТБ), заболевания, передающиеся через воду (желудочные инфекции, брюшной тиф) и заболевания, передающиеся половым путем (ВИЧ, сифилис и гепатит), а в последнее время — COVID-19.
• Использование трудовыми мигрантами общественных объектов, таких как медицинские центры, мечети, транспортные средства и т. д., может привести к недовольству местного населения.
• В случае привлечения подрядчиками неквалифицированной рабочей силы-мигранта существует риск эксплуатации работника. Это может происходить в форме найма

несовершеннолетних работников, низкой и неравной заработной платы, принудительного труда и дискриминации по религиозному или этническому признаку.

Меры по управлению этими рисками будут соответствовать положениям ESMF.

4.2. Риски, связанные с COVID-19

Риски, связанные с COVID-19:Вспышка COVID-19 в стране началась в марте 2020 года, резко изменившая ситуацию и повлекшая за собой социальное дистанцирование, карантин и изоляцию. Несмотря на текущую ситуацию с COVID-19, Проект должен выявить все потенциальные риски и угрозы, а также меры по снижению этих рисков.

Проект будет осуществлять свою деятельность в соответствии с Временным руководством Всемирного банка по BOT/мерам безопасности: рассмотрение COVID-19 в строительстве.

Гендерное насилие, сексуальная эксплуатация и насилие, сексуальные домогательства (ГН/СЭН/ДГ):Риск гендерного насилия (ГН/Ш) в рамках Проекта низкий. Меры по снижению риска ГН/Ш обсуждаются в разделе, посвященном политикам и процедурам. Между тем, если в ходе реализации проекта возникнут другие трудовые риски, Заемщик разработает процедуры для снижения воздействия.

Все контракты на строительные работы также будут включать стандартный Кодекс поведения (см. Приложение 1), в том числе меры по предотвращению гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и домогательств (ГН/СЭН).

4.3. Риски в области охраны труда и техники безопасности

Риски в области охраны труда и техники безопасности (OHS)будет зависеть от типа работ подпроекта, которые будут реализованы. Так как компоненты 1 и 3 относятся к строительным работам, включая электрическое напряжение, остается риск того, что могут произойти некоторые несчастные случаи, которые приведут к травмам. Все подрядчики, занимающиеся строительными и восстановительными работами в рамках Компонентов 1 и 3, должны будут подготовить (в письменной форме) и внедрить Процедуры управления трудовыми ресурсами, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасной рабочей среды, как определено в СЭС2. В соответствии с Планом управления окружающей и социальной средой (ПУОСС) все подрядчики, работающие в рамках Компонентов 1 и 3, будут следить за тем, чтобы их работники использовали средства индивидуальной защиты, проводили обучение по технике безопасности и применяли другие меры по предотвращению рисков, как указано в Система экологического и социального управления (ESMF).

4.4. Рекрутинговые риски

Риски найма:Прямые работники нанимаются ОУП либо напрямую (в качестве сотрудников ОУП), либо косвенно (через соглашения с консультантами или поставщиками услуг). Практика свидетельствует о том, что строительные подрядчики обычно заключают трудовые договоры, предусматривающие единовременную выплату за оказание определенного вида услуг или выполнение определенной работы. Единовременные выплаты будут соответствовать национальным требованиям или по взаимному согласию. Краткосрочные консультанты будут привлекаться не более чем на несколько месяцев на взаимосогласованных условиях оплаты и условий работы.

4.5. Риски сверхурочной работы

Риски сверхурочной работы:Существует определенный риск того, что некоторые отработанные часы не будут должным образом учтены, а работники не получат компенсацию за сверхурочную работу. В соответствии с Трудовым кодексом Кыргызской Республики с согласия работодателя прямым работникам предоставляются дополнительные часы отдыха в другие дни для компенсации сверхурочной работы (статья 174). Чтобы снизить этот риск, проект проинформирует непосредственных работников об их правах и Механизме рассмотрения жалоб.

ГЛАВА 5. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

5.1.Национальное трудовое законодательство: условия занятости

Законодательство Кыргызской Республики, регулирующее охрану труда, основывается на Конституции Кыргызской Республики и включает в себя Трудовой кодекс, Закон «Об охране труда» и другие нормативные правовые акты Кыргызской Республики.

В части условий труда и охраны труда Конституция Кыргызской Республики обеспечивает каждому гражданину:

- Право на безопасную рабочую среду. Детский и принудительный труд запрещены[1](статья 28);
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Это право обеспечивается путем установления максимальной продолжительности рабочего времени, предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков и еженедельных выходных дней, а также предоставления иных условий, предусмотренных законодательством (статья 42);
- Право на охрану здоровья. Каждый имеет право на медицинскую помощь (статья 43);
- Право на социальную защиту. Гражданам гарантируется социальное обеспечение в связи с старостью, болезнью, инвалидностью или потерей кормильца в случаях и порядке, установленных законом (статья 44).

Трудовой кодекс Кыргызской Республики(Закон №106 от 4 августа 2004 года) является основным правовым документом, регулирующим все вопросы, связанные с трудом в Кыргызской Республике. Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с трудом; защищает права и свободы всех участников трудовых отношений; и устанавливает минимальные гарантии прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещается устанавливать какие-либо дифференцированные условия, отказывать в приеме на работу или предоставлять какие-либо преференции, которые могут привести к нарушению права на равные возможности в сфере труда по признакам этнической, расовой, половой, языковой, религиозной, политической принадлежности, социального и имущественного положения.

Заработная плата и отчисления

Индивидуальные трудовые договоры и договоры подряда устанавливают форму и размер оплаты труда. Месячная заработная плата работника, успешно отработавшего все нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда. В минимальный размер оплаты труда не включаются дополнительные льготы, надбавки, надбавки и другие поощрительные выплаты, а также

[1]http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/112213?cl=ru-ru

компенсации за работу в ненормальных условиях труда, особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, а также иные компенсации и социальные выплаты (ст. 154).

Заработная плата выплачивается не реже одного раза в месяц (статья 157). Кроме того, работодатели должны компенсировать причиненный трудом вред здоровью или имуществу своих работников; в случае смерти работника его/ее иждивенцы получают компенсацию. Хотя вычеты по определенным причинам разрешены, они не могут превышать 50 процентов от заработной платы работника (статья 161).

Рабочее время

Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов (статья 90). Продолжительность рабочего времени для лиц моложе 18 лет может быть сокращена. Количество рабочих часов в день и количество рабочих дней в неделю должны быть документально зафиксированы в договоре между работодателем и работником (статья 90). В соответствии со статьей 18 Трудового кодекса Кыргызской Республики лица в возрасте до 14 лет не допускаются к выполнению работ, наносящих вред здоровью или мешающих их обучению.

Женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 месяцев, должны быть предоставлены дополнительные перерывы для кормления детей, которые должны составлять 30 минут через каждые 3 часа работы. При наличии у работающей матери двух и более детей в возрасте до 18 месяцев продолжительность дополнительных перерывов должна составлять 1 час. По желанию женщины к обычному перерыву на отдых или обеденный перерыв могут быть добавлены дополнительные перерывы либо суммированы и использованы в начале или конце ее рабочего дня (рабочей смены) с целью сокращения продолжительности рабочего дня/рабочей смены. (статья 309). Условия и порядок предоставления перерывов фиксируются в договоре.

Статья 304. Трудовым кодексом запрещается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам или работам в выходные дни, а также направление их в командировки. С согласия женщины беременная женщина и женщина, имеющая детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к сверхурочным работам или работам в выходные дни, а также направляться в командировки..

Статья 114. Трудовой кодекс запрещает работу в выходные и нерабочие праздничные дни. С их письменного согласия работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

- предотвратить несчастный случай или катастрофу на производстве; ликвидировать последствия несчастного случая на производстве, катастрофы или стихийного бедствия; предотвратить инцидент, связанный с безопасностью, уничтожение или повреждение имущества;

- выполнять непредвиденные работы, срочное выполнение которых влияет на дальнейшую нормальную работу всей организации или отдельных ее подразделений;
- осуществлять операции, приостановление которых невозможно по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации); выполнять работы, вызванные необходимостью оказания услуг населению; выполнение срочных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Время отдыха (перерывы)

Статьей 109 ТК КР установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (рабочая смена);
- ежедневный отдых (между сменами);
- выходные (непрерывный отдых предоставляется еженедельно);
- нерабочие праздничные дни;
- ежегодный отпуск.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания. Время и продолжительность такого перерыва определяются правилами внутреннего распорядка, сменным графиком или индивидуальным трудовым/коллективным договором между работодателем и работником (статья 110 ТК КР).

Ежегодный отпуск

Помимо отдыха в государственные нерабочие праздничные дни, работникам полагается 28 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска. Работники моложе 18 лет и работники с ограниченными возможностями имеют право на 30-дневный ежегодный отпуск..

Определенные группы лиц имеют право на неоплачиваемый отпуск, что также должно быть прописано в трудовом договоре. В случае расторжения трудового договора работникам выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни ежегодного отпуска или использование этих дней в последние дни работы..

По соответствующему заявлению женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам; работникам также предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск по уходу за ребенкомпока ребенку не исполнится три года. По соглашению сторон,забота о ребенкеотпуск до достижения ребенком трехлетнего возраста может быть предоставлен в любое время и на любой срок.Отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или частично отцом, бабушкой, дедушкой, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком..

Сверхурочная работа

Работа вне нормальной продолжительности рабочего времени может осуществляться как по инициативе работника (работа в свободное время), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (статья 98).

Первые 2 часа сверхурочной работы оплачиваются в соответствии с ставкой не ниже 1,5; последующие часы оплачиваются в соответствии как минимум с двойной ставкой. Конкретные расценки за сверхурочную работу могут определяться договором подряда или индивидуальными трудовыми договорами. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением работнику дополнительного времени отдыха, которое должно быть не менее количества отработанных сверхурочно часов. Работа в свободное от основной работы время оплачивается по количеству отработанных часов или по выработке (статья 174).

Трудовые споры

Трудовые споры – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником, связанные с применением законодательства и иных нормативных правовых актов Кыргызской Республики, регулирующих трудовые отношения, а также с условиями труда, установленными в индивидуальных трудовых договорах и торговых соглашениях. Индивидуальные трудовые споры, которые не могут быть разрешены непосредственно работником и работодателем (являющимся физическим лицом), рассматриваются в судебном порядке. (Статья 356).

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, и судами. По своему выбору работник может передать свой трудовой спор в комиссию по трудовым спорам, уполномоченный государственный орган, осуществляющий надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, либо непосредственно в суд. При отсутствии в организации комиссии по трудовым спорам трудовой спор рассматривается непосредственно уполномоченным государственным органом, осуществляющим надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, или в судебном порядке (статья 412).

Жалобы

Закон «О порядке рассмотрения обращений граждан» (от 4 мая 2007 г.) содержит правовые нормы, касающиеся информационных каналов, которые предоставляются гражданам для подачи жалоб, заявлений и обращений. Согласно статье 8 обращения, не требующие дополнительного изучения или расследования, должны быть рассмотрены в течение 14 рабочих дней со дня поступления; обращения, требующие дополнительного изучения или расследования, должны быть рассмотрены в течение 30 рабочих дней со дня поступления.

5.2.Краткий обзор национального законодательства: охрана труда и техника безопасности

Право на здоровую и безопасную рабочую среду закреплено Конституцией Кыргызской Республики. В соответствии со статьей 42 Конституции Кыргызской Республики граждане Кыргызской Республики имеют право на свободу труда, выбор профессии и занятий, на защиту и условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также на право на получение заработной платы не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Трудовой кодекс Кыргызской Республики, принятый 1 июля 2004 года, также содержит раздел, посвященный охране труда и промышленной безопасности (ОТПБ). Раздел устанавливает обязанности работодателя в части обеспечения безопасности труда; обеспечивает государственное регулирование в области охраны труда; и определяет обязанности сотрудника по охране труда. Работнику гарантируется охрана труда, обучение и инструктаж, санитарно-гигиенические условия и медицинское обслуживание. Кодекс также регулирует создание и деятельность служб охраны труда; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; выплата надбавок и компенсаций за особые условия труда.

1 августа 2003 года в Кыргызской Республике принят Закон «Об охране труда», регулирующий отношения между работодателями и работниками и направленный на создание условий труда, обеспечивающих защиту жизни и здоровья работников на рабочем месте. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного регулирования охраны труда. С одной стороны, она обеспечивает работникам государственных органов, ответственных за охрану труда и социальное страхование, представителей общественного контроля доступ в организации для проверки условий труда и техники безопасности, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Основная ответственностьза государственную политику в области трудового праваозлагается на Министерство труда, социальной защиты и миграции Кыргызской Республики. Основные соответствующие законодательные акты включают Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» (2003 г.), Трудовой кодекс Кыргызской Республики (2004 г.) и другие нормативные правовые акты. 31 марта 1992 года страна присоединилась к Международной организации труда (МОТ). Обзор, проведенный МОТ в 2008 году, показал, что Закон Кыргызской Республики «Об охране труда» соответствует международным нормам и стандартам.

Основная ответственность за государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства возложена на Государственную службу экологической и технической безопасности при Министерстве природных ресурсов, экологии и технического надзора при Правительстве Кыргызской Республики.

ГЛАВА 6. ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ ВСЕМИРНОГО БАНКА И ПРОБЕЛЫ В НАЦИОНАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ ПРАВИЛАХ

6.1. Экологические и социальные стандарты Всемирного банка (ESS2)

Трудовая политика Всемирного банка изложена в ЭСС2. Агентство-исполнитель выстраивает эффективные отношения между сотрудниками и руководством и обеспечивает безопасную рабочую среду. ЭСС2 устанавливает следующие ключевые цели:

- Обеспечение безопасности и гигиены на рабочем месте;
- Обеспечить справедливое обращение с работниками проекта путем устранения дискриминации и создания равных условий;
- Обеспечить защиту работников Проекта (включая представителей уязвимых групп, таких как женщины, лица с ограниченными возможностями, дети (достигшие трудоспособного возраста, как это определено стандартом ESS2) и мигрантов), контактных работников, работников из местного сообщества и работников главные подрядчики;
- Предотвращать любые формы принудительного или детского труда;
- Поддерживать свободу объединений и заключения договоров, если это не противоречит национальному законодательству;
- Предоставьте работникам проекта легкодоступный механизм для сообщения руководству о своих проблемах.

ЭСС2 применим к работникам проекта, в том числе к работникам, работающим полный и неполный рабочий день, временным, сезонным и мигрантам. Если в проекте задействованы государственные служащие (полный или неполный рабочий день), условия их найма регулируются действующим трудовым договором или договоренностью с соответствующим государственным органом, за исключением случаев, когда эти работники официально переведены в штат проект.

Условия труда и управление трудовыми отношениями. Заемщик разработает и внедрит внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами проекта. Процедуры установят методы управления трудовыми ресурсами в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего СЭС. Кроме того, они установят критерии для разделения проектных работников на прямых работников и наемных работников.

Работникам проекта будет предоставлена четкая и понятная информация и документация об условиях их найма. В такой информации/документации будут указаны их права, предусмотренные национальным законодательством и требованиями ЕСС (включая право на заключение договоров), например, права, связанные с рабочим временем, заработной платой, сверхурочными, компенсациями и льготами. Эта информация будет предоставлена при первом приеме на работу, а также при внесении существенных изменений в условия труда.

Подробная информация об экологических и социальных стандартах Всемирного банка доступна по адресу:www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social, рамки/краткое описание/экологические и социальные стандарты иhttp://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards.

6.2. Пробелы в постановлениях правительства

Сравнительный анализ требований Всемирного банка по охране труда и государственных постановлений Кыргызской Республики представлен в таблице ниже..

ESS и область внимания	**Требования ВБ**	**Ключевые требования/пробелы в нормативно-правовой базе Кыргызской Республики**
А. Условия труда и управление трудовыми отношениями	– Письменные процедуры управления трудовыми ресурсами. – Условия приема на работу. – Предупреждение дискриминации и создание равных возможностей. – Организации рабочих. – Подготовка процедур управления трудовыми ресурсами, включая ПУООС подрядчиков.	– Обязательные письменные трудовые договоры, включающие порядок и условия найма. – Существуют требования недискриминации и равных возможностей. – Законодательство не требует наличия планов управления трудовыми ресурсами.
Б. Защита трудовых ресурсов	– Детский труд запрещен (детям до 14 лет). – Принудительный труд запрещен.	– Детский труд запрещен (детям до 14 лет). – Принудительный труд запрещен.
С. Механизм подачи жалоб	– Должен быть разработан и внедрен механизм подачи жалоб (GM) для сотрудников. – Анонимные жалобы принимаются.	– Работники, работающие по индивидуальным трудовым договорам, не имеют доступа ни к каким конкретным ГМ. – Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется главой 42 Трудового кодекса Кыргызской Республики. – Регистрация жалоб и последующий порядок установлены Законом «О

		порядке рассмотрения обращений граждан». − В соответствии со статьей 9 Закона «О порядке рассмотрения обращений граждан» анонимные жалобы не принимаются.
D. Охрана труда и техника безопасности	− Для каждого проекта требуется подробная процедура. − Требования к защите работников, обучению работников, оформлению несчастных случаев, составлению планов действий в чрезвычайных ситуациях. − Контроль выполнения требований охраны труда.	− Индивидуальные и подробные процедуры для отдельных проектов не разрабатываются. − Требования по защите работников, обучению работников, оформлению несчастных случаев; − Планы действий в чрезвычайных ситуациях готовятся только в случае возникновения чрезвычайной ситуации.
E. Категория работников	− Определяет категории работников.	− Законодательством не предусмотрена классификация
F. Минимальный возраст работников	− Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет. − Дети в возрасте 14-18 лет могут быть приняты на работу или привлечены только при определенных условиях.	− На работу могут быть приняты лица старше 14 лет, но только с разрешения их опекунов. − Дети в возрасте от 14 до 18 лет не могут привлекаться к работам, связанным с тяжелыми или опасными условиями труда.
Кодекс поведения сотрудников	Требуется Кодекс поведения сотрудников.	Кодекс этики государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики.
Начальное обучение рабочих	Предусмотрены тренинги по технике безопасности и инструкции для подрядчиков.	Предусмотрены тренинги по технике безопасности и инструкции для подрядчиков.
Права работников на уровне сообщества	Процедуры управления трудовыми отношениями устанавливают условия, позволяющие общественным работникам подавать жалобы, связанные с проектом.	
Права работников первичных поставщиков	Процедуры управления трудовыми отношениями установят роли и обязанности в отношении контроля за ключевыми поставщиками.	

В случае конфликта преимущественную силу имеют положения СЭС2.

ГЛАВА 7. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

PMO помогает MO внедрить KREDP. Директор PMO отвечает за повседневную координацию всего проекта.
Специалисты PMO по соблюдению социальных и экологических норм несут следующие обязанности, связанные с внедрением KREDP.:

- Обеспечить выполнение настоящих Процедур управления трудовыми ресурсами;
- Убедиться, что строительные подрядчики соблюдают настоящие Процедуры управления трудовыми ресурсами, и обеспечить подготовку планов по охране труда и технике безопасности перед посещением объектов;
- Убедиться, что трудовые договоры подготовлены в соответствии с положениями настоящего LMP.и Структура экологического и социального управления Проектом, как подробно описано в Оперативном руководстве по проекту;
- Мониторинг подрядчиков на предмет выполнения ими своих трудовых обязательств и обязательств по охране труда в отношении контрактных и субподрядных работников в соответствии с требованиями законодательства Кыргызской Республики и соответствующих соглашений между МЭ и подрядчиками;
- Мониторинг подрядчиков и субподрядчиков, чтобы убедиться, что они соблюдают процедуры управления трудовыми ресурсами;
- Обеспечивать соблюдение правил охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством Кыргызской Республики, регулирующим охрану и безопасность труда;
- Контролирует и проводит тренинги по ПМР и охране труда для работников Проекта;
- Обеспечить разработку и внедрение механизма рассмотрения жалоб для работников Проекта; следит за тем, чтобы работники знали цели этого механизма и знали, как им пользоваться;
- Поддерживать систему регулярного контроля и отчетности по охране труда и технике безопасности;
- Контролировать соблюдение Кодекса поведения и этики сотрудников.

PMO обязательно включит требования LMP и OHS в стандартные контракты с подрядчиками. В соответствии с требованиями ПУТР и ПБТ подрядчики обязаны:

Обязанности подрядчиков в отношении ПУТР, охраны труда и техники безопасности заключаются в следующем:

- Обеспечение соблюдения процедур организации труда и охраны труда требования, предусмотренные положениями Основы экологического и социального управления,

которые включены в контракты, подписанные с МОС/ОУП, требуют, чтобы Подрядчик соблюдал ПТР, а также разрабатывал и реализовывал свои планы по охране труда и технике безопасности.

- Контролировать соблюдение субподрядчиком процедур организации труда и требований охраны труда и техники безопасности.
- Ведение учета найма и трудоустройства сотрудников в соответствии с их контрактами.
- Сообщите должностные инструкции и условия найма всем сотрудникам.
- Убедитесь, что каждый работник Проекта, нанятый подрядчиком/субподрядчиком, знает номер телефона, адрес электронной почты, адрес электронной почты и веб-портал, через который работники могут подать свои жалобы.
- Проводить ознакомительные и периодические инструктажи по охране труда для работников, в том числе инструктажи о правах работников на безопасные условия труда, установленные законодательством Кыргызской Республики, о рисках, связанных с их работой, и мерах по снижению рисков до допустимых уровней.
- Вместе с РМО специалисты по экологическому и социальному соблюдению проведут обучение по процедурам управления трудовыми ресурсами и охраны труда, необходимые для управления субподрядчиками.
- Убедиться, что все подрядные и субподрядные работники понимают и подписали Кодекс поведения (Приложение 1) до начала своей работы, контролировать соблюдение Кодекса.
- Чтобы убедиться, что подрядчики и субподрядчики соблюдают Процедуры управления трудовыми ресурсами, должен быть назначен координатор по охране труда и технике безопасности для выполнения задач, связанных с требованиями охраны труда и техники безопасности.

7.1. Правила внутреннего распорядка

Во исполнение Трудового кодекса набор и последующее трудоустройство будут основываться на принципах недискриминации и равных возможностей..Проект не потерпит никакой дискриминации в любых аспектах трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда, доступ к обучению, продвижение по службе и расторжение трудовых договоров.. Чтобы обеспечить справедливое отношение ко всем сотрудникам, подрядчики будут соблюдать, а персонал ОУП будет контролировать соблюдение ими следующих мер.

- Процедуры найма прозрачны, общедоступны и недискриминационны; они одинаковы для всех, независимо от этнической принадлежности, религии, пола, сексуальной ориентации или физических ограничений заявителя..
- Заявления о приеме на работу рассматриваются только в том случае, если они поданы в соответствии с формальной процедурой, установленной подрядчиками..
- Перед началом процесса найма распространяются четкие описания должностей с описанием навыков, необходимых для каждой должности..

- Со всеми сотрудниками заключаются договоры с описанием условий работы (условия будут дополнительно разъяснены сотрудникам).
- Сотрудники уведомляются о расторжении контракта не менее чем за две недели до предполагаемой даты расторжения.
- Работники не обязаны платить какие-либо сборы за трудоустройство. Если какие-либо сборы за трудоустройство понесены, они будут возмещены работодателем.
- В зависимости от происхождения работодателя и работника условия трудоустройства составляются на двух языках: государственном и языке, понятном обеим сторонам..
- Работники, испытывающие трудности с пониманием письменной документации, получают устное разъяснение условий трудоустройства.
- Иностранным работникам необходимо разрешение на работу для работы в Кыргызской Республике.
- Все сотрудники, задействованные в строительных работахдолжно быть не менее 18 лет. Это требование будет указано в контрактах между МОС и строительными подрядчиками.
- Обычное количество рабочих часов не должно превышать 40 часов в неделю. Учитывая, что рабочая неделя состоит из пяти дней, дневная продолжительность рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с представителями работников (исходя из утвержденной продолжительности рабочей недели).

7.2. Возраст трудовых ресурсов

В соответствии с законодательством Кыргызской Республики лица, не достигшие 18-летнего возраста, не могут работать во «вредных или тяжелых условиях». Законодательством установлены особые требования к отпускам, продолжительности рабочего времени и другим условиям труда для таких лиц. Работодатель не будет привлекать к строительным работам лиц моложе 18 лет. Работники в возрасте до 18 лет могут работать на производствах, не связанных с риском для здоровья человека; при этом сокращено рабочее время: работникам 14-16 лет – не более 24 часов в неделю, работникам 16-18 лет – не более 36 часов в неделю.

Подрядчики должны будут выяснить и проверить возраст всех своих работников. В связи с этим работники должны будут предоставить официальные документы, такие как свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинские документы или документы из учебного заведения. Если будет установлено, что в проекте участвует несовершеннолетний, не достигший минимального трудоспособного возраста, будут приняты меры для немедленного прекращения трудовых отношений с этим несовершеннолетним таким образом, чтобы максимально эффективно защитить его интересы..

7.3. Условия трудоустройства

В этом разделе изложены условия найма, применимые к сотрудникам РМО. Эти внутренние правила, регулирующие трудовые отношения, будут применяться ко всем сотрудникам ОУП, которые будут работать в рамках Проекта (основные работники). Условия найма совместителей будут определяться в индивидуальных трудовых договорах.

РМО использует два типа трудовых договоров: однолетние соглашения и краткосрочные контракты на оказание услуг. Большинство сотрудников являются штатными работниками, работающими по трудовым договорам сроком на один год с фиксированной месячной заработной платой. В соответствии с требованиями трудового законодательства Кыргызской Республики все процедуры приема на работу документируются и хранятся в специально отведенных папках. На основании обзора существующих контрактов, подписанных персоналом РМО, вся документация будет вестись в соответствии с требованиями для контрактов персонала РМО. Ежемесячные табели учета рабочего времени будут вестись. Сотрудники работают 40 часов в неделю, что подтверждается письменно. Следует отметить, что хотя сотрудники ОУП не являются государственными служащими и работают в нерабочее время, эта работа не всегда оформляется документально и оплачивается. В соответствии с условиями трудового договора и в соответствии с требованиями местного законодательства,

Точное количество рабочих по контракту пока неизвестно. Эта цифра станет ясна, когда начнется реализация проекта.

Условия найма работников подрядчиков и субподрядчиков должны быть документально оформлены в письменных трудовых договорах. Эти условия будут соответствовать, как минимум, Положениям об организации труда и Трудовому кодексу Кыргызской Республики. Они будут указаны в типовых контрактах, используемых РМО, и будут соответствовать LMP проекта и ESMF..

ГЛАВА 8. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

8.1.Описание механизма рассмотрения жалоб

Механизм рассмотрения жалоб — это процедура, обеспечивающая четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с наймом и трудоустройством. Обычно работники могут подавать свои жалобы по внутренним каналам, за которыми следует рассмотрение, ответ руководства и обратная связь.

ОУП предоставит четкие механизмы подачи жалоб для партнеров, рабочих, служащих и подрядчиков, включая консультантов и экспертов, которые будут наняты или привлечены для реализации Проекта.

РМО будет информировать работников о каналах подачи жалоб, таких как номера телефонов и адреса электронной почты. МЭ и ОУП уполномочат Специалиста по соблюдению социальных норм получать, регистрировать и сортировать жалобы, поступающие от рабочих и служащих (контрактных работников и штатных сотрудников). Жалобы будут регистрироваться, а ход рассмотрения жалоб будет отслеживаться в Реестре жалоб.

До вступления Проекта в силу Проект установит пошаговую процедуру GM для участников проекта в соответствии с ЭСС2 и опишет процедуру в Руководстве по эксплуатации проекта (ОРП). Это процедура, которая имеет несколько уровней. Для сторон, затронутых проектом, будет разработан другой механизм рассмотрения жалоб.Механизм рассмотрения жалоб, предложенный Проектом, не препятствует использованию сотрудниками судебных процедур..

Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям, культуре и составу персонала Проекта. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры. Положения в коллективном договоре на уровне подрядчика, устанавливающего механизм подачи отдельными работниками жалоб, связанных с занятостью (возможно, через профсоюз и/или при содействии профсоюза), будет достаточно для выполнения СЭС2.

Всеработники могут получить доступ к GM и подать жалобучерез разнообразиеканалы: отправить письмо, по телефону, по факсу, через социальные сети и т. д. ОУП будет вести Реестр жалоб.

8.2.Структура GM для персонала PMO

Для снижения рисков, связанных с персоналом, в рамках Проекта будет создан ГМ. На Рисунке 3 ниже описана процедура подачи и рассмотрения жалоб.

Уровень 1 – ОУП.В соответствии с Кодексом поведения и этики ОУП, который является неотъемлемой частью трудовых договоров, директор ОУП и специалисты являются первым уровнем для рассмотрения жалоб, связанных с нарушениями трудового законодательства. В зависимости от характера проблемы эти лица будут нести ответственность за своевременное получение и рассмотрение жалоб, в том числе проблем, связанных с нарушением трудовых договоров.Если проблема не может быть решена на первом уровне в течение 7 рабочих дней, проблема будет передана на эскалацию.на следующий уровень.

Уровень 2 – МО.Вторым уровнем для рассмотрения жалоб будет Комиссия по рассмотрению жалоб, созданная при Министерстве экономики. яЕсли ОУП не отвечает на жалобу или если ответ не удовлетворяет заявителя, то заявитель и специалист ОУП, предоставивший ответ, имеют право обратиться непосредственно вПредседатель комиссии по рассмотрению жалоб. Жалобы должны быть рассмотрены, и ответ должен быть предоставлен в течение 14работающийдней. Если работник не удовлетворен ответом, онимеют право добиваться решения своих жалоб через судебные механизмы.

Любая жалоба должна быть рассмотрена и своевременно разрешена.

8.3. Структура GM для контрактников и работников основных поставщиков

Уровень 1 – Подрядчик.Подрядчики разработают собственный GM и рассмотрят жалобы контрактников. Подрядчики назначат координаторов GM для регистрации жалоб и апелляций контрактных работников и для облегчения рассмотрения жалоб.Если проблема не может быть решена на уровне подрядчика в течение 7 рабочих дней, проблема будет передана на эскалацию.до уровня PMO.

Уровень 2 – ОУП.Специалист PMO по соблюдению социальных норм будет выполнять функции координатора GM и будет регистрировать жалобы и апелляции от работников проекта. Для разрешения жалоб он/она будет координировать свои действия с различными отделами/организациями и отдельными лицами. Уровень PMO должен решать проблемы в течение 14 рабочих дней. Если работник не удовлетворен ответом, онимеют право добиваться решения своих жалоб через судебные механизмы.

8.4. Особо чувствительные жалобы

Всемирный банк требует, чтобы все финансируемые Банком проекты соответствовали его Стандартам предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/домогательств (СЭН/ДГ), а также требует, чтобы проекты принимали необходимые меры для повышения

осведомленности о СЭН/ДГ и предотвращения СЭН/ДГ. В связи с этим Проект будет информировать всех работников Проекта и подрядчиков о контроле и предотвращении рисков СЭН/СГ.GM будет легко доступен, а конфиденциальность заявителей будет обеспечена, чтобы у заявителей не было опасений мести.. Жалобы будут рассмотрены в кратчайшие сроки, и все виновные будут привлечены к ответственности. Вопросы SEA/SH требуют некоторых дополнительных мер:

- При приеме на работу новых сотрудников специалисты по соблюдению социальных норм учитывают гендерные вопросы.
- Специалисты по соблюдению социальных норм будут проинформированы о проблемах SEA/SH.

В дополнение к вопросам социально-культурного разнообразия и ненасильственного общения ориентационные тренинги для работников также будут включать следующие вопросы СЭН/СГ:

- Насилие в отношении женщин, как это определено в национальных и международных документах;
- Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное);
- Виды наказания, установленные законом;

Проект разработает такой механизм рассмотрения жалоб, который защитит конфиденциальность личной информации.

Будут проведены кампании по информированию женщин об этом механизме. Кампании будут включать следующую информацию:

- Права женщин;
- Самооборона в случаях насилия и сексуальных домогательств;
- Телефоны горячей линии;
- Контактная информация учреждений и организаций, где женщины могут получить поддержку;
- Механизм рассмотрения жалоб и политика конфиденциальности

Во всех информационных материалах будет подчеркнуто, что механизм рассмотрения жалоб защищает конфиденциальность заявителя.

В рамках Проекта будут использованы дополнительные меры по смягчению последствий, которые будут пропорциональны соответствующему риску. Подрядчики будут нести ответственность за разработку процедур управления трудовыми ресурсами, планов по охране труда и технике безопасности, а такжеМОРЕ/Шпротоколы, которые будут применимы к их сотрудникам, а также к сотрудникам субподрядчиков, работающих над Проектом. Эти процедуры и планы будут представлены ОУП для рассмотрения и утверждения до того, как подрядчики смогут приступить к строительным работам. В своих контрактах все подрядчики будут обязаны заявлять, что они не терпят детский и принудительный труд, и будут вводить меры по смягчениюМОРЕ/Ш, в то время как

сотрудники ОУП, которые контролируют подрядчиков, будут контролировать и подтверждать, что рабочая среда подрядчиков, свободная от принудительного труда иМОРЕ/Ш. Специалист, ответственный за рассмотрение жалоб, обеспечивает конфиденциальность всех персональных данных и жалоб, которые он получает, если заявитель не дает согласия на раскрытие своей личной информации. Будут предприняты особые усилия для защиты конфиденциальности деликатных обращений и жалоб, связанных сМОРЕ/Ш.

8.5.Мониторинг жалоб и отчетность

РМО будет нести ответственность за:

- Анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе рассмотрения жалоб и надлежащее отражение этих данных в отчетах ОУП;
- Мониторинг нерешенных вопросов и предложение решений;
- Подготовка отчетов ГМ в рамках отчетов о ходе реализации проекта для Всемирного банка. Годовые отчеты для Всемирного банка должны включать раздел ГМ, в котором содержится обновленная информация по следующим вопросам:
- статус реализации ГМ (процедуры, тренинги, кампании по информированию общественности, составление бюджета и т. д.);
- Качественные данные о количестве поступивших жалоб (заявлений, предложений, жалоб, запросов, положительных ответов) с указанием количества разрешенных жалоб;
- Количественные данные о типах жалоб и ответов, а также о проблемах и обращениях, которые остаются нерешенными;
- Уровень удовлетворенности принятыми мерами (реагирование);
- Любые корректирующие действия.

8.6.Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Сотрудники проекта могут подавать жалобы через существующие механизмы рассмотрения жалоб на уровне проекта или напрямую в Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS). Для решения проблем, связанных с проектом, GRS рассматривает жалобы в кратчайшие сроки. Работники проекта могут подать жалобуИнспекционная комиссия Всемирного банка, которая определяет, был ли причинен (или может быть) какой-либо ущерб в результате несоблюдения ВБ собственной политики и процедур. Жалобы могут быть поданы в Инспекционную комиссию в любое время после того, как жалобы были переданы непосредственно во Всемирный банк и после того, как руководству Всемирного банка была предоставлена возможность ответить. Информацию о том, как подать жалобу в Службу рассмотрения корпоративных жалоб Всемирного банка, можно найти по адресу:http://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress service. Информацию о том, как подать жалобу в Инспекционную комиссию Всемирного банка, можно найти по адресу:www.inspectionpanel.org.

В жалобе должно быть четко указано неблагоприятное(ые) воздействие(я), которое предполагается или может быть вызвано проектом, поддерживаемым Банком. Жалоба должна быть подкреплена, по возможности, документацией и перепиской. Жалоба также может указывать на желаемый результат. Наконец, в жалобе должны быть указаны заявитель(и) или его/ее назначенный представитель(и) и предоставлена контактная информация..

ГЛАВА 9 УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТОМ

Строительные контракты и другие контракты будут включать положения, регулирующие занятость и охрану труда и промышленную безопасность, как это установлено типовыми закупочными документами Всемирного банка и законодательством Кыргызской Республики.

PMO будет управлять подрядчиками и контролировать их в отношении сотрудников подрядчиков, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных соглашений (обязательств, представлений и гарантий) и процедур управления трудовыми ресурсами. Это может включать периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки объектов Проекта и рабочих площадок, а также проверку записей и отчетов об управлении трудовыми ресурсами, которые ведутся подрядчиками.

ОУП может просматривать следующие записи и отчеты по управлению трудовыми ресурсами: репрезентативные образцы трудовых договоров или соглашений между третьими лицами и работниками; записи о полученных жалобах и о том, как жалобы были разрешены; отчеты, касающиеся проверок безопасности, включая аварии и инциденты, а также корректирующие действия; записи, касающиеся несоблюдения национального законодательства, и записи об обучении работников рискам для здоровья и безопасности труда и профилактическим мерам.

ГЛАВА 10. МОНИТОРИНГ И ОТЧЕТНОСТЬ

Мониторинг и отчетность по процессу управления трудовыми ресурсами проекта необходимы для того, чтобы ОУП/МЭ могли реагировать на выявленные проблемы и предпринимать необходимые шаги для обеспечения эффективного управления трудовыми ресурсами.

В период реализации Проекта, Специалист по соблюдению социальных норм будет предоставлять руководству Проекта краткие ежемесячные отчеты об управлении трудовыми ресурсами, которые будут включать обновленную информацию о реализации ПУМР. Ежемесячные отчеты дополняют квартальные отчеты и годовые отчеты, которые будут рассматриваться руководством МОС. Ежеквартальные и годовые отчеты будут публиковаться на сайте Проекта.

В период реализации Проектаполугодовые отчеты о реализации ЭСС2 будут подготовлены и представлены во Всемирный банк. Эти отчеты будут включать раздел LMP, в котором будет содержаться обновленная информация о прямых работниках, контрактниках и GM.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ

КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА

Кодекс поведения персонала подрядчика: шаблон

Мы, [вставить наименование Подрядчика], выступая в качестве Подрядчика, подписали договор с [укажите имя работодателя] для [вставить описание работ]. Эти работы будут проводиться в [вставляет Сайт и другие места, где будут проводиться Работы.т]. Наш контракт требует от нас принятия мер по устранению экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации и насилия, а также

> **Примечание**:
>
> **Минимальное содержание шаблона Кодекса поведения, установленное Работодателем, не может быть существенно изменено.**Однако Подрядчик может добавлять требования по мере необходимости, в том числе для решения вопросов/рисков, связанных с Контрактом.

гендерного насилия.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших усилий по снижению экологических и социальных рисков, связанных с работами. Это относится ко всему нашему персоналу, рабочим и другим сотрудникам на Объекте или в других местах, где выполняются Работы. Это также относится к персоналу каждого субподрядчика и любому другому персоналу, помогающему нам в выполнении Работ. Все такие лица именуются «Сотрудниками подрядчика» и подпадают под действие настоящего Кодекса поведения..

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

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

ТРЕБУЕМОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика должен:

1. Выполняют свои обязанности компетентно и добросовестно;
2. Соблюдайте настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, правила и другие требования для защиты здоровья, безопасности и благополучия других сотрудников Подрядчика и любых других лиц.;

3. Обеспечение безопасных условий труда за счет:
    a. Обеспечение безопасности рабочих мест, машин, оборудования и процессов;
    b. Ношение необходимых средств индивидуальной защиты;
    c. Принятие соответствующих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и агентов;
    d. Соблюдение применимых аварийных операционных процедур;
4. Сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, являются небезопасными или небезопасными, и дистанцироваться от рабочих ситуаций, которые, по его обоснованному мнению, представляют непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья.;
5. Относитесь к другим с уважением и не допускайте дискриминации определенных групп, таких как женщины, люди с ограниченными возможностями, рабочие-мигранты или дети.;
6. Не участвовать в любых формах сексуальных домогательств, включая нежелательные сексуальные домогательства, просьбы о сексуальных услугах и другие нежелательные 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 уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, получение финансовой, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица.;
8. Не прибегать к сексуальному принуждению, под которым понимается фактическое принуждение или принуждение сексуального характера с применением физической силы, в неравных или принудительных условиях;
9. Не вступать в какие-либо формы сексуальной активности с лицами моложе 18 лет, если они не заключили брак.;
10. Посещать соответствующие учебные курсы, которые будут проводиться по экологическим и социальным аспектам Контракта, включая тренинги по охране труда и технике безопасности, а также тренинги по сексуальной эксплуатации и сексуальным домогательствам.;
11. Сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения;
12. Не принимать ответных мер против любого, кто сообщает о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или работодателю, или любому лицу, использующему Механизм рассмотрения жалоб.

ПОДАЧА ЖАЛОБ

Если кто-либо заметит какое-либо поведение, которое, по его мнению, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения или иным образом его беспокоит, он должен немедленно сообщить об этом. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Контакт [указать имя Эксперта по соблюдению социальных норм Подрядчика, который имеет соответствующий опыт работы с гендерным насилием, или, если такое лицо не требуется по Контракту, другое лицо, назначенное Подрядчиком для решения этих вопросов] в письменной форме по этому адресу [] или по телефону [] или лично по адресу []; или
2. Позвоните [] для связи с горячей линией Исполнителя (если есть) и оставьте сообщение.

Личность человека не раскрывается, если только этого не требует национальный закон, регулирующий сообщение о подозрениях. Жалобы или заявления также могут быть поданы анонимно и будут рассмотрены в установленном порядке. Мы серьезно относимся ко всем сообщениям о потенциальных нарушениях, расследуем их и принимаем соответствующие меры. Мы предоставим теплые направления к поставщикам услуг, которые могут помочь поддержать жертву предполагаемого инцидента, если это необходимо..

Никакого возмездия против любого лица, добросовестно сообщившего о своих опасениях в связи с поведением, запрещенным настоящим Кодексом поведения, не будет. Любые ответные меры будут являться нарушением настоящего Кодекса поведения..

ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Любое нарушение настоящего Кодекса поведения Персоналом Подрядчика может привести к серьезным последствиям, включая расторжение договора и возможное обращение в судебные органы..

ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

Я получил копию настоящего Кодекса поведения на понятном мне языке. Я понимаю, что если у меня возникнут какие-либо вопросы по этому Кодексу поведения, я могу связаться с [укажите имя контактного лица Подрядчика, имеющего соответствующий опыт борьбы с гендерным насилием] для уточнения.

Имя сотрудника подрядчика: [вставьте имя]

Подпись: _____

Дата: (день/месяц/год): _____

Подпись уполномоченного представителя Исполнителя:

Подпись: _____

Дата: (день/месяц/год): _____

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

ПОВЕДЕНИЕ, СОСТАВЛЯЮЩЕЕ СЕКСУАЛЬНУЮ ЭКСПЛУАТАЦИЮ И НАСИЛИЕ, И ПОВЕДЕНИЕ, СОСТАВЛЯЮЩЕЕ СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Ниже приведен список запрещенных действий. Этот список не является исчерпывающим.

(1) **Примеры сексуальной эксплуатации и насилия включают:**но не ограничиваются следующим:

- Сотрудник подрядчика сообщает местному жителю, что он/она может устроиться на работу (например, готовить и убирать) в обмен на сексуальные услуги.
- Сотрудник подрядчика, который подключает домохозяйства к электросети, сообщает главе домохозяйства, возглавляемого женщиной, что он может подключить ее дом к электросети в обмен на сексуальные услуги.
- Сотрудник подрядчика насилует члена местного сообщества или совершает другой насильственный половой акт в отношении члена местного сообщества.
- Сотрудник подрядчика отказывает лицу в доступе на строительную площадку, если это лицо не оказывает ему/ей сексуальных услуг.
- Сотрудник подрядчика сообщает претенденту на работу, что он/она будет принят на работу только в том случае, если он/она вступит в половую связь с этим сотрудником.

(2) **Примеры сексуальных домогательств на работе**среда

- Сотрудник Подрядчика положительно или отрицательно отзывается о внешности и сексуальной привлекательности другого сотрудника.
- Сотрудник Подрядчика сообщает о замечаниях другого сотрудника по поводу его/ее внешности, сотрудник, сделавший такие замечания, отвечает, заявляя, что он/она «провоцирует его на такие замечания» тем, как он/она одевается.
- Нежелательные прикосновения к сотруднику подрядчика/заказчика или сотруднику другого подрядчика/заказчика.
- Сотрудник Подрядчика сообщает другому сотруднику, что он/она получит повышение или продвижение по службе только в том случае, если он/она поделится своими обнаженными фотографиями.