

**Государственное учреждение по развитию питьевого водоснабжения  
и водоотведения при Службе водных ресурсов  
Министерства водных ресурсов, сельского хозяйства  
и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики**

**ПРОЕКТ**

**Процедуры управления трудовыми ресурсами  
в рамках программы  
«Всеобщий доступ к водоснабжению и санитарии – Фаза 1»**

Апрель, 2024

## Оглавление

1. ВВЕДЕНИЕ .....	4
1.1. Описание проекта .....	6
1.2. Компоненты проекта .....	6
1.3. Географический охват проекта .....	10
1.4. Бенефициары проекта .....	11
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ.....	13
2.1. Категории работников .....	13
2.2. Количество проектного персонала. ....	13
2.3. Состав основного персонала. ....	14
2.4. Процедуры найма основного и вспомогательного персонала .....	15
2.5. Трудовая дисциплина .....	15
2.6. Рабочее время, праздники и отпуск .....	16
2.7. Сроки строительства .....	17
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ .....	17
4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА .....	19
4.1. Национальное трудовое законодательство: условия и положения.....	19
4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и техника безопасности .....	22
5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (СЭС2) .....	22
5.1. Трудовые ресурсы и условия труда.....	22
5.2. Пробелы в политике .....	23
Таблица 1. Сравнение ключевых требований ВБ в области охраны труда с требованиями законодательства КР.....	23
6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ .....	24
7. ВНУТРЕННИЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ.....	26
8. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ .....	26
9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ .....	27
10. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ .....	27
10.1. Структура МРЖ для сотрудников .....	28
10.2. Структура МРЖ для контрактных работников .....	28
10.3. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания.....	29
10.4. Мониторинг и отчетность по жалобам .....	30
10.5. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка .....	30
11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ.....	31
12. ПРИЛОЖЕНИЯ .....	32
12.1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ .....	32

## Сокращения

АБИИ	Азиатский банк инфраструктурных инвестиций
БГТ	Безопасность и гигиена труда
ВБ	Всемирный банк
ВСС	Водоснабжение и санитария
ГУРПВСВО	Государственное учреждение по развитию питьевого водоснабжения и водоотведения
ГУРПВСВО	Департамент питьевого водоснабжения и водоотведения
ДЭМ	Департамент экологического мониторинга
КР	Кыргызская Республика
МЭСОМ	Модель управления экологическими и социальными охранными мерами
МоВ	Меморандум о взаимопонимании
МиО	Мониторинг и оценка
МВРСХПП КР	Министерство водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности КР
МПРЭТН	Министерство природных ресурсов, экологии и технического надзора
МФ	Министерство финансов
ОТиТБ	Охрана труда и техника безопасности
ОРП	Отдел реализации проекта
ОпРП	Операционное руководство проекта
ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
ПУТР	Процедуры управления трудовыми ресурсами
ПКС	Проектно-консультативный совет
РА	Реализующее агентство
РПП	Рамочная программа переселения
РУВХ	Районное управление водными хозяйствами
СЭС	Социальные и экологические стандарты
СЭСМБ	Структура управления экологическими и социальными мерами
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СЭиН/СД	Сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства
ЦРП	Цели развития проекта

## 1. ВВЕДЕНИЕ

Кыргызская Республика тесно сотрудничает с международными финансовыми институтами и партнерами по развитию на долгосрочной основе по преодолению бедности, содействию устойчивому развитию и экономическому росту в Кыргызской Республике.

Обеспечение населения безопасной питьевой водой и услугами водоотведения является одним из приоритетных направлений государственной политики Кыргызской Республики.

Кабинет Министров КР стремится обеспечить всеобщий доступ, по крайней мере, к базовым услугам водоснабжения и водоотведения к 2030 году в соответствии с Национальной стратегией устойчивого развития страны на 2018–2040 годы. Для достижения поставленной задачи Кабинет Министров КР получает инвестиции от Всемирного банка согласно новой Рамочной программе партнерства с Кыргызской Республики на 2024–2028 финансовые годы.

Достижение всеобщего доступа к водоснабжению и водоотведению (далее-ВСС) окажет преобразующее воздействие на страну, учитывая, что надежный доступ к безопасной питьевой воде является важной предпосылкой для здорового населения и продуктивной экономики. Эти инвестиции в ВСС принесут особую пользу сельскому населению страны, которое зависит от неулучшенных источников воды и подвергается высокому риску загрязнения и периодических заболеваний, связанных с некачественной питьевой водой, санитарией и гигиеной (далее-ВСГ).

Предлагаемая Программа «Всеобщий доступ к водоснабжению и санитарии направлена на ускорение достижения всеобщего доступа к улучшенным услугам водоснабжения и санитарии в семи областях страны и является неотъемлемой частью программной структуры, поддерживающей видение Кабинета Министров КР, изложенное в «Программе развития питьевого водоснабжения и водоотведения до 2026 года» и ее запланированной последующей программе.

Ожидается, что предлагаемая Программа будет в течение десяти и более лет поддерживать Кабинет Министров КР в финансировании необходимой инфраструктуры ВСС, технической помощи и моделей предоставления услуг для постепенного покрытия необслуживаемых населенных пунктов улучшенными услугами ВСС, модернизации и расширения до эффективных, надежных и устойчивых услуг ВСС.

Программа МПП рассчитана на 10 лет и состоит из трех операций/этапов ИПФ для достижения ЦРП. ЦРП для каждого этапа и ЦРП ориентированы на одни и те же темы, и этапы являются поступательными; каждый этап имеет аналогичную структуру и направлен на достижение общей цели развития программы. Рамочная структура МПП является непрерывной, чтобы обеспечить продолжение деятельности Программы без перерывов в реализации ключевых мероприятий. Общая сметная стоимость программы составляет 400 миллионов долларов США, при этом предлагаемый пакет финансирования MAP составляет 200 миллионов долларов США. Это включает в себя: (i) четырехлетняя фаза 1 (2024-2028 гг.) целенаправленных инвестиций, охватывающий необслуживаемые сельские поселения, при одновременной консолидации структуры оказания услуг в районных управлениях водными хозяйствами (далее-РУВХ) на пилотной основе, совершенствовании институционального потенциала поставщиков услуг, использующих подход, основанный на результатах, немногочисленных и более простых санитарных мероприятий, дополненных обширным анализом и разработкой более сложных санитарных решений, включая создание условий для потенциального привлечения частного сектора; (ii) *трехлетняя фаза 2 (2028-*

2031 гг.) для увеличения инвестиций с переходом к модернизации и расширению инфраструктуры водоснабжения, приоритетным инвестициям в канализацию и масштабированию моделей предоставления услуг с упором на операционную и финансовую эффективность, а также на приспособление к изменению климата; и (iii) *трехлетняя фаза 3 (2030-2033 гг.)* для масштабированию инвестиций в санитарную, консолидации улучшений в сфере водоснабжения и уделения особого внимания обмену знаниями и широкому внедрению политики, планов и инструментов, разработанных в рамках предыдущих двух этапов.

Каждый этап включает целевые мероприятия для укрепления политического и институционального потенциала сектора как: (i) четкое разделение функций (политика, эксплуатация и регулирование); (ii) автономия, подотчетность и эффективность предоставления услуг; (iii) принципы возмещения затрат и финансовой устойчивости; и (iv) экологическая устойчивость и устойчивость к изменению климата.

Необходимо отметить важность Программы и то, что она имеет четкую направленность на борьбу с бедностью, включая конкретные элементы дизайна, нацеленные на предоставление льгот самым бедным и наиболее уязвимым домохозяйствам, и способствует сокращению гендерного неравенства в сельских населенных пунктах за счет улучшения доступа к безопасной питьевой воде, что позволяет женщинам участвовать в другой экономической деятельности.

В целом в данной Программе включены мероприятия, предусмотренные в Программе развития систем питьевого водоснабжения и водоотведения населенных пунктов Кыргызской Республики до 2026 года, утверждённой постановлением Правительства Кыргызской Республики от 12 июня 2020 года № 330.

В республике числятся 1905 населенных пунктов, из них 32 города и 1873 сел. Согласно указанной Программе развития систем водоснабжения и водоотведения населенных пунктов КР до 2026 года, определены 715 сел, где требуется новое строительство системы водоснабжения и 448 сел, в которых необходимо провести реабилитацию водопроводов.

Государственное учреждение по развитию питьевого водоснабжения и водоотведения при Службе водных ресурсов Министерства водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики является государственным органом исполнительной власти, реализующий государственную политику в секторе водоснабжения и водоотведения.

Государственное учреждение по развитию питьевого водоснабжения и водоотведения при Службе водных ресурсов Министерства водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики выступает исполнительным агентством Программы, который имеет достаточный потенциал для его реализации. Реализация Программы будет выполнена Отделом реализации проекта (ОРП) при ГУРПВСВО, в котором работают квалифицированные, опытные специалисты и эксперты. СВР МВРСХПП будет получать поддержку через Отдел реализации проекта, которому будет поручено 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 ОРП на центральном и региональном уровнях.

Механизм реализации каждого этапа данной всеобщей 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

**Фаза 1** (155 млн. долларов США, из которых 100 млн. долларов США финансирование MAP\ВБ кредитных средств на льготной основе и Азиатский банк инфраструктурных инвестиций (далее-АБИИ) предоставляет - 50,0 млн. долларов США кредитных средств и 5,0 млн. долларов США на грантовой основе) будет охватывать первую партию инвестиций в инфраструктуру ВСС в населенных пунктах, не обслуживаемых в наименее обслуживаемых регионах, а также в районах этих регионов, где нет текущих или запланированных инвестиций. В рамках этой фазы проект будет финансировать строительство новых систем водоснабжения и санитарной инфраструктуры приоритетных домохозяйств и социальных учреждений (локализация). Мероприятия по ВСС будут опираться на опыт и уроки, полученные в рамках текущего проекта SRWSSDP (P154778), финансируемого Всемирным банком, и Проекта по улучшению водохозяйственных услуг, устойчивых к изменению климата (CRWSP, P173734), и будут направлены на стимулирование улучшения услуг параллельно с развитием инфраструктуры, чтобы обеспечить устойчивость этих инвестиций. Таким образом, Фаза 1 будет включать в себя структурированную в виде грантов, основанные на результатах (далее-ГОР) программу наращивания потенциала для центральных ведомств и 4 районных управлений водными хозяйствами (далее-РУВХ) на пилотной основе, чтобы стимулировать и дать им возможность самостоятельно расширять и повышать качество услуг в пределах их районных центров и прилегающих к ним сел. В рамках проекта будет также финансироваться улучшение существующих услуг по управлению фекальным осадком (УФО), предоставляемых как частными, так и муниципальными операторами, а также оценка и разработка более сложных санитарных мероприятий, требующих централизованных решений по очистке, которые будут реализованы на последующих этапах. Кроме того, Фаза 1 предусматривает создание программы обучения для документирования уроков и информирования о реализации программы, включая исследования и обширный мониторинг и анализ данных, развитие обучения на местах и подготовку аналитических справок – как со стороны организаций-исполнителей, так и со стороны Всемирного банка.

**Фаза 2** (145 млн. долларов США, из которых 50 млн. долларов США финансирование MAP) расширит поддержку РУВХ с упором на модернизацию инфраструктуры и расширение существующих систем водоснабжения, как селах, так и в городах, и финансирование на основе показателей эффективности для улучшения качества обслуживания, а также операционной и финансовой устойчивости. В рамках этой фазы будут расширены масштабы УФО и санитарии в домашних хозяйствах, а также дополнены приоритетные инвестиции в канализацию с использованием проектов и знаний, разработанных в рамках Фазы I, в частности, моделей инфраструктуры для многоэтажных зданий в сельских и малых городах. Помимо этого, в партнерстве с Международной финансовой корпорацией (МФК) будет осуществляться привлечение частного сектора для очистки и повторного использования сточных вод, ориентированное на населенные пункты вокруг озера Иссык-Куль - жизненно важного региона для туристической отрасли страны, находящегося под угрозой из-за сброса неочищенных сточных вод. Ожидается, что к концу этой фазы все населенные пункты страны будут иметь доступ (как минимум) к улучшенным услугам водоснабжения. ГОР будут расширены с учетом уроков, извлеченных из Фазы 1, включая корректировки, направленные на повышение эффективности реализации грантов и их воздействия на институциональный потенциал и предоставление услуг. Реализацию второго этапа планируется начать в 2028 году, через четыре года после начала Фазы 1,

чтобы было достаточно времени для учета уроков, извлеченных в ходе Фазы 1, и привлечения дополнительных финансирующих организаций.

**Фаза 3** (100 млн. долларов США, из которых 50 млн. долларов США будут финансироваться МАР) будет направлена на расширение масштабов улучшения санитарных условий по всей стране и разработку крупномасштабного инвестиционного пакета для продвижения безопасных санитарных систем, ориентированных на цепочку комплексного обслуживания и потенциальные возможности переработки отходов в ресурсы. В рамках этого этапа программа будет поддерживать дополнительную инфраструктуру водоснабжения на последней миле (конечного подключения) путем целенаправленной модернизации и расширения. Кроме того, этот этап будет включать в себя консолидацию модели предоставления услуг, с уделением большего внимания исследованиям и разработкам, инновациям и дальнейшему повышению эффективности. Кроме того, на этом этапе приоритет будет отдан обмену знаниями внутри государственных предприятий областного и районного уровня, чтобы обеспечить широкое распространение политики, планов и инструментов, разработанных в рамках Программы. Ожидается, что реализация третьей фазы начнется в 2030 году.

Предлагаемый Проект для Фазы 1 МПП состоит из следующих четырех компонентов для достижения цели развития проекта. Ожидаемое общее количество бенефициаров оценивается приблизительно 350 000 человек, проживающих в 111 населенных пунктах Чуйской, Иссык-Кульской, и Ошской областях. Кроме того, Проект принесет косвенную выгоду существующим потребителям от деятельности, связанной с управлением коммунальных предприятий. Ниже представлено краткое описание мероприятий, которые будут финансироваться в рамках каждого компонента. Ниже представлено краткое описание мероприятий, которые будут финансироваться в рамках каждого компонента.

## **1.2. Компоненты проекта**

**Компонент 1 «Инвестиции в водоснабжение»** будут финансировать строительство новых систем водоснабжения в необслуживаемых сельских местностях в приоритетных регионах. Финансирование Всемирного банка и АБИИ для этого компонента будет сосредоточено на приоритетных инвестициях в Чуйской, Иссык-Кульской и Ошской областях. В рамках проекта приоритетное значение будет уделяться использованию гравитационных систем, энергоэффективного насосного оборудования и солнечной энергии, где это возможно, для минимизации выбросов парниковых газов. Для минимизации воздействия изменения климата при разработке источников воды будут использоваться подземные воды, а при строительстве сетей будут применяться материалы, устойчивые к перепадам высоких температур. Разработка схемы будет основываться на коллективном подходе, с консультациями с участием людей с ограниченными возможностями, опирающимися на местные знания и исторические данные. Дополнительные мероприятия по институциональной поддержке определены в рамках Компонента 3. Эти мероприятия, вместе с инвестициями в инфраструктуру, будут поддерживать работу системы водоснабжения, обеспечивая устойчивое предоставление услуг. Компонент 1 также включает ассигнования на ПСД и надзор, а также на непредвиденные расходы для решения потенциальных непредвиденных технических проблем, которые могут помешать достижению целей водоснабжения на проектных территориях. В частности, в рамках проекта будут финансироваться:

**Подкомпонент 1.1 - Доступ к водоснабжению для необслуживаемого населения.** В рамках данного подкомпонента будут финансироваться проектирование и строительство устойчивых к изменению климата систем водоснабжения в 35 населенных пунктах целевых

регионов, которые в настоящее время не обслуживаются. В рамках первой фазы основное внимание будет уделено населенным пунктам с населением не менее 1 000 человек, чтобы обеспечить экономическую целесообразность услуг водоснабжения. В частности, проект будет финансировать развитие устойчивых источников воды, инфраструктуры водоочистки для обеспечения высокого качества питьевой воды, надежных сетей передачи и распределения воды, способных выдерживать экстремальные погодные условия, а также подключение домохозяйств с помощью счетчиков для обеспечения устойчивого водопользования, рассчитанное на 70 000 человек в Чуйской, Ошской и Иссык-Кульской областях.

**Подкомпонент 1.2 - Модернизация системы водоснабжения.** Данный подкомпонент будет финансировать инженерное проектирование и строительство целевых модернизаций систем водоснабжения районных центров в Араванском, Ак-Суйском, Панфиловском и Сокулукском районах (350,000 бенефициаров). В рамках модернизации приоритетными будут инвестиции, демонстрирующие воздействие на надежность услуг, финансовую жизнеспособность и устойчивость к изменению климата, в (i) населенных пунктах с низким уровнем доступа и устаревшей инфраструктурой, (ii) экономически важных населенных пунктах (включая средние города и районные центры) с плохо работающей инфраструктурой и низким качеством услуг, и (iii) других населенных пунктах, требующих модернизации услуг. В частности, проект будет финансировать инвестиции, направленные на увеличение источников и хранилищ, гидравлические улучшения и расширение сети для обеспечения водоснабжения в условиях изменения климата, обеспечения эффективного управления водными ресурсами и снижения уязвимости к климатическим воздействиям. Модернизация системы водоснабжения соответствует целям страны, устойчивых к изменению климата и обеспечивает надежный доступ населения к услугам водоснабжения при изменении климатических условий.

**Компонент 2 - Развитие санитарии** будет финансировать приоритетные мероприятия по улучшению санитарных условий, с уделением особого внимания сдерживающему элементу в цепочке обслуживания и услугам УФО, а также техническую помощь (ТП) для проектирования более сложных систем канализации.

**Подкомпонент 2.1. - Улучшение санитарных условий на объектах.** Проект будет финансировать строительство и/или реабилитацию/реконструкцию децентрализованной системы санитарии, включая модернизацию туалетов для уязвимых домохозяйств и отдельных государственных учреждений (школ, детских садов и медицинских центров), тем самым повышая устойчивость сообщества к рискам для здоровья, связанным с климатом. Кроме того, будет финансироваться ТП и оборудование для развития услуг ФСМ, включая оценку рынка и разработку руководства по сбору, транспортировке, обработке и повторному использованию фекального осадка, что способствует смягчению последствий изменения климата за счет предотвращения выделения метана из неочищенных отходов и поддерживает адаптацию к климату за счет повторного использования очищенных отходов в качестве ресурсов, таких как удобрения, снижая зависимость от синтетических альтернатив и улучшая здоровье почвы. Помимо этого, проект будет финансировать разработку и внедрение стратегии маркетинга санитарных услуг и изменения поведения для стимулирования внедрения и использования улучшенных ВСГ на уровне домохозяйств и общественных институтов и поведения, которые необходимы для обеспечения устойчивости к изменению климата и снижения нагрузки на водные ресурсы.



**Подкомпонент 2.2. - ТП по проектированию улучшений систем канализации** В рамках данного подкомпонента будет оказана поддержка ТП по оценке и инженерному проектированию централизованной и децентрализованной канализационной инфраструктуры в приоритетных населенных пунктах, где это технически, финансово и экологически возможно, с целью улучшения качества воды и здоровья населения, снижения загрязнения окружающей среды и повышения устойчивости экосистем к климатическим воздействиям. Проект будет уделять приоритетное внимание разработке решений для поселений с многоэтажными домами, санитарные системы которых в настоящее время являются источником загрязнения окружающей среды, в том числе грунтовых вод. В рамках данного подкомпонента проект также профинансирует проведение технических оценок, необходимых для привлечения частного сектора к очистке сточных вод вдоль озера Иссык-Куль, и поможет смягчить экологическое воздействие на значительный ресурс пресной воды. Также ожидается, что данная ТП будет способствовать использованию инновационных и устойчивых решений частного сектора по водоочистке и содействовать смягчению последствий изменения климата за счет усовершенствования методов управления сточными водами и адаптации путем сохранения экосистемы озера и средств к существованию, зависящих от нее.

**Компонент 3 - Программа улучшения качества услуг на основе результатов** - направлен на укрепление институционального потенциала и потенциала предоставления услуг на центральном, областном, районном уровне и уровне отдельных систем. Проект будет финансировать ГОР для отдельных учреждений водного сектора по реализации их институциональных планов и планов развития услуг ВСС, а также повышению устойчивости услуг ВСС. Запланированные инвестиции в рамках этого компонента будут направлены на повышение потенциала и деятельности РУВХ по планированию и управлению, включая инновационные решения для расширения услуг, повышения устойчивости к изменению климата, управления активами и операционной деятельностью, обслуживания потребителей, процедур установления тарифов, финансового управления, а также отраслевого мониторинга и отчетности. Он также будет оказывать поддержку в подготовке договоров на оказание услуг между оператором и владельцем активов.

**Подкомпонент 3.1. - Повышение качества услуг.** В рамках данного подкомпонента проект будет финансировать ГОР, управляемый централизованно ГУРПВСВО, для поддержки четырех РУВХ (из десяти, запланированных на Фазе 1), включая начальные мероприятия, расширение и инвестиции в улучшение услуг РУВХ (включая интегрированных сельских поставщиков) для обеспечения операционной и финансовой эффективности, что будет способствовать устойчивому управлению водными ресурсами, сокращению потерь и неэффективности, а также повышению устойчивости систем водоснабжения к изменению климата. ГОР будет состоять из двух частей: (i) фиксированная часть, связанная с достижением определенных институциональных предпосылок (усиление институционального потенциала РУВХ, разработка, утверждение и принятие плана улучшения качества услуг, плана улучшения гендерной ситуации и утвержденной системы пересмотра тарифов и проверяемой системы финансового управления), чтобы содействовать принятию устойчивых и справедливых практик управления водными ресурсами, имеющих важное значение для обеспечения доступа к услугам водоснабжения для всех, включая уязвимые группы населения, что способствует адаптации к изменению климата. Для повышения эффективности процесса создания проекта фиксированный грант будет доступен только в течение первых 18 месяцев после начала реализации проекта. (ii) Переменная часть, связанная с эффективностью

предоставления услуг, включая охват, часы работы, удовлетворенность потребителей и возмещение затрат, и снижение доли неучтенной воды, направленная на повышение эффективности водопользования, тем самым поддерживая усилия по смягчению последствий изменения климата путем оптимизации использования ресурсов. Точный набор индикаторов результативности будет определен в соглашении о результатах деятельности между ГУРПВСВО и РУВХ.

### ***Подкомпонент 3.2 - Программа профессионального и технического развития<sup>1</sup>.***

Проект будет финансировать реализацию долгосрочной программы развития потенциала, ориентированной на выдачу сертификатов в ответ на необходимость создания резерва профессиональных кадров и укрепления устойчивости и адаптационного потенциала в водохозяйственном секторе с необходимыми навыками для планирования и управления эффективными и устойчивыми услугами водоснабжения. Учебные заведения будут отбираться на конкурсной основе, с учетом технической надежности предлагаемой программы обучения, продемонстрированных методов обучения и эффективности систем мониторинга и оценки (МиО).

**Компонент 4 «Структурирование и управление программой на основе МПП»** будет способствовать созданию структуры управления программой и потенциала развития инфраструктуры ВСС. В частности, компонент будет финансировать (i) ТП и обучение для разработки инструментов управления программой, включая стандартные инструменты по ООС, руководства и протоколы по реализации для улучшения координации и эффективности внедрения Программы, а также программу мониторинга и оценки (МиО), которая, помимо мониторинга доступа и качества услуг, будет включать оценку устойчивости к изменению климата и устойчивости результатов проекта, включая эффективность проекта в смягчении неблагоприятных воздействий и расширении возможностей в области адаптации; (ii) ТП для подготовки инвестиционных пакетов, инженерного проектирования и инструментов по мерам безопасности для будущих мероприятий, запланированных на последующих этапах МПП; (iii) Дополнительные операционные расходы, ТП и оборудование для управления программой; и (iv) ТП, оборудование и услуги для поддержки программы развития знаний и коммуникационной стратегии для МПП, направленной на повышение осведомленности и понимания заинтересованными сторонами важности ускоренного доступа к ВСС, устойчивости предоставления услуг и устойчивости к изменению климата.

### **1.3. Географический охват проекта**

В настоящее время по данным ГУРПВСВО имеются 346 сел, которым требуются инвестиции для капитального строительства и реабилитации систем водоснабжения (которые еще не вошли ни в один проект), из них 18 сел являются административными центрами районов, которые еще не охвачены проектами и являются приоритетными для финансирования. На основании выделяемого финансирования со стороны ВБ в предлагаемый Проект, ГУРПВСВО включает 111 населенных пунктов Чуйской, Иссык-Кульской и Ошской областей согласно следующими критериями отбора:

1. Отсутствие доступа к безопасной питьевой воде:

- отсутствие системы водоснабжения, население получают воду из арыков, родников и каналов;

---

<sup>1</sup> Введено через SRWSSDP-AF1. Эта деятельность будет координироваться с предлагаемым «Центром передового опыта в области водных исследований», который будет создан в рамках Проекта качества и инноваций в сфере высшего образования (HEQIP, P178592).

- система водоснабжения построена до 1980 года и пришла в негодность, реабилитация в последние годы не проводилась, вода подается менее 3-х часов;
  - имеется централизованная система водоснабжения, но не все население получают воду, подается менее 24-х часов в сутки или реже;
2. Готовность и согласие населения:
    - готовность подключиться к новой системе водоснабжения и платить за подключение;
    - готовность платить за тарифы на подачу воды;
  3. Экономическая целесообразность (затраты на строительство системы водоснабжения должно быть не более 350 \$ на душу населения).
  4. Наличие потенциала к обеспечению дальнейшей устойчивости функционирования системы водоснабжения.

Предлагаемый перечень населенных пунктов, который включает 111 сел Чуйской, Иссык-Кульской и Ошской областей, сформирован исходя из следующих факторов:

- соответствие критериям отбора сел;
- возможность объединения нескольких сел с целью пакетирования при проектировании и строительстве, а также создания единого оператора услуг ВСС, чтобы обеспечить их дальнейшую устойчивость.

Ниже проектные зоны, запланированные для Проекта Фазы 1:

- Чуйская область – Панфиловский и Сокулукский районы;
- Ошская область – Араванский район;
- Иссык-Кульская область – Ак-Сууйский район.

#### **1.4. Бенефициары проекта**

В рамках настоящего Проекта будут выполнены необходимые мероприятия по строительству новых и/или реабилитации существующих систем водоснабжения в целевых населенных пунктах Кыргызской Республики. Получатели пользы/выгоды от реализации настоящего Проекта, согласно уровню получения выгоды, подразделены на следующие категории, как прямых и косвенных:

##### **Прямые бенефициары Проекта**

- около 350 000 жителей, проживающих в 111 населенных пунктах Чуйской, Иссык-Кульской и Ошской областей будут обеспечены доступом к водопроводной и безопасной питьевой воде с подключением через приборы учета воды;
- около 350 социальных учреждений будут подключены к системе водоснабжения;
- более 70 000 человек (особенно дети) получат прямую выгоду от инвестиций, направленные на строительство и модернизацию санитарных узлов и технических сооружений, а также связанные с ними информационно-образовательные мероприятия по улучшению гигиены здоровья и изменения поведенческих навыков в образовательных учреждениях;
- около 40 местных поставщиков услуг как МПВ\СООПВ усилят материально-техническую базу для дальнейшей устойчивой эксплуатации системы водоснабжения. Кроме того, будут организованы соответствующие мероприятия по наращиванию потенциала в области управления и развития услуг ВСС на местном уровне;
- Инвестиции Проекта будут направлены на повышение потенциала и операций 4 РУВХ по планированию и управлению, включая инновационные решения для повышения устойчивости к изменению климата, управления активами и операционной деятельностью, обслуживания клиентов, процедур установления тарифов, финансового управления, а также отраслевого мониторинга и отчетности.

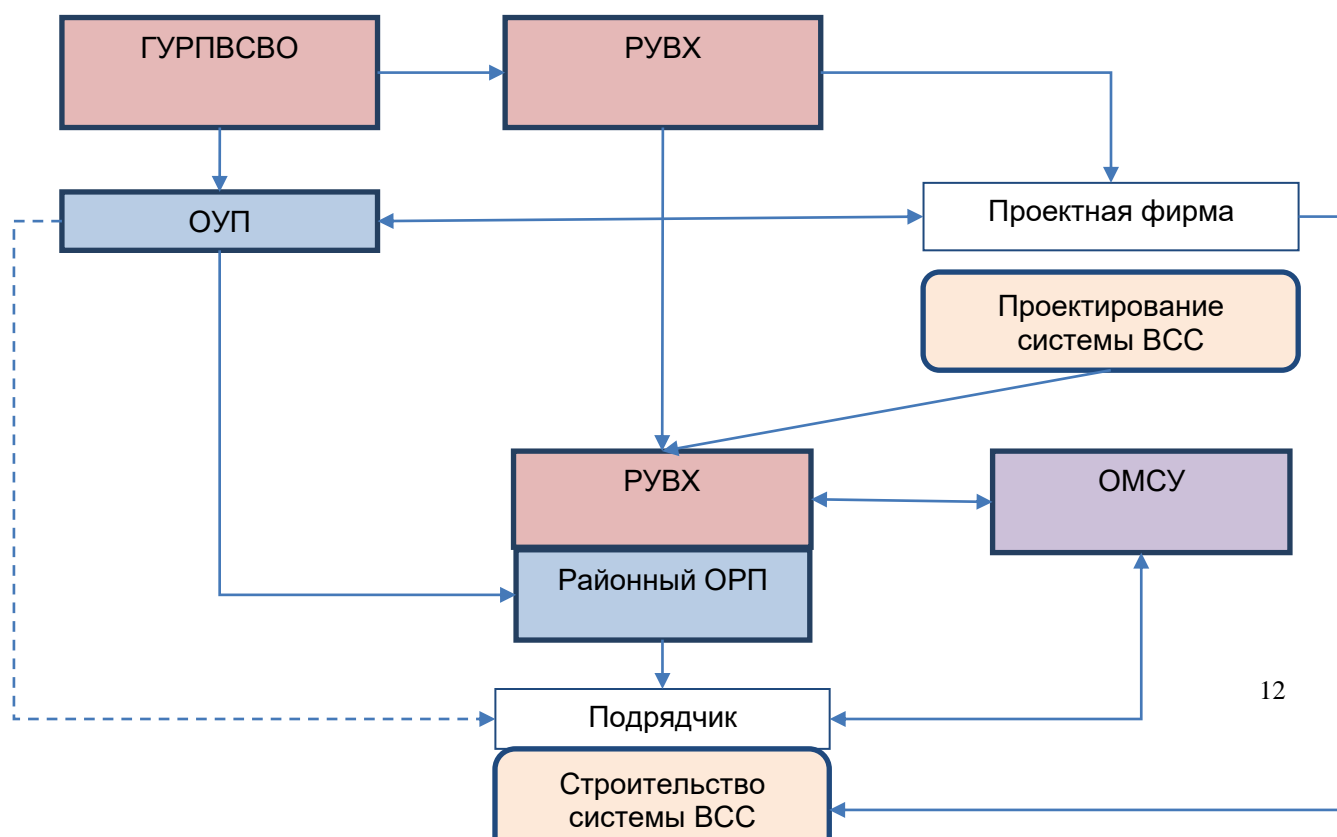
Необходимо отметить, что в число прямых бенефициаров -жителей, проживающих в целевых районах, входят домохозяйства с низкими доходами, женщины, лица с различной инвалидностью и молодежь. Ожидается, что улучшение предоставления услуг водоснабжения принесет ряд выгод этим социальным группам. К ним относятся: реализация прав человека на воду и санитарные услуги, снижение заболеваемости и рисков для здоровья населения, передающихся через воду, а также улучшение качества окружающей среды (включая сокращение выбросов запахов из небезопасно-управляемых туалетов и неочищенных сточных вод).

### Косвенные бенефициары Проекта

Бенефициарами Проекта будут также государственные органы на республиканском и местном уровнях, а именно:

- Государственное учреждение по развитию питьевого водоснабжения и водоотведения при Службе водных ресурсов Министерства водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики;
- Органы местного самоуправления (айыл окмоту) в участвующих районах. В конечном итоге, потребители на территориях, охватываемых Проектом, будут получать выгоду от качественно-предоставляемых услуг, чьи качества улучшатся в результате оказания институциональной поддержки и мероприятий по повышению потенциала;
- Департамент профилактики заболеваний и государственного санитарно-эпидемиологического надзора при МЗ КР и его районные подразделения получат выгоду Проекта в виде лабораторных оборудования необходимых для проведения лабораторных исследований\анализа и отслеживания качества питьевой воды. Также, ожидается обновление базы данных Департамента для контроля качества воды и заболеваний, связанных с качеством питьевой воды.

На рисунке 3 представлен механизм реализации и институциональная структура ОРП ГУРПВСВО.



## 2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

### 2.1. Категории работников

СЭС 2 классифицирует работников как: основной персонал, работников по контракту, работников основного поставщика, работники, занятые на общественных работах. Ожидается что ОРП ГУРПВСВО будет охватывать следующие категории работников: основной персонал и работников по контракту. Кроме того, было обнаружена малая вероятность того, что Проект будет постоянно получать какие-либо основные материалы, важные для проекта, на постоянной основе от выбранных поставщиков, в связи с чем не предполагается привлечение работников основного поставщика. Также не ожидается привлечение работников, занятых на общественных работах.

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

**Работники по контракту.** Ожидается, что будут задействованы две категории контрактных работников: (i) контрактные работники, которые будут заняты на строительных работах по компоненту 2 и 3, (ii) частные организации которые будут обеспечивать наращивание потенциала на центральном и местном уровнях, а также оказывать услуги ОРП, направленные на поддержку в реализации проекта.

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

Сроки и продолжительность занятости нанятых рабочих будут известны на более поздних этапах, однако они будут привлекаться только на время строительных работ на соответствующих подпроектах, которые продлятся не более 18 месяцев.

### 2.2. Количество проектного персонала.

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

- специалист по закупкам;
- специалист по выплатам;
- инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- специалист по охране окружающей среде;
- специалист по социальным мерам безопасности;
- 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, институциональному развитию и по развитию санитарии и гигиены).

Принимая во внимание характер рабочей силы проекта (в основном строители с низким уровнем квалификации) и характеристики рынка рабочей силы в КР, вполне вероятно, что рабочая сила, особенно низкоквалифицированные рабочие, будут преимущественно мужчинами. Ожидается, что в ОРП ГУРПВСВО и консультационных услугах Проекта будут работать женщины-работники, которые не занимаются строительными работами в компонентах Проекта.

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

Кроме того, с профессиональными компаниями, занимающимися наращиванием потенциала, могут быть заключены контракты для проведения опросов, тренингов и других оценок в рамках Проекта.

Прямые работники ОРП ГУРПВСВО как правило, будут полностью заняты до завершения деятельности проекта на контрактной основе и в соответствии требованиями Трудового Кодекса КР.

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

**Работники по контракту.** Предварительное число подрядчиков, с которыми будут заключены контракты в рамках компонента 1 «Инвестиции в инфраструктуру водоснабжения» предварительно ожидается до 40 единиц. Каждый подрядчик привлечет около 15 рабочих для выполнения строительных работ в каждом подпроекте. Общее число нанятых рабочих предварительно составит около 600 человек, которые будут работать с начала строительных работ до их завершения.

Подрядная организация будет нести ответственность за мобилизацию рабочей силы в соответствии с типом работы и сезоном. Рабочее время не должно превышать 8 часов в день с предоставлением как минимум 1 часа для отдыха.

### **2.3. Состав основного персонала.**

В настоящее время ОРП ГУРПВСВО состоит из следующего состава:

- Директор ОРП;
- Финансовый менеджер;
- Специалист по выплатам;
- Старший специалист по закупкам;
- Специалист по закупкам;
- Старший инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Специалист по развитию санитарии;
- Специалист по институциональному развитию;
- Специалист по социальным вопросам;
- Специалист по охране окружающей среды;
- Специалист по мониторингу и оценке;
- Ассистент-переводчик;

- Офис-менеджер.

## **2.4. Процедуры найма основного и вспомогательного персонала**

### 2.4.1 Процедура отбора персонала

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

### 2.4.2. Штатное расписание и круг полномочия (техническое задание)

Штатное расписание, количество ключевых сотрудников и их техническое задание согласовываются со Всемирным банком. Штатное расписание и заработная плата сотрудников ОРП ГУРПВСВО ежегодно утверждаются МФ КР. Техническое задание будет включено в контракт каждого соответствующего сотрудника и консультанта ОРП ГУРПВСВО.

### 2.4.3. Контракты и испытательный срок

#### Контракты:

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

#### Испытательный срок:

При заключении контракта, по соглашению сторон, может быть предусмотрен предварительный испытательный срок, в течение которого работодатель проверяет деловые качества работников, а работник знакомится с условиями труда.

В течение испытательного срока работник выполняет свою работу в соответствии с Законом о труде и условиями контракта, заключенного с ОРП ГУРПВСВО.

Испытательный срок для персонала ОРП ГУРПВСВО может быть назначен до 6 месяцев и должен быть указан в контракте.

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

### **Прекращение трудовых отношений с работниками**

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

## **2.5. Трудовая дисциплина**

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

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

- Предупреждение;
- Выговор;
- Увольнение.

Перед применением дисциплинарного взыскания от работника необходимо затребовать письменное объяснение.

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

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергается новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергнутым дисциплинарному взысканию. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

## **2.6. Рабочее время, праздники и отпуск**

### **2.6.1. Рабочее время**

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

На основании трудового законодательства Кыргызской Республики:

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

### **2.6.2. Выходные и праздничные дни**

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

### **2.6.3. 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 ОРП утверждается директором ГУРПВСВО;
  - отпуска работников утверждаются директором ОРП ГУРПВСВО.



- 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.

## **2.7. Сроки строительства**

По мере необходимости потребуются рабочие, нанимаемые на контрактной основе для проведения строительных работ. Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но может быть несколько длиннее или короче, в зависимости от погодных условий. Таким образом, подрядчик должен будет мобилизовать рабочую силу, с учетом вида работ и сезона. Продолжительность рабочего времени не должна превышать 8 часов в день, а на отдых не менее 1 часа. Сроки и продолжительность найма контрактных работников будут известны на более поздних этапах, однако они будут наняты только на время реализации соответствующих подкомпонентов, которая вряд ли продлится более 18 месяцев.

## **3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ РИСКОВ**

**Основные трудовые риски:** в рамках Компонент 1 «Инвестиции в водоснабжение» и Компонента 2 «Развитие санитарии» предлагается выполнить строительные работы/работы по реабилитации систем питьевого водоснабжения и водоотведения, и модернизация и/или строительство санитарных узлов и сооружений в социальных учреждениях. Принимая во внимание, что основная деятельность проекта направлена на строительство новых и реабилитацию существующих объектов водоснабжения и водоотведения, будут иметь место риски, связанные со здоровьем и безопасностью, возникающие при проведении строительных работ в рамках компонентов проекта. Предполагается, что работники будут подвергаться некоторым вредным и опасным производственным факторам, которые в основном включают: земляные работы, работа на высоте, работники могут подвергаться риску инфекций и заболеваний при работе вблизи водных и канализационных систем, несоблюдение работниками требований по охране труда и технике безопасности.

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

**Приток рабочей силы и связанное с этим гендерное насилие.** Гендерное насилие /сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства (СЭН/ДГ), а также детский труд, считаются низкими, учитывая соблюдение ОРП национального трудового кодекса, запрещающего принудительный труд (статья 10 Трудового Кодекса). От подрядчика потребуются указать в контракте, что он отказывается от использования детского и принудительного труда и будет принимать меры по смягчению последствий ГН,

а сотрудники ОРП ГУРПВСВО, отвечающие за надзор за подрядчиками, будут отслеживать и сообщать об отсутствии принудительного труда.

Все контракты на проведение ремонтных работ будут также включать стандартный Кодекс поведения (Приложение 1), в том числе меры по предотвращению гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и домогательств (ГН/СЭН/ДГ). МРЖ будет представлен основным и контрактным работникам.

**Риски, связанные с охраной труда и техникой безопасности.** Все подрядчики должны будут разработать и внедрить письменные планы управления трудовыми ресурсами, включая процедуры по созданию и поддержанию безопасных условий труда в соответствии с требованиями СЭС2. В соответствии с Планом управления окружающей и социальной средой (ПУОСС) все подрядчики должны будут гарантировать, что рабочие будут использовать основные средства защиты, проходить базовое обучение по технике безопасности и выполнять другие превентивные меры, как это предусмотрено в Рамочном документе управления экологическими и социальными мерами (РДУЭСМ).

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

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

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

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

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

### **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 18), 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 ОРП ГУРПВСВО и подрядными организациями строительно-монтажных работ.

Использование детского труда в наихудших формах запрещается (статья 10).

## **4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

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

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

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

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

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

### **Заработная плата и отчисления**

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

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

### **Рабочее время**

Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов (статья 90), а лицам моложе 18 лет разрешено работать меньше. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре/контракте между работодателем и работником (статья 93).

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

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

### **Отдых и перерывы**

Виды времени отдыха (ст. 109):

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

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

### **Отпуск**

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

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

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

### **Сверхурочная работа**

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

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

### **Трудовые споры**

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

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

### **Жалобы**

Закон об обращениях физических и юридических лиц (№67 от 4 Мая 2007) содержит правовые положения, установленные информационные каналы для граждан подавать свои жалобы, просьбы и жалобы. Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 15 дней с даты получения, которые не требуют дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для апелляций, которые требуют дополнительного изучения.

## **4.2. Краткий обзор законодательства: охрана труда и техника безопасности**

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

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

Закон Кыргызской Республики о безопасности труда, вступивший в силу 1 августа 2003 года, №167, устанавливает правовые рамки отношений между работодателями и работниками и направлен на создание условий труда, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников. на работе. Закон устанавливает основные направления государственной политики в области охраны труда и принципы государственного управления охраной труда.

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

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

## **5. ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ВСЕМИРНОГО БАНКА (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

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

**Таблица 1. 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 трудом.</li> <li>• Условия найма.</li> <li>• Недискриминация и равные возможности.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Требуется письменный трудовой договор вкл. и условия найма.</li> <li>• Нет дискриминации и равные возможности.</li> <li>• Нет положения о труде и планы</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработка планов управления трудовыми ресурсами вкл. ПУОСС подрядчика.</li> </ul>	управления.
Защита рабочей силы.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запрещение детского труда.</li> <li>• Принудительный трудовой запрет.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Детский труд запрещен (до 15 лет)</li> <li>• Принудительный труд запрещен</li> </ul>
Механизм рассмотрения жалоб.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• МРЖ должен быть на месте 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>
Охрана труда и безопасности.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 процедуры для проекта.</li> <li>• Есть требование по охране труда, обучению, документированию происшествий.</li> </ul>
Категории работников.	Определены категории работников.	Нет такой классификации.
Минимальный возраст работников.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Минимальный возраст для приема на работу – 14 лет;</li> <li>• Ребенок в возрасте от 14 до 18 лет может быть нанят или занят только при определенных условиях.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа для лиц старше 15 лет, разрешение опекуна.</li> <li>• Лица в возрасте 18 лет не допускаются к труду в тяжелых и небезопасных условиях труда.</li> </ul>

## 6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

Директора ОРП ГУРПВСВО будет контролировать и руководить работой всех работников, связанных с Проектом.

Специалисты ОРП ГУРПВСВО по экологии и социальным вопросам будут отвечать за следующие мероприятия:

- Внедрение процедуры управления трудовыми ресурсами;



- Обеспечение соблюдения подрядчиками строительных работ процедур управления трудовыми ресурсами, а также за подготовку планов по охране труда и технике безопасности перед началом строительно-монтажных работ;
- Обеспечение подготовки контрактов с подрядчиками в соответствии с положениями настоящего ПУТР и рамочной модели управления экологическими и социальными охраняемыми мерами проекта, как подробно описано в Операционном руководстве проекта;
- Контроль выполнения подрядчиками трудовых обязательств и обязательств по охране труда по отношению к контрактным и субподрядным работникам в соответствии с требованиями законодательства КР и соответствующих договоров между ОРП ГУРПВСВО и подрядчиками;

При подготовке типовых контрактов с подрядчиками ОРП включают в них требования в части ПУТР и БГТ (безопасность и гигиена труда). В соответствии с требованиями ПУТР и БГТ подрядчики обязаны:

- Соблюдать процедуру управления трудовыми ресурсами и требования в части безопасности и гигиены труда. Если количество рабочих (основные + по контракту) превышает 50 человек, то подрядчики должны разработать собственные ПУТР и планы БГТ (Безопасность и Гигиена Труда).
- Контролировать соблюдение подрядчиками процедуры управления трудовыми ресурсами и требований в части безопасности и гигиены труда.
- Вести учет работников по контракту и соблюдения условий их найма на работу.
- Распространить (в доступной форме) должностные обязанности и условия найма на работу среди всех работников.
- Проследить за тем, чтобы каждый работник, нанятый подрядчиком/ субподрядчиком, знал номер телефона, адрес электронной почты и интернет-сайта, по которым он может подать жалобу в ОРП.
- Ознакомить работников с требованиями, касающимися охраны труда; проводить регулярные тренинги, посвященные праву на безопасные условия труда (которое гарантировано законодательством Кыргызской Республики), рискам, связанным с их работой, и мерам снижения этих рисков до приемлемого уровня.
- Проводить тренинги, посвященные процедуре управления трудовыми ресурсами и безопасности труда, для обеспечения эффективной работы субподрядчиков.
- Убедиться в том, что все работники подрядчиков и субподрядчиков понимают и подписали Кодекс поведения, перед тем как приступить к работе; следить за соблюдением этого Кодекса.
- Мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур управления трудовыми ресурсами;
- Контроль соблюдения норм охраны труда и техники безопасности на всех рабочих местах в соответствии с законодательством КР в области охраны труда и техники безопасности;
- Мониторинг и проведение тренингов по ПУТР и ОТиТБ для проектных работников;
- Обеспечение разработки и внедрения механизма подачи и рассмотрения жалоб для работников проекта, а также за информирование работников о его целях и способах его использования;
- Наличие системы регулярного контроля и отчетности по охране труда и технике безопасности;
- Мониторинг выполнения Кодекса поведения работников.

## **7. ВНУТРЕННИЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ**

Согласно Трудовому кодексу, прием на работу проектных работников будет основываться на принципах недискриминации и равных возможностей. Не допускается дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, включая прием на работу, компенсацию, условия труда и условия найма, доступ к обучению, продвижение по службе или увольнение. Следующие меры будут соблюдаться подрядчиками и контролироваться персоналом ОРП ГУРПВСВО в части обеспечения справедливого обращения со всеми сотрудниками:

- Процедуры найма будут прозрачными, публичными и недискриминационными, и проводиться с уважением этнической принадлежности, религии, сексуальной ориентации, инвалидности или пола;
- Заявки на трудоустройство будут рассматриваться только в том случае, если они поданы в соответствии с официальными процедурами подачи заявок, установленными подрядчиками;
- Перед приемом на работу будут предоставлены четкие описания вакансий, в которых будут объясняться навыки, необходимые для каждой должности;
- Все работники будут иметь письменные контракты с описанием условий работы, и им будет разъяснено их содержание. Работники подпишут трудовой договор;
- Неквалифицированная рабочая сила будет предпочтительно набираться из близлежащих населенных пунктов, из расчета не менее 50%;
- 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 ОРП ГУРПВСВО и подрядчиками строительных работ;
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после предварительного согласования с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

## **8. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ**

Законодательство Кыргызской Республики запрещает лицам моложе 18 лет выполнять «вредные для здоровья или тяжелые» работы, и существуют особые требования к отпуску, продолжительности рабочего дня и другим условиям занятости. Работодатель гарантирует, что строительные рабочие моложе 18 лет не будут наняты. Работники в возрасте до 18 лет допускаются к работам в отраслях, не представляющих опасности для здоровья, со следующим сокращенным рабочим временем: работники в возрасте от 14 до 16 лет - не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю.

Подрядчики должны будут проверить и определить возраст всех работников. Это потребует от работников предоставления официальной документации, которая может включать свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинскую или школьную книжку. Если будет обнаружено, что несовершеннолетний моложе минимального трудоспособного возраста работает над проектом, будут приняты меры для немедленного увольнения или привлечения несовершеннолетнего ответственным образом с учетом наилучших интересов несовершеннолетнего.

## **9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ**

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

Что касается количества работников, которые будут наняты по контракту в период строительно-монтажных работ примерно ожидается около 600 человек.

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

## **10. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ**

В соответствии с требованиями социального и экологического стандарта (СЭС) №2 Всемирного банка, ОРП ГУРПВСВО применит свой действующий механизм подачи и 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 подачи и рассмотрения жалоб — это процедура, которая обеспечивает четкую и прозрачную основу для рассмотрения жалоб, связанных с процессом набора и на рабочем месте. Обычно это принимает форму внутренней процедуры подачи жалоб, за которой следует рассмотрение, ответ руководства и обратная связь.

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

В рамках проекта будет установлена пошаговая процедура МПРЖ для участников проекта в соответствии с СЭС2 до вступления проекта в силу и описана в Операционном руководстве проекта. Процедуры рассмотрения жалоб должны быть адаптированы к потребностям проекта, культуры и состава рабочей силы. Процедуры рассмотрения жалоб могут быть включены в коллективные договоры.

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 ОРП ГУРПВСВО.

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

Возможность использовать 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 ОРП ГУРПВСВО.

Пошаговая процедура МРЖ, соответствующая стандарту СЭС 2, будет разработана еще до начала реализации проекта, и включена в Операционное руководство проекта (ОРП). Это будет двухуровневый механизм. Для других заинтересованных сторон, на которых, так или иначе, оказывает воздействие проект, будет предусмотрен отдельный МРЖ.

### **10.1. Структура МРЖ для сотрудников**

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

#### **Структура МРЖ для основных работников**

**Первый уровень:** любая жалоба или обращение от сотрудников будет рассмотрена Директором ОРП, зарегистрирована специалистом ОРП ГУРПВСВО по социальным вопросам в Журнале регистрации обращений, после чего будет рассмотрена в течение 14 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 ГУРПВСВО для решения проблемы. Жалобы должны быть рассмотрены и ответы должны быть предоставлены в течение 14 рабочих дней.

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

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

**Уровень Подрядчика.** 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 14 рабочих дней, то он будет передан на центральный уровень ОРП ГУРПВСВО.

**Центральный уровень.** Специалист по социальным вопросам ОРП ГУРПВСВО 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 ОРП ГУРПВСВО, должны быть своевременно рассмотрены и решены.

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

Принимая во внимание стандарты предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые в соответствии с требованиями 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/СГ. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СГ. 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.

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

В Проекте будут использованы дополнительные меры по смягчению последствий, пропорциональные риску. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедур управления персоналом, планов охраны труда и техники безопасности, а также протоколов

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

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

ОРП ГУРПВСВО будет нести ответственность за:

- анализ качественных данных о количестве, содержании и статусе жалоб и их внесение в проектные базы данных, созданные ОРП ГУРПВСВО;
- 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. Двухгодичные 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.

#### **10.5. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка**

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

## **11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ**

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

ОРП ГУРПВСВО 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 именуются «**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:



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

## **ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОЗАБОЧЕННОСТИ**

Если какое-либо лицо становится свидетелем поведения, которое, по его мнению, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения, или которое иным образом касается его/ее, оно должно немедленно поднять этот вопрос. Это можно сделать одним из следующих способов:

1. Обратиться к *[введите имя Специалиста ОРП ГУРПВСВО 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, а также поведение, представляющее собой сексуальные домогательства.

**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.