

**Государственное учреждение «Питьевое водоснабжение и водоотведение» при  
Службе Водных Ресурсов при Министерстве водных ресурсов, сельского хозяйства  
и перерабатывающей промышленности**

**Процедуры управления трудовыми ресурсами  
в рамках**

**Программы «Всеобщий доступ к водоснабжению и санитарии – Фаза 1»**

**Март 2025**

## Оглавление

1. Введение.....	4
1.1. Описание Проекта .....	6
1.2. КОМПОНЕНТЫ ПРОЕКТА .....	7
1.3. Цель ПУТР .....	11
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ.....	12
2.1. Категории работников.....	12
2.2. Характеристики, количество работников проекта. График привлечения рабочей силы. ....	13
2.3. Процедуры найма основного и вспомогательного персонала.....	14
2.3.1 Процедура отбора персонала.....	14
2.3.2 Комплектование штата и круг обязанностей .....	14
2.3.3 Контракты и испытательный срок .....	14
2.4. Дисциплина труда.....	15
2.5. Рабочее время, праздники и отпуск16	
2.5.1. Рабочее время .....	16
2.5.2. Выходные и праздничные дни .....	16
2.5.3. Трудовые и социальные отпуска .....	16
2.6. 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).....	23
5.1. Трудовые ресурсы и условия труда .....	23
5.2. Пробелы в политике .....	24
6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ.....	26
7. ВНУТРЕННИЕ НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ.....	28
8. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ .....	29
9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ .....	29
10. МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ .....	29
10.1. Структура МРЖ для основных сотрудников .....	30
10.2. Структура МРЖ для наемных работников.....	31
10.3. Рассмотрение жалоб, требующих особого внимания.....	32
10.4. Мониторинг и отчетность по жалобам .....	33
10.5. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка.....	33
11. УПРАВЛЕНИЕ КОНТРАКТАМИ .....	34
12. ПРИЛОЖЕНИЯ .....	35
12.1. ОБРАЗЕЦ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ.....	35

## Сокращения

ПУОСС	План управления окружающей и социальной средой
ИА	Исполнительное агентство
КР	Кыргызская Республика
ПУТР	Процедуры управления трудовыми ресурсами
МиО	Мониторинг и Оценка
МВРСХиПП	Министерство водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Кыргызской Республики
ОТиТБ	Охрана труда и техники безопасности
ОРП	Отдел управления проектом
ОпРП	Операционное руководство проекта
СЭС	Социально-экологический стандарт
СЭН\СД	Сексуальная эксплуатация и насилие/Сексуальные домогательства
ГУРПВВ	Государственное учреждение «Питьевое водоснабжение и водоотведение»
ВБ	Всемирный банк
СВР	Служба водных ресурсов
ВСС	Водоснабжение и санитария

## 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 Республикой на 2024–2028 финансовые годы.

Достижение всеобщего доступа к водоснабжению и водоотведению (далее-ВСиВО) 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 ВСиВО 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 - Фаза 1» (далее – Программа) 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.

Предлагаемая Программа рассчитана на десять лет, и реализация планируется в следующих трех проектных этапах для достижения всеобщей Цели Развития Программы. Каждый проектный этап ориентирован на одни и те же темы и каждый из них является прогрессивным, а также имеет аналогичную структуру и направлен на достижение общей цели программы. Структура МПП к реализации Программы является непрерывной, что обеспечивает продолжение реализации мероприятий Программы и отсутствие пробелов в реализации ключевых мероприятий. Общая сметная стоимость Программы составляет 400 млн долларов США, при этом предлагаемый пакет финансирования МАР составляет 200 млн долларов США. Сюда входят: (i) четырехлетний этап I (2024-2028 гг.) целенаправленных инвестиций, охватывающий необслуживаемые сельские населенные пункты, при одновременной консолидации структуры оказания услуг в региональных государственных предприятиях (ГП) на пилотной основе и совершенствовании институциональный потенциал поставщиков услуг, использующих подход, основанный на результатах, проведение небольших и более простых мероприятий в области санитарии, дополняемых широким анализом и разработкой более сложных решений в области

санитарии, включая создание условий для потенциального привлечения частного сектора; (ii) трехлетний этап II (2028-2031 гг.) увеличение инвестиций с упором на модернизацию и расширение инфраструктуры водоснабжения, приоритетных инвестиций в канализацию и расширение моделей предоставления услуг с упором на операционную и финансовую эффективность, а также адаптацию к изменению климата; и; (iii) трехлетний этап III (2030-2033 гг.) увеличение инвестиций в санитарную, консолидация мер по усовершенствованию системы водоснабжения и уделение особого внимания обмену знаниями и широкому внедрению политики, планов и инструментов, разработанных в рамках двух предыдущих этапов.

Государственное учреждение «Питьевое водоснабжение и водоотведение» при Службе водных ресурсов при Министерстве Водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатываемой промышленности Кабинета министров Кыргызской Республики (далее - ГУПВВ) является государственным органом исполнительной власти, реализующим государственную политику в секторе водоснабжения и водоотведения.

ГУПВВ выступает исполнительным агентством проекта, которое имеет достаточный потенциал для его реализации. Реализация Программы будет выполнена Отделом реализации проекта при ГУПВВ (далее - ОРП), в котором работают квалифицированные, опытные специалисты и эксперты. Служба водных ресурсов при Министерстве водных ресурсов, сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности(далее – СВР) 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.

Рисунок 1: Механизм реализации и институциональная структура ОРП ГУПВВ. Источник: ГУПВВ

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** будет охватывать первую часть инфраструктурных инвестиций Программы ВСС в населенных пунктах, не имеющих подобных услуг совсем или частично, находящихся в областях и районах с самыми низкими показателями охвата, где отсутствуют текущие или запланированные инвестиции. Фаза 1 будет финансировать строительство и модернизацию систем водоснабжения и приоритетную санитарную (аккумулирующую) инфраструктуру для домохозяйств и социальных объектов. Интервенции в сфере ВСС будут основываться на опыте и уроках, извлеченных по итогам текущего финансируемого Всемирным банком Проекта устойчивого развития сельского водоснабжения и санитарии (ПУРСВС, P154778), а также Проекта улучшения водохозяйственных услуг, устойчивых к изменению климата (ПУВУИК, P173734), более четко акцентируя стимулы для повышения качества обслуживания параллельно инфраструктурному развитию в целях обеспечения устойчивости данных инвестиций. Таким образом, Фаза 1 будет включать программу наращивания потенциала, структурированную по типу Гранта основанного на результате (далее – ГОР), для восьми поставщиков услуг, чтобы предоставить им возможность самостоятельно расширяться и повышать качество услуг в своих районах. ГОР будут дополнены текущими программами по наращиванию потенциала, которые направлены на институты национального уровня. Проект также профинансирует улучшения в существующей практике услуг по утилизации фекального ила (УФИ), оказываемых частными и муниципальными операторами, и проектирование санитарных интервенций, которые будут иметь место на последующих фазах. Фаза 1 предполагает разработку обучающей программы для фиксирования накопленного опыта и создания методической базы для реализации программы. Кроме того, Проект будет финансировать меры содействия в целях структурирования программы, включая информационную работу и мобилизацию ресурсов, чтобы способствовать привлечению финансирования на дальнейших этапах.

**Фаза 2** будет масштабировать программу ГОР для охвата других РУВХ, а также модернизировать и расширять существующие системы водоснабжения в сельской и в городской местности. В рамках данной фазы работа по УФИ и санитарии домохозяйств будет расширена и дополнена приоритетными инвестициями в канализационные системы на основании технических проектов и знаний, полученных в рамках Фазы 1. Привлечение частного сектора в целях улучшения практики утилизации сточных вод будет осуществляться в партнерстве с Международной финансовой корпорацией (IFC), будучи нацеленным на населенные пункты в акватории озера Иссык-Куль – региона, жизненно необходимого для туристической отрасли страны, которому сейчас угрожает текущая практика сброса неочищенных сточных вод. К концу данной фазы, как ожидается, все

населенные пункты страны получают доступ (как минимум) к базовым услугам водоснабжения. ГОР будут расширены с учетом опыта, накопленного в рамках Фазы 1, включая корректировки в целях повышения операционной эффективности. Данная фаза по плану должна начаться через 4 года после начала Фазы 1, что позволит иметь достаточно времени для включения накопленного в ходе Фазы 1 опыта и привлечения дополнительных участников финансирования. Тем не менее программа предполагает гибкость и возможность более раннего начала Фазы 2 в зависимости от готовности технических проектов и доступности финансирования. .

**Фаза 3** будет ориентирована на масштабирование улучшений в сфере санитарии по всей стране и разработку пакета широкомасштабных инвестиций для продвижения санитарии с безопасной эксплуатацией объектов с акцентом на обеспечении полного цикла и потенциальных возможностях преобразования отходов в ресурсы. В рамках данной фазы программа будет поддерживать дополнительную инфраструктуру для конечного подключения с целевой модернизацией и расширением. Кроме того, данная Фаза будет включать консолидацию модели оказания услуг с большим акцентом на потенциале в области управления инвестициями для РУВХ, инновациях, дальнейшем повышении эффективности и вовлечении частного сектора в сферу водоснабжения. Кроме того, в рамках данной Фазы приоритет будет отдан обмену знаниями в масштабе областей и РУВХ, чтобы обеспечить широкое применение положений политики, планов и инструментов, разработанных в рамках ПВДВС. Фаза 3 должна начаться в 2031 году.

## **1.2. КОМПОНЕНТЫ ПРОЕКТА**

**Компонент 1 – Инвестиции в водоснабжение** будет финансировать строительство и модернизацию систем водоснабжения в 126 селах и малых городах Чуйской, Иссык-Кульской и Ошской областей, охватывая около 425 000 человек. Проект будет отдавать приоритет использованию гравитационных систем, энергоэффективному насосному оборудованию и солнечной энергетике для новых систем водоснабжения (которые составляют около 38% систем) с целью минимизации выбросов ПГ. Разработка источников воды предполагает использование грунтовых вод для обеспечения поставок, более устойчивых к засухе, а при строительстве сетей будет использоваться проектирование инфраструктуры, устойчивое к изменению климата, такое как материалы, устойчивые к резким перепадам температур и движению пород на участках, подверженных оползневым явлениям, в Ошской области. Все водозаборы будут включать защиту источника воды и мероприятия по лесовосстановлению, чтобы предотвратить загрязнение, обеспечить охрану водных ресурсов и пополнение водоносного пласта, дальнейшее повышение устойчивости к засухе при одновременном улавливании углерода. При проектировании систем будут применяться Указания Всемирного банка по проектированию устойчивой водохозяйственной инфраструктуры (ВБ-УПУВИ) для минимизации риска сбоя в водоснабжении по причине оползней и других связанных с климатом событий, а также подход, основанный на участии, предполагающий проведение консультаций с участием людей с ограниченными возможностями здоровья, при этом в основу будут положены знания, накопленные на местном уровне, и исторические данные. Техническое проектирование для данного компонента будет финансироваться посредством гранта в объеме 3.5 млн. долл. США со стороны АБИИ. Дополнительная модернизация систем

сельского водоснабжения для обеспечения всеобщего охвата будет покрываться финансированием со стороны АБР в Нарынской области (32,00 млн. долл. США для охвата 36 000 человек) и финансированием ИБР в Джалал-Абадской области. В частности, проект будет финансировать:

**Подкомпонент 1.1 – Доступ к водоснабжению для неохваченного населения.** будет финансировать проектирование и строительство климатически устойчивых систем водоснабжения в 48 на данном этапе не охваченных инфраструктурой населенных пунктах (около 128 000 бенефициаров). А именно, Проект будет финансировать разработку устойчивых источников воды и строительство аккумулирующих сооружений, тем самым снижая уязвимость к засухам, инфраструктуру водоподготовки для обеспечения высокого качества питьевой воды, таким образом повышая положительные конечные результаты для здоровья, прокладку надежных передающих и распределительных сетей, способных работать при высоких температурах и других климатических потрясениях, водохранилища для повышения доступности воды и таким образом обеспечивающим устойчивость к засухам, и подключение водомеров в сетях домохозяйств для обеспечения устойчивого водопользования.

**Подкомпонент 1.2 – Модернизация системы водоснабжения.** будет финансировать проектирование, реабилитацию и модернизацию систем водоснабжения в 78 селах и районных центрах Ак-Суйского, Алайского, Араванского, Кара-Кульджинского, Кара-Суйского, Панфиловского, Сокулукского и Узгенского районов (около 322 000 бенефициаров). В ходе модернизации приоритет будет отдан инвестициям с доказанными воздействиями по устойчивости к засухам с одновременным улучшением надежности обслуживания и финансовой жизнеспособности. Это конкретные инвестиции, сфокусированные на увеличении числа источников и объемов накопления воды, чтобы сократить нехватку воды, вызванную изменением климата, модернизировать гидротехнические сооружения, чтобы сократить потери воды, и расширить охват водоснабжением в связи с изменением климата, обеспечить эффективное управление спросом на водные ресурсы и снизить уязвимость к воздействиям со стороны засухи.

**Компонент 2 – Развитие санитарии** будет финансировать приоритетные инвестиции в санитарии на местах, включая инфраструктуру бытовых и общественных канализационных сетей, улучшение услуг УФИ и техническую помощь (ТА) для разработки более сложных мер по модернизации канализационных систем. Более конкретно, Проект будет финансировать.

- (i) строительство, реабилитацию/перепрофилирование централизованных канализационных систем, включая модернизацию туалетов для уязвимых домохозяйств и отобранных государственных учреждений (школ, детских садов, больниц и центров здравоохранения), которые обеспечат доступность для лиц с ограниченными возможностями здоровья во всех 126 целевых населенных пунктах, чтобы обеспечить их жизнестойкость в случае наводнений. Ожидается, что усовершенствование санитарии усилит жизнестойкость сообщества в связи с рисками здоровью, обусловленными климатическими изменениями, и внесет вклад в меры по смягчению климатических воздействий путем продвижения более эффективного

водопользования и сокращения энергопотребления, связанного с централизованными системами санитарии;

- (ii) ТП (включая поддержку в сфере развития предпринимательства для мелких частных операторов), оборудование и работы для улучшения услуг УФИ, включая сбор фекального ила, его транспортировку, обработку и повторное использование, что способствует адаптации к климатическим воздействиям за счет повышения жизнестойкости санитарной инфраструктуры и сокращению риска загрязнения во время наводнений, а также смягчению климатических воздействий за счет предупреждения выбросов метана от необработанных отходов;
- (iii) внедрение санитарного маркетинга и стратегии поведенческих изменений, чтобы стимулировать население к принятию и использованию улучшенной практики ВСГ и поведения, необходимого для жизнестойкости в связи с наводнениями и засухой, и снижения нагрузки на водные ресурсы; и
- (iv) ТП для разработки технических проектов канализационных систем в приоритетных населенных пунктах с целью сокращения экологического загрязнения и повышения жизнестойкости канализационной инфраструктуры в связи с воздействиями климатических изменений, таких как увеличение частоты паводков и экстремальных погодных явлений. Проект будет уделять приоритетное внимание проектированию канализационных сетей, способных противостоять суровым климатическим условиям, а также решениям по утилизации сточных вод и фекального ила, позволяющим удерживать метан, для населенных пунктов с многоэтажными домами, канализационные системы которых на данном этапе являются источником загрязнения почвы и грунтовых вод.

**Компонент 3—Ориентированная на результат программа повышения качества услуг.** будет (i) предоставлять Грант основанный на результате (далее – ГОР) для поставщиков услуг (далее – ПУ) , чтобы профинансировать улучшение услуг ВСС (включая сокращение потери воды) и повысить их устойчивость и жизнестойкость в отношении засух, и (ii) профинансирует Программу повышения профессионально-технической квалификации (ПППТК). Расчетное распределение ГОР по районам было произведено на основании финансовой модели районного агрегирования ВСС, которая учитывала запланированные улучшения в сфере инфраструктуры, повышение уровня обслуживания и операционную эффективность.

**Подкомпонент 3.1 – Повышение качества услуг.** профинансирует ГОР для восьми ПУ и охватит деятельность стартапов, а также операционные и структурные инвестиции, которые критически важны для обеспечения операционной и финансовой эффективности ПУ и жизнестойкости систем водоснабжения в связи с климатическими изменениями. Финансирование для ГОР будет охватывать мероприятия, включенные в планы институционального развития и оказания услуг ПУ, а также сосредоточено на повышении потенциала в сфере управления услугами, инновационных решениях для расширения услуг и климатической жизнестойкости, управлении активами и операционной деятельности, цифровыми решениями для обслуживания клиентов и получения их откликов, процедурах

тарифообразования, финансовом менеджменте, мониторинге услуг и соответствующей отчетности.

**ГОР будет структурирован в виде двух частей.** (i) фиксированная часть, связанная с достижением предварительных институциональных условий (создание ПУ как юридического лица, разработка, утверждение и принятие плана повышения качества обслуживания, плана расширения гендерных возможностей и утвержденной основы пересмотра тарифов, а также аудируемой системы финансового менеджмента), в целях более активного внедрения практики устойчивого и равноправного управления водными ресурсами, которая поддерживает меры адаптации к климатическим изменениям и смягчения климатических воздействий путем продвижения энергоэффективных операций и сокращения связанных с водой выбросов. Для стимулирования эффективности в процессе создания данных организаций фиксированный грант будет доступен только в течение первых 18 месяцев после вступления проекта в силу. (ii) Вариативная часть, связанная с оказанием услуг, включая охват, часы снабжения, удовлетворенность потребителей, окупаемость и сокращение потерь воды, что имеет своей целью повышение эффективности водопользования и одновременно поддержание усилий по смягчению климатического воздействия путем оптимизации использования ресурсов и способствует адаптации к климатическим изменениям за счет надежного водоснабжения во время сбоев, вызванных климатическими явлениями. Точный набор индикаторов результативности будет определен в соглашении о результативности между ГУПВВ и ПУ.

***Подкомпонент 3.2 – Программа профессионально-технической подготовки***<sup>1</sup>. Проект будет финансировать создание национального центра обучения по водным ресурсам, размещенного в ГУПВВ, со специальной программой долгосрочного развития потенциала, предполагающей выдачу сертификата, в ответ на потребность в создании резерва профессионалов в сфере водных ресурсов, обладающих навыками планирования и управления эффективным и устойчивым обслуживанием в сфере водных ресурсов. Пакеты учебных материалов будут совместно разрабатываться и внедряться при поддержке SDC, включая проектирование и реализацию адаптивной инфраструктуры и услуг ВСС. Вооружая специалистов водного сектора знаниями и навыками для внедрения энергоэффективных технологий и практики, позволяющей сокращать выбросы ПГ, программа также поддержит работу по смягчению климатических изменений. ППП будет также проводить широкую разъяснительную работу и способствовать зачислению слушателей женского пола на обучающие программы, разработанные для привлечения молодежи и женщин в водохозяйственный сектор и повышения их технических и лидерских навыков. Обучающие услуги для поддержки работы центра будут отбираться на конкурсной основе с учетом технической интенсивности предлагаемой программы обучения, необходимости продемонстрировать используемые методы обучения и эффективности систем мониторинга и оценки (МиО), демонстрирующих результаты обучения.

---

<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).

**Компонент 4 – Структурирование и управление программой МПП** будет финансировать ТП и наращивание институционального потенциала для создания рамочной основы в целях управления программой и наращивания инфраструктурного потенциала ВСС, включая:

- (i) ТП и обучение в целях разработки управленческого инструментария программы, в том числе стандартные ЭИС инструменты, руководства и протоколы внедрения, для улучшения координации и эффективности внедрения Программы, а также систем МиО для отслеживания результатов программы, секторальной координации и ежегодных обзоров;
- (ii) ТП для подготовки инвестиционных пакетов, инженерного проектирования, ЭИС инструментов для будущих интервенций, запланированных на последующие фазы МПП, с использованием ВБ-УПУВИ, включая технические оценки, скрининг инвестиций и консультационную поддержку транзакций в сотрудничестве с ИФС для привлечения частного сектора к решению проблем водоснабжения и водоотведения вдоль озера Иссык-Куль и устранения уязвимостей существующих систем канализации, усугубленных изменением климата;
- (iii) дополнительные операционные затраты, ТП и оборудование для управления программой;
- (iv) ТП, оборудование и услуги для поддержки программы по наращиванию знаний и коммуникационной стратегии для МПП, направленной на информированность и достижение понимания среди заинтересованных сторон относительно важности ускоренного доступа к ВСС, устойчивости оказания услуг и климатической устойчивости;
- (v) ТП для подготовки договоров на обслуживание между оператором и собственником активов и независимой верификации ГОР; и
- (vi) ТП для целевых положений по вопросам политики, в частности фокусирующих внимание на внедрении новой модели агрегирования услуг и тарифной основы.

**Компонент 5 – Реагирование на условную чрезвычайную ситуацию.** Данный компонент обеспечит готовность и принятие мер быстрого реагирования в случае стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций и/или катастроф в соответствии с применимым Руководством КРЧС. После наступления подпадающего под действия данного пункта события Заемщик может обратиться во Всемирный банк с просьбой о перераспределении невыбранных средств Проекта для поддержания мер реагирования в случае ЧС. Данный компонент будет опираться на неиспользованные финансовые ресурсы Проекта из других компонентов Проекта в целях охвата правомочных кризисов или ЧС, по необходимости.

### **1.3. Цель ПУТР**

Проект готовится в соответствии с Социально-экологической политикой (СЭП) Всемирного банка, которая вступила в силу 1 октября 2018 года. В соответствии с СЭП все заемщики Всемирного банка обязались соблюдать десять социально-экологических стандартов (СЭС), применяемых при кредитовании инвестиционных проектов, финансируемых Банком. Проект признает значимость и применяет СЭС для выявления и оценки, а также управления экологическими и социальными рисками и воздействиями, связанными с данным

инвестиционным проектом. Для управления рисками, связанными с трудовой деятельностью, в соответствии с СЭС2 «Персонал и условия труда» Всемирного банка были подготовлены процедуры управления трудовыми ресурсами (ПУТР). В ПУТР изложены типы работников, ключевые элементы национальной трудовой политики и требования СЭС2, а также инструменты по управлению трудовыми ресурсами, которые будут применяться в ходе реализации проекта. ПУТР позволяют определить основные требования к организации труда и связанные с ним риски, а также помогают определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов. ПУТР представляет собой действующий документ, который инициируется на ранних этапах подготовки проекта, пересматривается и обновляется в ходе разработки и реализации проекта.

## **2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ**

### **2.1. Категории работников**

СЭС 2 классифицирует работников на: основных работников, работников по контракту, работники основных поставщиков и работники, занятые на общественных работах. ОРП будет охватывать следующие категории работников: основные работники и работников по контракту. Кроме того, предполагается, что в рамках проекта маловероятно получение ключевых материалов, необходимых для реализации проекта, на постоянной основе от отобранных поставщиков, и поэтому не предполагается привлекать работников основных поставщиков. Также не предполагается привлекать работников, занятых на общественных работах. Помимо этого, предполагается, что в рамках проекта маловероятно получение каких-либо крайне необходимых для проекта материалов от отобранных поставщиков на постоянной основе. Таким образом, работники основных поставщиков к Проекту отношения не имеют.

#### **Основные работники (ОРП)**

Проект будет реализован ОРП. 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**

В проекте будут заняты две широкие категории работников: (i) работники по контракту, которые будут выполнять строительно-монтажные работы в рамках компонентов 1 и 2, и (ii) частные организации (субподрядчики), которые будут работать над повышением потенциала центрального и местного персонала, включая оказание услуг по поддержке реализации ОРП.

Строительный сезон обычно длится с апреля по октябрь, но в зависимости от погодных условий может быть немного длиннее или короче. В связи с этим подрядчик должен мобилизовать рабочую силу в соответствии с видом работ и сезоном. Продолжительность

рабочего дня не должна превышать 8 часов в день, при этом на отдых отводится не менее 1 часа.

Условия и продолжительность работы нанятых работников будут определены позднее, однако они будут задействованы только на время строительных работ по соответствующим подпроектам, которые продлятся не более 18 месяцев.

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

### **Основные работники**

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

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

В настоящее время ОРП состоит из следующих сотрудников:

- Директор ОРП;
- Финансовый менеджер;
- Специалист по выплатам;
- Старший специалист по закупкам;
- Ассистент по закупкам;
- Старший инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Инженер по водохозяйственной инфраструктуре;
- Специалист по институциональному развитию;
- Специалист по социальному развитию;
- Специалист по охране окружающей среды;
- Специалист по мониторингу и оценке;
- Специалист по информационному обеспечению\переводчик;
- Специалист по информационному обеспечению\переводчик;
- Офис-менеджер.

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

### **Работники по контракту**

Предварительное число подрядчиков, с которыми будут заключены контракты в рамках компонента 1 «Инвестиции в инфраструктуру водоснабжения» предварительно ожидается до 100 единиц. Каждый подрядчик привлечет около 25 рабочих для выполнения строительных работ в каждом подпроекте. Общее число нанятых рабочих составит около 2500 человек, которые будут работать с начала строительных работ до их завершения. Кроме того, в рамках проекта могут быть заключены контракты с профессиональными компаниями по наращиванию потенциала для проведения обследований, обучения и других оценок.

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.

Принимая во внимание характер рабочей силы проекта (в основном низкоквалифицированные строительные рабочие) и особенности рынка труда в Кыргызской Республике, вероятно, что рабочая сила, в особенности низкоквалифицированные рабочие, будет преимущественно состоять из мужчин. Предполагается, что на работу в ОРП и на консультационные услуги по проекту будут привлекаться женщины, не задействованные в строительных работах по компонентам проекта.

Возможно, большая часть рабочей силы будет нанята на местах, за исключением квалифицированных рабочих. Будут приняты меры по обучению и найму как можно большего числа местных жителей.

Сроки и продолжительность работы работников по контракту будут определены позднее, однако они будут привлекаться только на период реализации соответствующих подкомпонентов.

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

#### **2.3.1 Процедура отбора персонала**

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

#### **2.3.2 Комплектование штата и круг обязанностей**

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

#### **2.3.3 Контракты и испытательный срок**

##### **Технические задания (ТЗ):**

ОРП готовит соответствующие ТЗ для ключевого персонала и направляет их в ВБ для рассмотрения и отсутствия возражений.

### **Контракты:**

Контракты подписываются с персоналом ОРП по стандартной форме ВБ после получения отсутствия возражений по ТЗ и отбору персонала ОРП.

### **Испытательный срок:**

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

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

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

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

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

По окончании срока действия контракта с сотрудниками ОРП .

### **2.4. Дисциплина труда**

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

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

- Предупреждение;
- Выговор;
- Увольнение.

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

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

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

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

### **2.5.1. Рабочее время**

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

На основании законодательства Кыргызской Республики:

- Режим работы сотрудников ОРП в будние дни установлен с 9:00 до 18:00;
- Перерыв в течение рабочего дня устанавливается с 12:30 до 13:30;
- Установлена пятидневная рабочая неделя;
- В случае производственной необходимости привлечение работников проводится в соответствии с требованиями Трудового Кодекса КР.  
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.
- Накануне праздников продолжительность работы сотрудников сокращается на один час.

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

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

### **2.5.3. Трудовые и социальные отпуска**

- Работникам предоставляются следующие виды отпусков:
  - трудовые отпуска только для тех специалистов, у которых этот пункт есть в договоре;
  - неоплачиваемый отпуск: по уважительным личным и семейным обстоятельствам до одного месяца на усмотрение руководства проекта.
- Процедура утверждения отпуска выглядит следующим образом:
  - отпуск директора ОРП утверждается директором ГУПВВ;
  - отпуска работников утверждаются директором ОРП .
- Продолжительность ежегодного оплачиваемого трудового отпуска для персонала составляет 28 календарных дней в течение одного рабочего года, без права переноса неиспользованных дней на последующие годы и без права на получение компенсации

за неиспользованные дни отпуска, а также без права на получение всех видов материальной помощи на отдых.

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

## **2.6. Сроки строительства**

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

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

**Основные трудовые риски:** в рамках Компонентов 1 «Инвестиции в водоснабжение» и 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. В связи с тем, что основной деятельностью проекта является строительство новых и реконструкция существующих объектов водоснабжения и водоотведения, существуют риски в области охраны труда и техники безопасности, связанные со строительными работами в рамках компонентов проекта. Ожидается, что рабочие будут подвергаться определенным профессиональным рискам, которые в основном включают земляные работы, работы на высоте, ненадлежащее управление строительной площадкой, представляющее опасность и риск для рабочих, ненадлежащее обращение с материалами и в результате (неправильного) использования оборудования и инструментов рабочими, рабочие могут подвергаться риску инфекций и заболеваний при работе вблизи водопроводных и канализационных систем, а также несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности со стороны рабочих.

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

### **Трудовые риски, связанные с работниками по контракту на уровне подпроектов.**

Подпроекты будут реализовываться местными подрядчиками, и большинство работников по контракту, скорее всего, будут наняты на местах. Все подрядчики должны будут заключить письменный договор со своими работниками, существенно соответствующий цели СЭС2 и соответствующему ПУТР, в частности о запрете в сфере занятости детского и принудительного труда, в соответствии с требованиями Стандартного документа о закупках Банка.

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

Уровень гендерного насилия (ГН) / сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), оценен как умеренный. На стадии реализации проекта будут предприняты меры по предотвращению СЭН\СД риска, в соответствии с требованиями экологических и социальных стандартов Всемирного Банка. ,

Все контракты с работниками проектов будут включать стандартный Кодекс поведения (Приложение 1), в том числе меры по предотвращению ГН/СЭН/СД. С МРЖ для работников проекта будут ознакомлены основные работники и работники по контракту.

### **Риски, связанные с ОТиТБ**

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 и национального законодательства. 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 по управлению экологическими и социальными мерами безопасности.

### **Дискриминация и социальная отчужденность женщин и других уязвимых групп**

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

### **Риски, связанные с занятостью**

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

### **Риски, связанные сверхурочной работой**

Существует риск сложившейся практики неучета рабочего времени и отсутствия компенсации за сверхурочную работу. Согласно Трудовому кодексу КР (2025 г.), по согласованию с работодателем, сотрудникам проекта, в качестве компенсации за сверхурочную работу предоставляются дополнительные часы отдыха, но не менее отработанного сверхурочно (ст. 108) в другой день. Проект будет направлен на устранение риска путем информирования сотрудников проекта об их правах и создания механизмов рассмотрения жалоб для них.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (статья 108).

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

Эксплуатация детского труда – это работа, которая представляет угрозу здоровью, безопасности, моральному состоянию ребенка, а также работа, которая не позволяет ребенку получать образование. Это также привлечение к работе детей младше определенного возраста. Минимальный возраст детей для приема на работу по Трудовом кодексу Кыргызстана составляет — 16 лет. Однако в исключительных случаях по согласованию с представительным органом работников организации либо уполномоченным государственным органом в сфере труда могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет (статья 14), для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

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

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

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

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

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

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

- Безопасный труд. Использование принудительного и детского труда запрещается (Статья 28);
- Право на отдых. Каждый имеет право на отдых. Установление максимальной продолжительности рабочего времени, еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков и других условий, предусмотренных законодательством, обеспечивает это право. (Статья 42);

- Охрана здоровья. Каждый имеет право на охрану здоровья. (Статья 43);
- Социальное обеспечение. Каждому гарантируется социальное обеспечение по старости, на случай болезни, инвалидности и утраты трудоспособности, потери опекуна в случаях и порядке, установленных законом. (Статья 44).

**Трудовой кодекс Кыргызской Республики** от 23 января 2025 года №23 является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех вопросов труда, возникающих в Кыргызской Республике. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними, направленные на защиту прав и свобод участников трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 9 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Любые различия, недопуск или предпочтение, отказ в приеме на работу независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального положения, образования, имущественного положения, ведущие к нарушению равенства возможностей в сфере труда, запрещаются.

### **Заработная плата и отчисления**

Контракты и коллективные договоры устанавливают форму и размер вознаграждения за выполненную работу. Ежемесячная заработная плата работника, отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые нормы (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законом. Минимальная заработная плата не включает доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и на территориях, подверженных радиоактивному загрязнению, другие компенсации и социальные выплаты. (Статья 92).

Работодатель может платить работникам за их работу не реже одного раза в месяц (статья 94). Работодатели также должны платить за ущерб здоровью или имуществу, связанный с работой, а семьям выплачивается компенсация в случае смерти. Вычеты разрешены по определенным причинам, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику. (Статья 204)

### **Рабочее время**

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

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

сокращенным рабочим днем (статья 150). Детали отгулов устанавливаются в договорах/контрактах.

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

## **Отдых и перерывы**

Виды времени отдыха (ст. 63):

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

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

## **Отпуск**

В дополнение к национальным праздникам работники должны получать не менее 28 календарных дней оплачиваемого отпуска в год, а работникам в возрасте до 18 лет и инвалидам - 30 дней (Статья 68).

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

Женщинам 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**

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

Вознаграждение за сверхурочную работу выплачивается за первые 2 часа работы не менее полутора раз, за последующие часы - не менее двух раз. Конкретная сумма оплаты за сверхурочную работу может определяться коллективным договором или трудовым договором. По требованию работника сверхурочная работа вместо увеличения заработной платы может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее сверхурочной работы. Работа вне обычного рабочего дня, неполный рабочий день, оплачивается в зависимости от отработанного времени или производства (статья 108). Данное положение также одинаково действует на временно нанятых работников.

### **Трудовые споры**

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

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам, уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и судами. Работник по своему выбору может обратиться за разрешением трудового спора в комиссию по трудовым спорам или в уполномоченный государственный орган в области надзора и обеспечения соблюдения трудового законодательства или непосредственно в суд. В случаях, когда в организации не создана комиссия по трудовым спорам, трудовой спор подлежит рассмотрению непосредственно уполномоченным государственным органом в области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или в суде (статья 241).

### **Жалобы**

Закон «О порядке рассмотрения обращений граждан» (№67 от 4 Мая 2007) содержит правовые положения, установленные информационные каналы для граждан подавать свои просьбы и жалобы. Статья 8 Закона устанавливает сроки рассмотрения жалоб, которые составляют 14 рабочих дней со дня регистрации письменного (электронного) обращения, которые не требуют дополнительного изучения и исследования, и 30 дней для апелляций, которые требуют дополнительного изучения.

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

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

В Трудовом кодексе Кыргызской Республики, вступившем в силу 23 января 2025 года №23, есть раздел, посвященный охране труда и технике безопасности. Трудовой Кодекс

Кыргызской Республики устанавливает обязанность работодателя по обеспечению охраны труда, государственное регулирование по охране труда и обязанности работника по охране труда и технике безопасности. Работнику гарантируется охрана труда, обучение и инструктаж, санитарные, социальные и медицинские услуги. В Кодексе рассматриваются вопросы создания и деятельности служб охраны труда, расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выплаты пособий и компенсаций в зависимости от условий труда.

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

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

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

## **5. 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. Исполнительные агентства разработают и внедрят внутренние процедуры управления трудовыми ресурсами, применимые к проекту. Эти процедуры будут определять способ управления работниками проекта в соответствии с требованиями национального законодательства и настоящего 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
------------	------------------------	--

<p>Условия труда и управление трудовыми отношениями.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Письменные процедуры управления трудом.</li> <li>• Условия найма.</li> <li>• Недискриминация и равные возможности.</li> <li>• Разработка планов управления трудовыми ресурсами вкл. ПУОСС подрядчика.</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 управления.</li> </ul>
<p>Защита рабочей силы.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Запрещение детского труда.</li> <li>• Принудительный трудовой запрет.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Детский труд запрещен</li> <li>• Принудительный труд запрещен</li> </ul>
<p>Механизм рассмотрения жалоб.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• МРЖ должен быть 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>
<p>Охрана труда и безопасности.</p>	<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>
<p>Категории работников.</p>	<p>Определены категории работников.</p>	<p>Нет такой классификации.</p>
<p>Минимальный возраст работников.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работником может быть лицо, достигшее 16 лет. В</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа для лиц старше 14 лет, с разрешения опекуна.</li> </ul>

	<p>исключительных случаях по согласованию с представительным органом работников организации или уполномоченным государственным органом в сфере труда могут быть приняты на работу лица старше 15 лет.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучающиеся, достигшие возраста 14 лет, могут заключать трудовой договор с письменного согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) или органа опеки и попечительства для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.</li> <li>• Согласие родителей (опекуна, попечителя) дается в письменной форме (заявление), и родители (опекун, попечитель) вместе с несовершеннолетним подписывают трудовой договор.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лица в возрасте 18 лет не допускаются к труду в тяжелых и небезопасных условиях труда.</li> </ul>
--	--	--

## 6. ОТВЕТСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ

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

Специалисты ОРП по экологическим 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

охранными 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 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.
- 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 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 и подрядчиками строительных работ;
- Нормальное рабочее время не должно превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем после предварительного согласования с представителями работников, с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

### **Подрядчики должны:**

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

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

## **8. ВОЗРАСТ ПРИЕМА НА РАБОТУ**

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

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

## **9. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ**

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

Точное число работников проекта, с которыми будут заключены контракты, на данный момент неизвестно и станет известно когда начнется реализация проекта. Что касается количества работников, которые будут наняты по контракту в период строительно-монтажных работ примерно ожидается около 2500 человек.

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

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

В соответствии с требованиями социального и экологического стандарта (СЭС) №2 Всемирного банка, ОРП 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.

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 .

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 .

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

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

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

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

**Первый уровень:** любая жалоба или обращение от сотрудников будет рассмотрена Директором ОРП, зарегистрирована специалистом ОРП по социальным вопросам в Журнале регистрации обращений, после чего будет рассмотрена в течение 14 рабочих дней, в зависимости от характера жалобы.

**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 ГУПВВ 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 наемных работников**

**МРЖ на уровне подпроекта.** Подрядчики должны разработать собственный МРЖ для разрешения жалоб нанятых работников и уведомить работников о созданной комиссии по рассмотрению жалоб (КРЖ) вместе с количеством членов комиссии, к которым работники могут обратиться в случае, если они хотят подать жалобу. Если среди работников есть женщины, то один из членов комиссии должна быть женщина, чтобы гарантировать, что работники-женщины имеют легкий доступ к МРЖ и не будут сталкиваться с трудностями при подаче жалобы. Координатор жалоб (КЖ), назначенный подрядчиком, будет документировать все жалобы и обращения работников, работающих по контракту, и будет отвечать за содействие в рассмотрении жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне МРЖ подпроекта в течение 14 рабочих дней, то он будет передан на центральный уровень ОРП .

**Уровень подрядчика.** Подрядчики должны разработать собственный МРЖ для разрешения жалоб наемных работников. Координатор по рассмотрению жалоб (КРЖ), назначенный Подрядчиком, будет регистрировать жалобы и обращения наемных работников и нести ответственность за содействие рассмотрению жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне подрядчика в течение 14 рабочих дней, он будет передан на центральный уровень, в ОРП .

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

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

- по почте – г. Бишкек, ул. Байтик Баатыра 34.
- по телефону – 0312 54-54-55
- WhatsApp - система мгновенного обмена текстовыми сообщениями для мобильных устройств с поддержкой голосовой и видеосвязи – номера МРЖ + 996 555 544 575 и +996 707 544 575;
- устные или письменные обращения, полученные в ходе рабочих встреч на местах и полевыми специалистами Проекта в подпроектах;

- входящая корреспонденция по назначению в приемную ОРП ;
- входящая корреспонденция по электронной почте [office@tunuksuu.kg](mailto:office@tunuksuu.kg)
- журналы регистраций обращений граждан.

### **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, предусмотриваемые законом.
- Будет разработан механизм рассмотрения жалоб, который обеспечит конфиденциальность личной информации
- Будут проведены информационные мероприятия по информированию женщин об этом механизме. Представлены следующие виды информации;
  - Права женщин
  - Самозащита в случаях насилия и сексуального домогательства; Телефоны горячей линии;
  - Контактная информация учреждений и организаций, в которые он и могут обратиться
  - Механизм 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 будет нести ответственность за:

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

#### **10.5. 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 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; а также
  12. не принимать ответных мер против любого лица, которое сообщит о нарушениях настоящего Кодекса поведения, будь то нам или работодателю, или которое использует механизм подачи и рассмотрения жалоб, предусматриваемые для персонала подрядчика, или механизм рассмотрения жалоб по проекту.

## ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОЗАБОЧЕННОСТИ

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

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

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

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

## ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

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

ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

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

ФИО сотрудника Подрядчика: [указать ФИО]

Подпись: \_\_\_\_\_

Дата: (день/месяц/год): \_\_\_\_\_

Встречная подпись уполномоченного представителя Подрядчика:

Подпись: \_\_\_\_\_

Дата: (день/месяц/год): \_\_\_\_\_

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

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

Ниже представлен неполный список видов запрещенного поведения.

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

- Персонал подрядчика сообщает местному жителю, что он / она может получить работу, связанную с рабочим местом (например, приготовление пищи и уборка), в обмен на сексуальные услуги.
- Персонал подрядчика, который подключает домохозяйства к электросети, говорит, что он может подключить домохозяйства, возглавляемые женщинами, к сети в обмен на сексуальные услуги.
- Персонал Подрядчика насилует или иным образом подвергает местного жителя насильственным половым действиям.
- 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.