

**Кыргыз Республикасынын Суу ресурстары, айыл чарба жана кайра
иштетүү өнөр жай министрлигине караштуу Суу чарба кызматынын
«Ичүүчү суу менен камсыздоону жана канализацияны өнүктүрүү»
боюнча мамлекеттик мекемеси**

**"суу менен камсыздоого жана санитарияга жалпы жеткиликтүүлүк "
программасынын алкагында**

Эмгек ресурстарын башкаруу жол-жоболору

1-Фаза

Март 2025-жыл

Мазмуну

1. Киргизүү	4
1.1. Долбоордун сүрөттөлүшү	6
1.2. Долбоордун компоненттери	7
1.3. ЖКБТнын максаты	11
2. Долбоордо жумушчу кучту колдонуунун жалпы обзору	12
2.1. Жумушчулардын категориялары	12
2.2. Долбоордун жумушчуларынын мүнөздөмөсү, саны. Жумушчу кучту тартуулоо графиги	13
2.3. Негизги жана жардамчы персоналды кабыл алуу тартиби	14
2.3.1 Кызматкерлерди тандоо тартиби	14
2.3.2 Штаттык жыйынтыктоо жана милдеттер аймагы	14
2.3.3 Келишимдер жана сыноо мөөнөтү	14
2.4. Эмгек тартиби	15
2.5. Жумуш убагы, майрамдар жана эс алуу	16
2.5.1. Жумуш убагы	16
2.5.2. Эс алуу күндөрү жана майрамдар	16
2.5.3. Эмгектик жана коомдук эс алуулар	16
2.6. Курулуштун мөөнөттөрү	17
3. Негизги мүмкүн болгон эмгектик төөнөгүч рисктерди баалоо	17
4. Улуттук мыйзамдардын кыскача обзору	19
4.1. Улуттук эмгек мыйзамдары: шарттар жана жоболор	19
4.2. Мыйзамдардын кыскача обзору: эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы	22
5. Дүйнөлүк банктын экологиялык жана коомдук стандарты (ЭСС2)	23
5.1. Жумушчу куч жана эмгек шарттары	23
5.2. Саясаттагы боштуктар	24
6. Жауаптуу кызматкерлер	26
7. Ички нормативдүү документтер	28
8. Жумушка кабыл алуу жашы	29
9. Шарттар жана жоболор	29
10. Арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизми	29
10.1. Негизги кызматкерлер үчүн АККМнын түзүмү	30
10.2. Жалдоо жумушчулары үчүн АККМнын түзүмү	31
10.3. Атайын көңүл бурууну талап кылган арзыдоолорду кароо	32
10.4. Арзыдоолорду мониторингдөө жана жөнүндө отчеттоо	33
10.5. Дүйнөлүк банктын арзыдоолорду кароо системасы	33
11. Келишимдерди башкаруу	34
12. Кошумчалар	35
12.1. Жүрүм-туруу кодексинин үлгүсү	35

Кыскартылган аттар

ЭКОСБП – Экологиялык жана коомдук чөйрөнү башкаруу планы
АК – Аткаруучу агенттик
КР – Кыргыз Республикасы
ЖКБТ – Жумушчу кучту башкаруу тартиби
МЖ – Мониторинг жана баалоо
СAAӨИМ – Суу ресурстары, айыл-чарба жана өнөр-жайын иштетүү министрлиги
ЭККТ – Эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы
ДИБ – Долбоорду ишке ашыруу бөлүмү
ОДБ – Долбоордун ишке ашыруу көрсөтмөсү
ЭСС – Экологиялык жана коомдук стандарт
СЭЗ/СК – Сексуалдык ЭССплутация жана зордук-зомбулук / Сексуалдык катыгездик
ИСТТ – «Ичүүгө жарамдуу суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоо»
мамлекеттик мекемеси
ДБ – Дүйнөлүк банк
СРБ – Суу ресурстары боюнча кызмат
СС – Суу менен камсыз кылуу жана санитария

1. Кириш

Кыргыз Республикасы жакырчылыкты жеңүү, Кыргыз Республикасында туруктуу өнүгүүнү жана экономикалык өсүштү колдоо үчүн эл аралык каржы уюмдары жана өнүгүү өнөктөштөрү менен узак мөөнөттүк негизде жакшы алакада иштейт.

Калкты коопсуз арамсуу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоо кызматтары Кыргыз Республикасынын мамлекеттик саясатынын басымдуу багыттарынын бири болуп саналат.

Кыргыз Республикасынын Өкмөтү 2018-2040-жылдарга карата Улуттук туруктуу өнүгүү стратегиясына ылайык, 2030-жылыга карата суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоо кызматтарына жалпы жеткиликтүү мүмкүнчүлүктү камсыз кылууга умтулууда. Берилген милдетке жетүү үчүн Кыргыз Республикасынын Өкмөтү Кыргыз Республикасы менен 2024-2028-каржылык жылдары үчүн жаңы Өнөктөштүк рамкалык программасы боюнча Дүйнөлүк банктан инвестицияларды алууда.

Суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоого (кийинкилерде - СС) жалпы жеткиликтүү мүмкүнчүлүк өлкөгө трансформациялык таасир тийгизет, анткени коопсуз арамсууга ишенимдүү жеткиликтүү мүмкүнчүлүк ден-соолуктуу калктын жана өндүрүмдүү экономиканын маанилүү шарты болуп саналат. Бул ССга салынган инвестициялар өлкөнүн айылдык калкына айрыкча пайда алып келет, алар жакшыртылбаган суу булактарына көз каранды жана сапатсыз арамсуу, санитария жана гигиена (кийинкилерде - ВСГ) менен байланышкан булгануунун жана мезгил-мезгили менен келип чыгуучу оорулардын жогорку коркунучуна дуушар болушат.

Сунушталган «Суу менен камсыз кылуу жана санитарияга бардык жеткиликтүү мүмкүнчүлүк – 1-баскыч» программасы (кийинкилерде – Программа) өлкөнүн жети областында суу менен камсыз кылуу жана санитариянын жакшыртылган кызматтарына жеткиликтүү мүмкүнчүлүктү тездетүүгө багытталган жана Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн «2026-жылыга чейинки ичүүгө жарамдуу суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоону өнүктүрүү программасында» жана анын пландаштырылган кийинки программасында көрсөтүлгөн көз карашты колдогон программалык түзүмдүн ажырагыс бөлүгү болуп саналат.

Сунушталган Программа он жылга долбоорлоштурулган жана ишке ашыруу төмөнкү үч долбоордук баскычта жүзөгө ашырылышы пландаштырылууда. Ар бир долбоордук баскыч бир эле темаларга багытталган жана ар бири прогрессивдүү, ошондой эле окшош түзүмгө ээ жана программанын жалпы максатына жетүүгө багытталган. Программаны ишке ашыруунун МПП түзүмү үзгүлтүксүз, бул Программанын иш-чараларын ишке ашыруунун улантылышын жана негизги иш-чараларды ишке ашырууда боштуктардын болбошун камсыз кылат. Программанын жалпы болжолдуку наркы 400 млн АКШ долларын түзөт, ал эми Сунушталган МАР каржылоо пакети 200 млн АКШ долларын түзөт. Бул кирет: (i) төрт жылдык I-баскыч (2024-2028-жж.) багытталган инвестициялар, тейлөө көрсөтүлбөгөн айылдык калктуу конуштарды камтыйт, ошол эле учурда аймактык мамлекеттик ишканаларында (МИ) тейлөө түзүмүн пилоттук негизде бекемдеп, кызмат көрсөтүүчүлөрдүн институционалдык жөндөмдүүлүгүн жыйынтыкка негизделген ыкма менен жакшыртып, санитария тармагында кичинекей жана жөнөкөй иш-чараларды жүргүзүп, аларды санитария тармагында татаалдашкан чечимдерди кеңири талдоо менен толуктап, анын ичинде жеке секторду потенциалдуу тартуулоо үчүн шарттарды түзүү; (ii)

үч жылдык II-баскыч (2028-2031-жж.) инвестицияларды көбөйтүү, суу менен камсыз кылуу инфраструктурасын модернизациялоо жана кеңейтүүгө басым жасалып, санитарияга басымдуулук кылынган инвестициялар жана тейлөө көрсөтүү үлгүлөрүн кеңейтип, иштөө жана каржылык натыйжалуулукка, ошондой эле климат өзгөрүүсүнө ылайыктоого басым жасалат; жана; (iii) үч жылдык III-баскыч (2030-2033-жж.) санитарияга инвестицияларды көбөйтүп, суу менен камсыз кылуу системасын жакшыртуу чараларын бекемдеп, алгачкы эки баскычта иштелип чыккан саясат, пландар жана куралдарды кеңири колдонууга атайын көңүл бурулат.

Суу ресурстары, айыл-чарба жана өнөр-жайын иштетүү министрлигинин Суу ресурстары боюнча кызматынын колдоосу менен «Ичүүгө жарамдуу суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоо» мамлекеттик мекемеси (кийинкилерде – ИСТТ) суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоо секторунда мамлекеттик саясатты ишке ашыруучу аткаруу бийлигинин мамлекеттик органы болуп саналат.

ИСТТ долбоорду ишке ашыруучу агенттик болуп, аны ишке ашыруу үчүн жетиштүү жөндөмдүүлүккө ээ. Программа ИСТТнын долбоорду ишке ашыруу бөлүмү (кийинкилерде – ДИБ) тарабынан ишке ашырылат, ал жерде билимдүү, тажрыйбалуу адистер жана ЭССперттер иштешет. Суу ресурстары, айыл-чарба жана өнөр-жайын иштетүү министрлигинин Суу ресурстары боюнча кызматы (кийинкилерде – СРБ) Долбоорду ишке ашыруу бөлүмү аркылуу колдоо алат, ага фидуциардык милдеттерди (каражаттарды төлөө, каржылык башкаруу, сатып алуулар, экологиялык жана коомдук стандарттар, мониторинг жана баалоо) аткаруу тапшырылат. Ошондой эле, Программаны ишке ашырууда борбордук жана аймактык деңгээлде ДИБтин командасына зарыл болгон кошумча билимдүү адистер жана кеңешчилер тартылышы пландаштырылууда.

1.1. Долбоордун сүрөттөлүшү

1-фаза СС программасынын инфраструктуралык инвестицияларынын биринчи бөлүгүн камтыйт, бул аймактарда жана райондорда эң төмөнкү камтылуу көрсөткүчтөрү бар, учурда же пландаштырылып жаткан инвестициялардын жок болгон эмгеги же бөлүгү боюнча тейлөө көрсөтүлбөгөн же жарым-жартылай тейлөө көрсөтүлгөн калктуу конуштарда ишке ашырылат. 1-баскыч суу менен камсыз кылуу системасын куруу жана модернизациялоону, ошондой эле үй-бүлөлөр жана коомдук мекемелер үчүн басымдуулук кылынган санитариялык (жыйноочу) инфраструктураны каржылайт. СС тармагындагы аралашуулар Дүйнөлүк банк тарабынан каржыланган Айылдык суу менен камсыз кылуу жана санитариянын туруктуу өнүгүү долбоорунун (ПУРСВС, P154778) жана Климат өзгөрүүсүнө туруктуу суу чарба кызматтарын жакшыртуу долбоорунун (ПУВУУИК, P173734) жыйынтыктарынан алынган тажрыйба жана үйрөнүлгөн сабактарга негизделип, инфраструктуралык өнүгүү менен параллелдүү түрдө тейлөө сапатын жогорулатуу үчүн стимулдарды так белгилейт, бул инвестициялардын туруктуулугун камсыз кылуу максатында. Ошентип, 1-баскыч сегиз тейлөө көрсөтүүчү үчүн жыйынтыкка негизделген грант (кийинкилерде – ЖНГ) түрүндөгү жөндөмдүүлүктү жогорулатуу программасын камтыйт, аларга өз аймактарында кеңейүү жана тейлөө сапатын жогорулатуу мүмкүнчүлүгүн берүү үчүн. ЖНГлар улуттук деңгээлдеги институттарга багытталган учурдагы жөндөмдүүлүктү жогорулатуу программалары менен толукталат. Долбоор ошондой эле жеке жана муниципалдык операторлор тарабынан көрсөтүлгөн фекалдык ил менен иштөө (ФИИ) кызматтарынын учурдагы практикасын жакшыртууну жана кийинки

баскычтарда ишке ашырыла турган санитариялык аралашууларды долдоого каржы берет. 1-баскыч жыйналган тажрыйбаны каттоо жана программаны ишке ашыруу үчүн ыкмалык базаны түзүү үчүн окутуу программасын иштеп чыгууну өз ичине алат. Мындан тышкары, Долбоор программаны түзүүгө жардам берүү чараларын, анын ичинде маалыматтык иш-чаралар жана ресурстарды мобилизациялоону каржылайт, бул кийинки баскычтарда каржылоону тартуулоого түрткү берет.

2-фаза ЖНГ программасын башка РУВХтарды камтыш үчүн кеңейтип, ошондой эле айыл жана шаар жерлериндеги учурдагы суу менен камсыз кылуу системасын модернизациялайт жана кеңейтет. Бул баскычта ФИИ жана үй-бүлөлүк санитария боюнча иш кеңейтилип, 1-баскычта алынган техникалык долбоорлор жана билимдер негизинде басымдуулук кылынган көлөмө системасына инвестициялар менен толукталат. Сточку суулар менен иштөө практикасын жакшыртуу максатында жеке секторду тартуулоо Эл аралык каржы корпорациясы (IFC) менен өнөктөштүктө ишке ашырылып, Ысык-Көлдүн алабындагы калктуу конуштарга багытталат – бул регион өлкөнүн туризм тармагы үчүн өтө маанилүү, бирок азыркы учурда тазаланбаган сточка сууларды таштоо практикасы менен коркунуч алдында. Бул баскычтын аягында өлкөдөгү бардык калктуу конуштарга (жок дегенде) суу менен камсыз кылуунун негизги кызматтарына жеткиликтүү мүмкүнчүлүк болушу күтүлүүдө. ЖНГлар 1-баскычта жыйналган тажрыйбаны эске алуу менен кеңейтилиши, анын ичинде иштөө натыйжалуулугун жогорулатуу үчүн тууралоолор киргизилет. Бул баскыч 1-баскыч башталгандан кийин 4 жылдан кийин башталышы пландаштырылууда, бул 1-баскычта жыйналган тажрыйбаны камтыш үчүн жана кошумча каржылоо катышуучуларын тартуулоо үчүн жетиштүү убакытты берет. Бирок программа ийкемдүүлүктү жана 2-баскычты техникалык долбоорлордун даярдыгына жана каржылоонун жеткиликтүүлүгүнө жараша мурда баштоо мүмкүнчүлүгүн камсыз кылат.

3-фаза бүткүл өлкө боюна санитария тармагындагы жакшырууларды кеңейтүүгө жана санитарияны ишенимдүү иштөө шарттары менен өнүктүрүү үчүн чоң көлөмдөгү инвестициялардын пакетин иштеп чыгууга багытталат, айрыкча толук циклдуулукту камсыз кылууга жана таштандыларды ресурска айландыруунун потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрүнө басым жасалат. Бул баскычта программа акыркы туташтыруу үчүн кошумча инфраструктураны колдоп, максаттуу модернизациялоо жана кеңейтүү менен коштолот. Мындан тышкары, бул Баскыч РУВХтар үчүн инвестицияларды башкаруу жөндөмдүүлүгүнө, инновацияларга, натыйжалуулукту андан ары жогорулатууга жана суу менен камсыз кылуу тармагына жеке секторду тартуулоого чоң көңүл буруу менен тейлөө көрсөтүү үлгүсүн бекемдөөнү камтыйт. Ошондой эле, бул Баскычта аймактар жана РУВХтар деңгээлинде билим алмашууга басым жасалып, ПВДВС чегинде иштелип чыккан саясаттын жоболору, пландары жана куралдары кеңири колдонулушу камсыз кылынат. 3-баскыч 2031-жылы башталышы керек.

1.2. ДОЛБООРДУН КОМПОНЕНТТЕРИ

Компонент 1 – Суу менен камсыз кылууга инвестициялар Чүй, Ысык-Көл жана Ош областынын 126 айылында жана кичине шаарларында суу менен камсыз кылуу системасын куруу жана модернизациялоого каржы берет, болжол менен 425 000 адамды камтыйт. Долбоор жаңы суу менен камсыз кылуу системасында (алар системанын 38% түзөт) гравитациялык системаларды, энергиянын натыйжалуу насос жабдууларын жана күн энергиясын колдонууга басым жасап, ПГ чыгарууларды азайтууга умтулат. Суу булактарын

иштеп чыгуу кургакчылыкка туруктуураак жеткирүүлөрдү камсыз кылуу үчүн жер астындагы сууларды колдонууну өз ичине алат, ал эми тармактарды курууда климат өзгөрүүсүнө туруктуу инфраструктураны долдоо колдонулат, мисалы, Ош областынын көчкүгө дуушар болгон жерлеринде кескин температуранын өзгөрүшүнө жана тоо тектеринин кыймылына чыдамдуу материалдар. Бардык суу алуу пункттары суу булагын коргоо жана токой кайра орнотуу иш-чараларын камтыйт, бул булгануунун алдын алуу, суу ресурстарын коргоо жана суу толтуруу катмарын калыбына келтирүү, кургакчылыкка туруктуулукту андан ары жогорулатуу менен бирге көмүртекти сиңирип алууга мүмкүнчүлүк берет. Системаларды долдоодо кургакчыл жана башка климатка байланыштуу окуялардан улам суу менен камсыз кылуудагы үзгүлтүккө болгон төөгүчтүк төмөндөтүү үчүн Дүйнөлүк банктын Туруктуу суу чарба инфраструктурасын долдоо боюнча көрсөтмөлөрү (ДБ-ТСИК) колдонулат, ошондой эле ден-соолук чектүүлүгү бар адамдардын катышуусу менен консультацияларды өткөрүүнү камтыган катышууга негизделген ыкма колдонулат, бул жергиликтүү деңгээлде жыйналган билимдерге жана тарыхый маалыматтарга негизделет. Бул компонент үчүн техникалык долдоо АБИИ тарабынан 3.5 млн АКШ доллары көлөмүндөгү грант аркылуу каржыланат. Жалпы камтылууну камсыз кылуу үчүн айылдык суу менен камсыз кылуу системасын кошумча модернизациялоо АБР тарабынан Нарын областында (36 000 адамды камтуу үчүн 32.00 млн АКШ доллары) жана ИБР тарабынан Жалал-Абад областында каржыланат. Атайын айтканда, долбоор төмөнкүлөрдү каржылайт:

Подкомпонент 1.1 – Тейлөө көрсөтүлбөгөн калкка суу менен камсыз кылууга жеткиликтүү мүмкүнчүлүк. Бул этапта инфраструктура менен камсыз көрсөтүлбөгөн 48 калктуу конушта (болжол менен 128 000 пайдалануучу) климатка туруктуу суу менен камсыз кылуу системасын долдоо жана курууну каржылайт. Атап айтканда, Долбоор туруктуу суу булактарын иштеп чыгуу жана жыйноочу курулмаларды курууну каржылайт, бул кургакчылыкка болгон сезгичтикти төмөндөтөт, жогорку сапаттагы арамсууну камсыз кылуу үчүн суу тазалоо инфраструктурасы, жогорку температурада жана башка климаттык катуу шарттарда иштеше алуучу ишенимдүү берүүчү жана бөлүштүрүүчү тармактарды, суунун жеткиликтүүлүгүн жогорулатуу жана ушундай аркылуу кургакчылыкка туруктуулукту камсыз кылуучу суу сактагычтарды жана туруктуу суу пайдаланууну камсыз кылуу үчүн үй-бүлөлөр тармагында суу өлчөгүчтөрдү орнотууну каржылайт.

Подкомпонент 1.2 – Суу менен камсыз кылуу системасын модернизациялоо. Ак-Суу, Алай, Араван, Кара-Кулжа, Кара-Суу, Панфилов, Сокулук жана Өзгөн райондорунун 78 айылында жана райондук борборлорунда суу менен камсыз кылуу системасын долдоо, реконструкциялоо жана модернизациялоону каржылайт (болжол менен 322 000 пайдалануучу). Модернизациялоодо кургакчылыкка туруктуулукка далилденген таасири бар инвестицияларга басым жасалып, ошол эле учурда тейлөөнүн ишенимдүүлүгү жана каржылык жашоо жөндөмдүүлүгү жакшыртылат. Бул климат өзгөрүүсүнөн улам пайда болгон суу тапшылыгын азайтуу үчүн суу булактарынын санын жана сууну жыйноо көлөмүн көбөйтүүгө, суунун жоголушун азайтуу үчүн гидротехникалык курулмаларды модернизациялоого, климат өзгөрүүсүнө байланыштуу суу менен камсыз кылуунун камтуусун кеңейтүүгө, суу ресурстарына болгон суроо-талапты натыйжалуу башкарууга жана кургакчылыктын таасирине болгон сезгичтикти төмөндөтүүгө багытталган атайын инвестициялар.

Компонент 2 – Санитарияны өнүктүрүү жергиликтүү санитарияга басымдуулук кылынган инвестицияларды каржылайт, анын ичинде үй-бүлөлүк жана коомдук көлөмө системасынын инфраструктурасы, ФИИ кызматтарын жакшыртуу жана көлөмө системасын модернизациялоонун татаалдашкан чараларын иштеп чыгуу үчүн техникалык жардам (ТЖ). Такыраак айтканда, Долбоор төмөнкүлөрдү каржылайт:

- (i) борборлоштурулган көлөмө системасын куруу, реконструкциялоо/башкача бөлүштүрүү, анын ичинде алсыз үй-бүлөлөр жана тандоо мамлекеттик мекемелери (мектептер, бала бакчалар, ооруканалар жана ден-соолукту сактоо борборлору) үчүн дарактарды модернизациялоо, бул ден-соолук чектүүлүгү бар адамдар үчүн жеткиликтүүлүктү камсыз кылат, бардык 126 максаттуу калктуу конушта, суу ташкыны учурда алардын тиричилигин туруктуулугун камсыз кылуу үчүн. Санитарияны жакшыртуунун климат өзгөрүүсүнөн улам пайда болгон ден-соолук коркунучтарына карата коомдун тиричилигин туруктуулугун күчөтүшү күтүлүп, борборлоштурулган санитария системасы менен байланышкан энергияны керектөөнү азайтуу жана натыйжалуураак суу пайдаланууну өнүктүрүү аркылуу климаттын таасирин жумшартуу чараларына салым кошоор;
- (ii) ТЖ (анын ичинде кичинекей жеке операторлор үчүн ишкердикти өнүктүрүүгө колдоо), жабдуулар жана иштер ФИИ кызматтарын жакшыртуу үчүн, анын ичинде фекалдык илди жыйноо, аны ташуу, иштетүү жана кайра пайдалануу, бул санитариялык инфраструктуранын тиричилигин туруктуулугун жогорулатуу жана суу ташкыны убагында булгануу коркунучун азайтуу аркылуу климаттын таасирине ылайыктоого, ошондой эле иштелбеген таштандылардан метан чыгаруулардын алдын алуу аркылуу климаттын таасирин жумшартууга түрткү берет;
- (iii) санитариялык маркетинг жана жүрүм-турум өзгөртүү стратегиясын киргизүү, калкты жакшыртылган ВСГ практикасын кабыл алууга жана колдонууга, суу ташкыны жана кургакчылыкка карата тиричилигин туруктуулугу үчүн зарыл болгон жүрүм-турумду өзгөртүүгө жана суу ресурстарына болгон жүктөлүшүн төмөндөтүүгө түрткү берүү; жана
- (iv) экологиялык булганууну азайтуу жана климат өзгөрүүсүнүн таасирине (суу ташкынынын жыштыгынын жогорулашы жана ЭСС-стремалдуу аба-ырайы шарттары сыяктуу) карата көлөмө инфраструктурасынын тиричилигин туруктуулугун жогорулатуу максатында басымдуулук кылынган калктуу конуштарда көлөмө системасынын техникалык долбоорлорун иштеп чыгуу үчүн ТЖ. Долбоор катуу климаттык шарттарга туруштук бере алуучу көлөмө тармактарын долдоого жана көп кабаттуу үйлөрү бар калктуу конуштар үчүн метанды кармап калууга мүмкүнчүлүк берген сточка сууларды жана фекалдык илди таштоо чечимдерине басым жасайт, алардын көлөмө системасы учурда топурактын жана жер астындагы суулардын буланышынын булагы болуп саналат.

Компонент 3 – Жыйынтыкка багытталган тейлөө сапатын жогорулатуу программасы. (i) тейлөө көрсөтүүчүлөргө (кийинкилерде – ТК) СС кызматтарын жакшыртууну (анын ичинде суунун жоголушун азайтуу) каржылоо жана алардын туруктуулугун жана кургакчылыкка карата тиричилигин туруктуулугун жогорулатуу үчүн Жыйынтыкка негизделген грант (кийинкилерде – ЖНГ) берет, жана (ii) Кесиптик-

техникалык даярдоо программасын (КТДП) каржылайт. ЖНГнын райондор боюнча бөлүштүрүлүшү ССтин райондук жыйынтыктоо моделин негизги эсептеген, ал инфраструктура тармагында пландаштырылган жакшырууларды, тейлөө деңгээлин жогорулатууну жана иштөө натыйжалуулугун эске алган.

Подкомпонент 3.1 – Тейлөө сапатын жогорулатуу. Сегиз ТК үчүн ЖНГды каржылайт жана стартап иш-аракеттерин, ошондой эле ТКнын иштөө жана каржылык натыйжалуулугу жана суу менен камсыз кылуу системасынын климат өзгөрүүсүнө карата тиричиликтин туруктуулугу үчүн өтө маанилүү болгон операциялык жана структуралык инвестицияларды камтыйт. ЖНГ үчүн каржылоо ТКнын институционалдык өнүгүү жана тейлөө көрсөтүү пландарына киргизилген иш-чараларды камтыйт, ошондой эле тейлөөнү башкаруу жөндөмдүүлүгүн жогорулатууга, тейлөөнү кеңейтүү жана климаттык тиричиликтин туруктуулугу үчүн инновациялык чечимдерге, активдерди башкаруу жана операциялык иш-аракеттерге, кардарларды тейлөө жана алардын пикирин алуу үчүн цифралык чечимдерге, тарифтерди белгилөө тартибине, каржылык менеджментке, тейлөөнү мониторингдөө жана тиешелүү отчеттоого басым жасалат.

ЖНГ эки бөлүктөн турат. (i) алгачкы институционалдык шарттарга жетишүү менен байланышкан туракты бөлүгү (ТКны юридикалык жак катары түзүү, тейлөө сапатын жогорулатуу планын, гендердик мүмкүнчүлүктөрдү кеңейтүү планын жана тарифтерди кайра кароонун негизин ыйгарым укуктуу орган тарабынан бекитилген аудиттелген каржылык башкаруу системасын иштеп чыгуу, кабыл алуу жана киргизүү), бул климат өзгөрүүсүнө ылайыктоо жана климаттын таасирин жумшартуу чараларын колдогон, энергиянын натыйжалуу иштөөсүн жана суу менен байланышкан чыгарууларды азайтууну өнүктүрүү аркылуу тең укуктуу жана туруктуу суу башкаруу практикасын активдүүрөк киргизүү үчүн. Бул уюмдарды түзүү процессинде натыйжалуулукту стимулдоо үчүн туракты грант долбоор күчүнө киргенден кийинки алгачкы 18 айдын ичинде гана жеткиликтүү болот. (ii) тейлөө көрсөтүү менен байланышкан өзгөрмө бөлүгү, анын ичинде камтуу, жеткирүү сааттары, кардарлардын канааттандырылышы, чыгымдарды кайтаруу жана суунун жоголушун азайтуу, бул суу пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу максатында, ошол эле учурда ресурстарды оптималдуу пайдалануу аркылуу климаттык таасирди жумшартуу аракеттерин колдоп, климаттык окуялардан улам пайда болгон үзгүлтүктөр убагында ишенимдүү суу менен камсыз кылуу аркылуу климат өзгөрүүсүнө ылайыктоого түрткү берет. Натыйжалуулук көрсөткүчтөрүнүн так тизмеси ИСТТ жана ТК ортосундагы натыйжалуулук жөнүндөгү келишимде аныкталат.

Подкомпонент 3.2 – Кесиптик-техникалык даярдоо программасы. Долбоор суу ресурстары боюнча кесипкөй кадрлар резервин түзүү керектигине жооп катары сертификат берүүчү узак мөөнөттүү жөндөмдүүлүктү өнүктүрүү программасын камтыган, ИСТТда жайгашкан суу ресурстары боюнча улуттук окуу борборун түзүүнү каржылайт, бул суу ресурстары тармагында натыйжалуу жана туруктуу тейлөөнү пландоо жана башкаруу көндүмдөрүнө ээ адистерди даярдоо үчүн зарыл. Окуу материалдарынын пакеттери SDC колдоосу менен биргелешип иштелип чыгып, ишке ашырылышы пландаштырылууда, анын ичинде ылайыктоочу инфраструктураны жана ВСХ кызматтарын долдоо жана ишке ашыруу. Суу секторунун адистерин энергиянын натыйжалуу технологияларын жана ПГ чыгарууларды азайтуучу практиканы киргизүү үчүн билим менен жана көндүмдөр менен жабдуу менен, программа ошондой эле климаттын таасирин жумшартуу ишин колдойт. КТДП ошондой эле кенири түшүндүрүү иш-чараларын жүргүзүп, суу чарбасынын

секторуна жаштарды жана аялдарды тартуулоо жана алардын техникалык жана лидерлик көндүмдөрүн жогорулатуу үчүн иштелип чыккан окутуу программаларына аялдардын катталышын колдойт. Борбордун ишин колдоо үчүн окутуу кызматтары сунушталган окутуу программасынын техникалык интенсивдүүлүгүн, колдонулуучу окутуу ыкмаларын көрсөтүү керектигин жана окуу натыйжаларын көрсөтүүчү мониторинг жана баалоо (МЖ) системасынын натыйжалуулугун эске алуу менен, конкурстук негизде тандалып алынат.

Компонент 4 – МПП программасын түзүү жана башкаруу программаны башкаруу жана ССтин инфраструктуралык жөндөмдүүлүгүн өнүктүрүү үчүн рамкалык негизди түзүү үчүн ТЖ жана институционалдык жөндөмдүүлүктү өнүктүрүүнү каржылайт, анын ичинде:

- (i) башкаруу куралдар комплексин, анын ичинде стандарттуу ЭК куралдары, колдонуу көрсөтмөлөрү жана протоколдорун иштеп чыгуу үчүн ТЖ жана окутуу, Программаны ишке ашыруунун координациясын жана натыйжалуулугун жогорулатуу, ошондой эле программанын натыйжаларын көзөмөлдөө, сектордук координация жана жылдык кайра кароо үчүн МЖ системасы;
- (ii) МППтин кийинки баскычтарына пландаштырылган келечектеги аралашуулар үчүн инвестициялык пакеттерди, инженердик долдоону, ЭК куралдарын даярдоо үчүн ТЖ, ДБ-ТСИК колдонулуп, анын ичинде техникалык баалоолор, инвестицияларды скринингдөө жана Ысык-Көлдүн жээгиндеги суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоо көйгөйлөрүн чечүү үчүн жеке секторду тартуулоо жана климат өзгөрүүсү тарабынан күчөтүлгөн учурдагы көлөмө системасынын алсыздыктарын жоюу үчүн IFC менен кызматташууда транзакцияларга кеңеш берүү;
- (iii) программаны башкаруу үчүн кошумча операциялык чыгымдар, ТЖ жана жабдуулар;
- (iv) МПП үчүн билим өнүктүрүү программасын жана байланыш стратегиясын колдоо үчүн ТЖ, жабдуулар жана кызматтар, бул ССке тез жеткиликтүү мүмкүнчүлүктүн мааниси, тейлөө көрсөтүүнүн туруктуулугу жана климатка туруктуулугу жөнүндө катышуучу тараптардын кабардуулугун жана түшүнүгүн камсыз кылууга багытталган;
- (v) оператор менен активдердин ээси ортосунда тейлөө келишимдерин жана ЖНГны көз карансыз текшерүүнү даярдоо үчүн ТЖ; жана
- (vi) саясат маселелери боюнча максаттуу жоболор үчүн ТЖ, айрыкча тейлөөнү жаңы жыйынтыктоо үлгүсүн жана тарифтик негизди киргизүүгө басым жасалган.

Компонент 5 – Шарттуу өзгөчө кырдаалга жооп берүү. Бул компонент жаратылыш кырсыктары, өзгөчө кырдаалдар жана/же апааттар учурда даярдоо жана тез жооп берүү чараларын колдоо үчүн КРЧСтин колдонулуучу Көрсөтмөсүнө ылайык камсыз кылат. Бул пункттун аракеттерине кирген окуя болгондон кийин Каражат алуучу Дүйнөлүк банкка Өзгөчө кырдаалга жооп берүү чараларын колдоо үчүн Долбоордун тандалып алынбаган каражаттарын кайра бөлүштүрүү сурагы менен кайрыла алат. Бул компонент жарамдуу кризис же Өзгөчө кырдаалдарды камтыш үчүн Долбоордун башка компоненттеринен колдонулбаган каржылык ресурстарга таянат, керек болгон учурда.

1.3. ЖКБТнын максаты

Долбоор Дүйнөлүк банктын Коомдук-экологиялык саясатына (КЭС) ылайык даярдалууда, ал 2018-жылдын 1-октябрынан күчүнө кирген. КЭСке ылайык Дүйнөлүк банктын бардык каражат алуучулары Банк тарабынан каржыланган инвестициялык долбоорлорду ишке ашырууда колдонулуучу он коомдук-экологиялык стандартты (КЭС) сактоого милдеттеништи. Долбоор маанисин таанып, ушул инвестициялык долбоор менен байланышкан экологиялык жана коомдук төвөгүчтөрдү жана таасирлерди аныктоо жана баалоо, ошондой эне башкаруу үчүн КЭСтин колдонот. Эмгек менен байланышкан төвөгүчтөрдү башкаруу үчүн, Дүйнөлүк банктын КЭС2 «Кызматкерлер жана эмгек шарттары» стандартына ылайык жумушчу кучту башкаруу тартиби (ЖКБТ) даярдалды. ЖКБТда долбоорду ишке ашыруу убагында колдонулуучу жумушчулардын түрлөрү, улуттук эмгек саясатынын негизги элементтери жана КЭС2 талаптары, ошондой эне жумушчу кучту башкаруу куралдары көрсөтүлгөн. ЖКБТ эмгек уюштуруунун негизги талаптарын жана ага байланышкан төвөгүчтөрдү аныктоого мүмкүнчүлүк берет, ошондой эне эмгек маселелерин чечүү үчүн зарыл болгон ресурстарды аныктоого жардам берет. ЖКБТ долбоорду даярдоонун алгачкы этабында демилге кылынган, долбоорду иштеп чыгуу жана ишке ашыруу убагында кайра каралып жана жаңыртылып турган ишке ашырылуучу документ болуп саналат.

2. ДОЛБООРДО ЖУМУШЧУ КУЧТУ КОЛДОНУУГА ЖАЛПЫ БАЙКОО

2.1. Жумушчулардын категориялары

КЭС 2 жумушчуларды төмөнкүчө классификациялайт: негизги жумушчулар, келишим боюнча жумушчулар, негизги жеткирүүчүлөрдүн жумушчулары жана коомдук иштерде жумушчулар. ДИБ төмөнкү жумушчулардын категорияларын камтыйт: негизги жумушчулар жана келишим боюнча жумушчулар. Мындан тышкары, долбоор чегинде долбоорду ишке ашыруу үчүн зарыл болгон негизги материалдарды тандоо жеткирүүчүлөрдөн туруктуу негизде алуунун ыктымалдыгы аз деп божомолдонууда, ошондуктан негизги жеткирүүчүлөрдүн жумушчуларын тартуулоо пландаштырылган эмес. Ошондой эле коомдук иштерде жумушчуларды тартуулоо пландаштырылган эмес. Бул үчүн, долбоор чегинде долбоор үчүн кандайдыр бир өтө зарыл материалдарды тандоо жеткирүүчүлөрдөн туруктуу негизде алуунун ыктымалдыгы аз деп божомолдонууда. Ошентип, негизги жеткирүүчүлөрдүн жумушчулары Долбоорго тиешеси жок.

Негизги жумушчулар (ДИБ)

Долбоор ДИБ тарабынан ишке ашырылат. ДИБтин негизги персоналынын Бишкекте базаланышы күтүлүп, ал эми райондордо ДИБ аймактык кеңселерди кармап турат, алар тиешелүү ДИБ директоруна баш ийген бул кеңселердин башчылары тарабынан жетектелет, анын ичинде техникалык адистер жана коомдук жана экологиялык маселелер боюнча адистер. Кыргыз Республикасынын «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Мыйзамына ылайык, ДИБтин кызматкерлери алар кеңири өнүгүү долбоорлорун ишке ашыруу үчүн келишимдик негизде жалданышкандыктан, мамлекеттик кызматкерлер эмес.

Келишим боюнча жумушчулар

Долбоордо эки кеңири жумушчулардын категориясы иштейт: (i) 1-жана 2-компоненттер чегинде курулуш-монтаждоо иштерин аткара турган келишим боюнча жумушчулар, жана (ii) борбордук жана жергиликтүү персоналдын жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу үчүн иштеген жеке уюмдар (субподрядчиктер), анын ичинде ДИБти ишке ашырууга колдоо көрсөтүү кызматтары.

Курулуш сезону адатта апрелден октябрга чейин созулат, бирок аба-ырайы шарттарына жараша бир аз узарышы же кыскарышы мүмкүн. Ушуну менен байланыштуу, подрядчик иштин түрүнө жана сезонго жараша жумушчу кучту мобилизациялоого тийиш. Жумуш күнүнүн узактыгы күнүнө 8 сааттан ашпоого тийиш, ал эми эс алууга жок дегенде 1 саат бөлүнөт.

Жалданган жумушчулардын шарттары жана иштин узактыгы кийинчерээк аныкталат, бирок алар тиешелүү иш-чаралардын курулуш иштеринин убагында гана тартылышат, алар 18 айдан ашпайт.

2.2. Долбоордун жумушчуларынын мүнөздөмөсү, саны. Жумушчу кучту тартуулоо графиги.

Негизги жумушчулар

Ушул Долбоорду ишке ашыруу үчүн ДИБ долбоордук команданы түзөт, ал жок дегенде төмөнкү адистерди тартуулоону өз ичине алат:

- сатып алуу боюнча адис;
- төлөө боюнча адис;
- суу чарба инфраструктурасы боюнча инженер;
- мониторинг жана баалоо боюнча адис;
- долбоордун жеке компоненттерин ишке ашыруу үчүн зарыл болгон башка адистер, кеңешчилер жана ЭССперттер;
- коомчулуктардагы Долбоордун далайык кызматкерлери (техникалык көзөмөл инженерлери, институционалдык өнүгүү жана санитария жана гигиена өнүгүү боюнча инженерлер).

Учурда ДИБ төмөнкү кызматкерлерден турат:

- ДИБ директору;
- Каржылык менеджер;
- Төлөө боюнча адис;
- Сатып алуу боюнча жогорку адис;
- Сатып алуу боюнча жардамчы;
- Суу чарба инфраструктурасы боюнча жогорку инженер;
- Суу чарба инфраструктурасы боюнча инженер;
- Суу чарба инфраструктурасы боюнча инженер;
- институционалдык өнүгүү боюнча адис;
- Коомдук өнүгүү боюнча адис;
- Айлана-чөйрөнү коргоо боюнча адис;
- Мониторинг жана баалоо боюнча адис;
- Маалымат менен камсыздоо/котормочу;

- Маалымат менен камсыздоо/котормочу;
- Офис-менеджер.

ДИБтин негизги жумушчулары, адатта, долбоор аяктаганга чейин келишимдик негизде жана Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинин талаптарына ылайык толук иш убактысында жалданышат.

Келишим боюнча жумушчулар

1-компонент «Суу менен камсыз кылуу инфраструктурасына инвестициялар» чегинде түзүлө турган келишимдердин алгачкы саны болжол менен 100 даанага чейин болот деп күтүлүп жатат. Ар бир подрядчик ар бир иш-чарада курулуш иштерин аткаруу үчүн болжол менен 25 жумушчуну тартат. Жалданган жумушчулардын жалпы саны курулуш иштери башталгандан алар аяктаганга чейин иштеген болжол менен 2500 адамды түзөт. Мындан тышкары, долбоор чегинде жөндөмдүүлүктү жогорулатуучу кесипкөй компаниялар менен изилдөөлөрдү, окутууларды жана башка баалоолорду жүргүзүү үчүн келишимдер түзүлүшү мүмкүн.

Подрядчик уюму иштин түрүнө жана сезонго жараша жумушчу кучту мобилизациялоо үчүн жоопкерчиликти өз өмүрүнө алат. Жумуш убагы күнүнө 8 сааттан ашпоого тийиш, жок дегенде 1 саат эс алууга бөлүнөт.

Долбоордун жумушчу кучунун мүнөзүн (негизинен төмөнкү билимдүү курулуш жумушчулары) жана Кыргыз Республикасынын эмгек рынокунун өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен, жумушчу кучтун, айрыкча төмөнкү билимдүү жумушчулардын, негизинен эркектерден турушу ыктымал. ДИБке жана долбоор боюнча кеңеш берүү кызматтарына курулуш иштерине тартылбаган аялдардын жалданышы күтүлүп жатат.

Жумушчу кучтун көп бөлүгү билимдүү жумушчулардан башкасы жергиликтүү жерден жалданышы мүмкүн. Жергиликтүү тургундарды мүмкүн болушунча көп окутуу жана жалдоо боюнча чаралар көрүлөт.

Келишим боюнча жумушчулардын иш убагы жана узактыгы кийинчерээк аныкталат, бирок алар тиешелүү иш-чараларды ишке ашыруу мезгилинде гана тартылышат.

2.3. Негизги жана жардамчы персоналды кабыл алуу тартиби

2.3.1 Кызматкерлерди тандоо тартиби

ДИБтин негизги персоналы, ошондой эле кеңешчилер Дүйнөлүк банктын Дүйнөлүк банктын каражат алуучулары тарабынан кеңешчилерди тандоо жана жалдоо боюнча Көрсөтмөсүнө ылайык тандалып алынат. Жумушчуларды жалдоо ДИБ директору тарабынан кол коюлган келишимдердин негизинде жүзөгө ашырылат.

2.3.2 Штаттык жыйынтыктоо жана милдеттер аймагы

Штаттык расписание, негизги кызматкерлердин саны жана алардын милдеттер аймагы Дүйнөлүк банк менен макулдашылат. ДИБтин кызматкерлеринин штаттык расписаниеси

жана эмгек акысы жылына Кыргыз Республикасынын Каржы министрлиги тарабынан ыйгарым укуктуу орган бекитет. Милдеттер аймагы ДИБтин ар бир тиешелүү кызматкеринин жана кеңешчисинин келишимине киргизилет.

2.3.3 Келишимдер жана сыноо мөөнөтү

Техникалык милдеттер (ТМ):

ДИБ негизги персонал үчүн тиешелүү ТМ даярдап, аларды ДБга карап чыгуу жана каршылык көрсөтпөө үчүн жиберет.

Келишимдер:

Келишимдер ДИБтин персоналы менен ТМ жана ДИБтин персоналын тандоо боюнча каршылык көрсөтпөө алынгандан кийин ДБнын стандарттуу формасы боюнча кол коюлат.

Сыноо мөөнөтү:

Келишим түзүлгөндө тараптардын макулдугу менен алгачкы сыноо мөөнөтү көздөнө алынышы мүмкүн, анын ичинде жумуш берүүчү жумушчунун кесиптик сапаттарын текшерет, ал эми жумушчу эмгек шарттары менен таанышат. Сыноо мөөнөтүндө жумушчу эмгек мыйзамдарына жана ДИБ менен түзүлгөн келишимдин шарттарына ылайык өз жумушун аткарат.

ДИБтин кызматкерлери үчүн сыноо мөөнөтү 6 айга чейин белгиленсе болот жана келишимде көрсөтүлүшү керек.

Эмгек келишими сыноо мөөнөтүндө же жокко чыгаруу күнүнөн жок дегенде 14 күн календарлык мөөнөттө алдын ала жазылган эскертүү менен каалаган убакта жокко чыгарылышы мүмкүн.

ДИБтин кызматкерлери менен келишимдин мөөнөтү аяктаганда.

Кызматкерлердин эмгек мамилелерин токтотуу

Кызматкердин өзүнүн каалоосу боюнча же заказчынын демилгеси боюнча ишке ашырылат, эгерде Долбоордун жетекчилиги өз каалоосу боюнча жана кандай гана себеп болбосун чечим кабыл алат келишимди бузуу. Контрактты бузуу жөнүндө жазуу жүзүндөгү кабарлоо кызматкерге токтотууга чейин 14 календардык күн мурда. ДИБ кызматкерлери менен контракттын колдонуу мөөнөтү аяктагандан кийин.

2.4. Эмгек тартиби

Бардык кызматкерлер башкы башчылыкка жана анын өкүлдөрүнө баш ийүүгө, алардын эмгек иш-аракеттерине тиешелүү буйруктарын аткарууга, ошондой эле кызматкерлерге расмий жоболордо же жарыялоолордо жеткирилген буйруктарга жана тапшырмаларга милдеттүү.

Эмгек тартибин бузгандыгы үчүн, башкача айтканда жумушчунун өзүнө жүктөлгөн эмгек милдеттерин аткарбагандыгы же туура эмес аткаргандыгы үчүн, ДИБ директору төмөнкү дисциплиналык жазаларды колдонууга укуктуу:

- Эскертүү;
- Сөгүш;
- Жумуштан бошотуу.

Дисциплиналык жазаны колдонмоодон мурун жумушчудан жазылма түрдө түшүндүрмө суралат. Дисциплиналык жазаны колдонуу жөнүндөгү жумуш берүүчүнүн буйругу себептери көрсөтүлүп, жумушчуга кол коюу менен окулат.

Эгерде дисциплиналык жаза колдонулган күндөн баштап бир жыл ичинде жумушчуга жаңы дисциплиналык жаза колдонулбаса, анда ал дисциплиналык жазасыз деп табылат. Дисциплиналык жаза жеке эмгек талаш-тартыштарын кароо тартибине ылайык кайрылууга болот.

2.5. Жумуш убагы, майрамдар жана эс алуу

2.5.1. Жумуш убагы

Жумуш убагы – бул жумушчунун өз эмгек милдеттерин аткаруу үчүн жумуш берүүчүнүн башкы башчылыгы астында болушу керек болгон убакыт.

Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына негизделген:

- ДИБтин кызматкерлеринин иш тартиби иш күндөрүндө саат 9:00дон 18:00гө чейин белгиленген;
- Иш күнүндөгү үзүү саат 12:30дон 13:30гө чейин белгиленген;
- Беш иш күндүү иш жумасы белгиленген;
- Өндүрүштүк зарылдыктын учурунда жумушчуларды тартуулоо Кыргыз Республикасынын Эмгек Кодексинин талаптарына ылайык жүргүзүлөт.
- Кошумча иш үчүн акы төлөө алгачкы 2 иш сааты үчүн эң азынан бир жарым эсе, кийинки сааттар үчүн эң азынан эки эсе төлөнөт. Кошумча иш үчүн акы төлөөнүн дал суммасы коллективдүү келишим же эмгек келишими менен аныкталышы мүмкүн. Жумушчунун каалоосу боюнча кошумча иш жогоруланган акы төлөөнүн ордуна кошумча эс алуу убагы менен өндүрүлө алат, бирок ал кошумча иштеген убакыттан кем эмес болушу керек.
- Майрамдардын алдындагы күндөрдө кызматкерлердин иш убагы бир саатка кыскартылат.

2.5.2. Эс алуу күндөрү жана майрамдар

- Эс алуу күндөрү: беш иш күндүү иш жумасында эки эс алуу күнү каралган (эс алуу күндөрү: ишемби жана жекшемби);
- Майрамдык күндөр.

2.5.3. Эмгектик жана коомдук эс алуулар

- Жумушчуларга төмөнкү түрдөгү эс алуулар берилет:
- эмгектик эс алуулар келишимде ушул пункт бар гана адистер үчүн;
- акысыз эс алуу: жактуу жеке жана үй-бүлөлүк жагдайларда долбоордун башкы башчылыгынын өз алдынчалыгы менен бир айга чейин.
- Эс алууну ыйгарым укуктуу орган белгилөө тартиби төмөнкүдөй:
- ДИБтин директорунун эс алуусу ИСТТтин директору тарабынан ыйгарым укуктуу орган бекитилет;
- жумушчулардын эс алуусу ДИБтин директору тарабынан ыйгарым укуктуу орган бекитилет.
- Кызматкерлер үчүн жылдык акылуу эмгек эс алуусунун узактыгы бир иш жылында 28 күн календарлык күндү түзөт, колдонулбаган күндөрдү кийинки жылдарга өткөрүү укугу жок жана колдонулбаган эс алуу күндөрү үчүн компенсация алуу укугу жок, ошондой эле эс алуу үчүн бардык түрдөгү материалдык жардамдарды алуу укугу жок.
- Жылдык эмгек эс алуусун берүүдө, эс алуу акысы Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык төлөнөт.
- Ооруканага жаткыруу келишимдин мөөнөтү ичинде 10 иш күнүнө берилет, башка календардык жылга өткөрүү укугу жок, ооруканага жаткыруу күбөлүгүн тапшырганда.

2.6. Курулуштун мөөнөттөрү

Зарыл болгон учурда курулуш иштерин жүргүзүү үчүн келишимдик негизде жумушчулар тартылышы керек. Курулуш сезонун адатта апрелден октябрга чейин созулат, бирок абайрайы шарттарына жараша бир аз узарышы же кыскарышы мүмкүн. Ошентип, подрядчик иштин түрүнө жана сезонго жараша жумушчу кучтуу мобилизациялоого тийиш. Жумуш убагынын узактыгы күнүнө 8 сааттан ашпоого тийиш, ал эми эс алууга жок дегенде 1 саат бөлүнөт. Келишим боюнча жумушчулардын иш убагы жана узактыгы кийинки этаптарда белгилүү болот, бирок алар тиешелүү иш-чараларды ишке ашыруу убагында гана жалданышат, ал 18 айдан ашпайт.

3. НЕГИЗГИ МҮМКҮН БОЛГОН ЭМГЕКТИК ТӨРӨГАЙ РИСКТЕРДИ БАЛЛОО

Негизги эмгектик төвөгүчтөр: 1-компонент «Суу менен камсыз кылууга инвестициялар» жана 2-компонент «Санитарияны өнүктүрүү» чегинде ичүүгө жарамдуу суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоо системасын куруу/реконструкциялоо иштерин, жана коомдук мекемелерде санитариялык бөлмөлөрдү жана курулмаларды модернизациялоо жана/же куруу иштерин аткаруу сунушталууда. Долбоордун негизги иш-аракети жаңы суу менен камсыз кылуу жана сууну таштандылоо объектилерин куруу жана кайра куруу болгондуктан, долбоордун компоненттери чегиндеги курулуш иштери менен байланышкан эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы тармагындагы төвөгүчтөр бар. Жумушчулар белгилүү кесиптик төвөгүчтөргө дуушар болушу күтүлүп, алар негизинен жер казуу иштери, бийиктикте иштөө, курулуш аянтчасын жана жумушчулар үчүн коркунуч жана төвөгүчтү түзгөн туура эмес башкаруу, материалдар менен иштөөдөгү туура эмесдик жана натыйжада жабдуу жана куралдарды (туура эмес) пайдалануудан улам жумушчулар суу өткөргүч жана көлөмө системасына жакын иштегенде жугуштуу ооруларды жана оорулардын төвөгүчүнө дуушар болушу мүмкүн, ошондой эле жумушчулар тарабынан эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасынын талаптарын сактоодогу бузуулар.

Башка эмгектик төвөгүчтөр пайда болгон учурда, арыдан таасир этүүнүн алдын алуу үчүн ушул ЖКБТга тиешелүү өзгөртүүлөр киргизилет.

Иш-чаралардын деңгээлиндеги келишим боюнча жумушчулар менен байланышкан эмгектик төвөгүчтөр.

Иш-чаралар жергиликтүү подрядчиктер тарабынан ишке ашырылат, жана келишим боюнча жумушчулардын көпчүлүгү жергиликтүү жерден жалданышы ыктымал. Бардык подрядчиктер өз жумушчулары менен КЭС2тин максатына жана тиешелүү ЖКБТга, айрыкча балдардын жана мажбурлоо эмгегин колдонууга тыюу салуу боюнча, Банктын Сатып алуу боюнча стандарттуу документинин талаптарына ылайык маанилүү дал келген жазылма келишим түзүшү керек.

Жумушчу кучтун агымы жана ага байланышкан гендердик зордук-зомбулук

Гендердик зордук-зомбулуктун (ГЗ) / сексуалдык ЭССплутация жана зордук-зомбулуктун/сексуалдык катыгездиктин (СЭЗ/СК) деңгээли орточо деңгээлде бааланган. Долбоорду ишке ашыруу этабында СЭЗ/СК төвөгүчүнө каршы чаралар Дүйнөлүк банктын экологиялык жана коомдук стандарттарынын талаптарына ылайык ишке ашырылат.

Долбоордун бардык жумушчулары менен келишимдер ГЗ/СЭЗ/СК төвөгүчүнө каршы чараларды камтыган стандарттуу Жүрүм-туруу кодексине (Кошумча 1) киргизилет. Долбоордун жумушчулары АККМ менен тааныштырылат.

ЭККТ менен байланышкан төвөгүчтөр

Бардык подрядчиктер КЭС2тин жана улуттук мыйзамдардын талаптарына ылайык коопсуз эмгек шарттарын түзүү жана сактоо тартибин камтыган жазылма жумушчу кучту башкаруу пландарын иштеп чыгып, киргизүүгө тийиш. Экологиялык жана коомдук чөйрөнү башкаруу планына (ЭКОСБП) ылайык бардык подрядчиктер жумушчулар негизги коргоо каражаттарын колдонушарына, коопсуздук техникасы боюнча негизги окуудан өтүшүнө жана башка алдын алуу чараларын аткарышарына, Экологиялык жана коомдук коопсуздук чараларын башкаруунун Рамкалык документинде каралгандай, кепилдик берүүгө тийиш.

Аялдардын жана башка алсыз топтордун кемсинтиши жана коомдук четтетүү

Жеткиликтүү арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизмин иштеп чыгуу жана жеке маалыматтын конфиденциалдуулугун камсыз кылуу. Гендердик теңчиликке багытталган максаттуу саясат жүргүзүлүшү керек. Алсыз топтордун бардык иш-чараларга катышуусун көзөмөлдөөнүн максаттуу механизмдерин иштеп чыгуу керек. Жынысына, этникалык жана коомдук абалына карабастан, бардыгы үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү камсыз кылуучу системаларды караш керек.

Жумуш менен камсыз кылуу менен байланышкан төвөгүчтөр

Кызматкерлер ДИБ тарабынан түздөн-түз долбоордун кызматкерлери катары же кеңешчилер же кызмат көрсөтүүчүлөр катары келишим боюнча иштегенде жалданышат.

Тажрыйба көрсөткөндөй, курулуш иштерин жүргүзүү үчүн жалданышкан субподрядчиктер белгилүү бир кызматтын түрү же иштин көлөмү үчүн бир жолку төлөм менен эмгек келишиминин практикасын колдонушат, анын негизинде жумуш менен камсыз кылуунун узактыгы бир нече айга чектелет.

Кошумча иш менен байланышкан төвөгүчтөр

Иш убагын эсептөөнүн орногон практикасынын жана кошумча иш үчүн компенсациянын жоктугунун төвөгүчү бар. Кыргызстандын Эмгек кодексине (2025) ылайык, жумуш берүүчү менен макулдашууда, долбоордун кызматкерлерине кошумча иш үчүн компенсация катары кошумча эс алуу сааттары берилет, бирок ал кошумча иштеген убакыттан кем эмес (ст. 108) башка күнү. Долбоор долбоордун кызматкерлерин алардын укуктары жөнүндө кабарландыруу жана алар үчүн арзыдоолорду кароо механизмдерин түзүү аркылуу төвөгүчтү жоюуга багытталат.

Нормалдуу жумуш убагынын узактыгынан тышкары иш жумушчунун демилгеси менен (анын үстүнө иштөө) жана жумуш берүүчүнүн демилгеси менен – кошумча иш катары жүргүзүлө алат.

Кошумча иш үчүн акы төлөө алгачкы 2 иш сааты үчүн эң азынан бир жарым эсе, кийинки сааттар үчүн эң азынан эки эсе төлөнөт. Кошумча иш үчүн акы төлөөнүн дал суммасы коллективдүү келишим же эмгек келишими менен аныкталышы мүмкүн. Жумушчунун каалоосу боюнча кошумча иш жогоруланган акы төлөөнүн ордуна кошумча эс алуу убагы менен өндүрүлө алат, бирок ал кошумча иштеген убакыттан кем эмес болушу керек. Нормалдуу жумуш убагынын узактыгынан тышкары иш, анын үстүнө иштөө катары жүргүзүлгөндө, иштеген убагына же өндүрүмдүүлүгүнө жараша төлөнөт (статья 108).

Мажбурлоо эмгеги жана балдар эмгегин колдонуу төвөгүчү

Балдар эмгеги – бул баланын ден-соолугуна, коопсуздугуна, моралдык абалына коркунуч туудурган жумуш, ошондой эле балага билим алууга мүмкүнчүлүк бербеген жумуш. Бул ошондой эле белгилүү бир жашка чейинки балдарды жумушка тартуулоо. Кыргызстандын Эмгек кодекси боюнча жумушка кабыл алуунун минималдуу жашы – 16 жаш. Бирок кырдаалдуу учурларда жумушчулардын өкүлчүлүк органы же эмгек тармагындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган менен макулдашууда 15 жашка толгон адамдар жумушка кабыл алынышы мүмкүн (статья 14), окуудан бош убакта жеңил жумушту аткаруу үчүн, ден-соолугуна зыян келтирбеген жана окуу процессин бузбаган. Ата-энелердин (камкорчунун, попечительдин) макулдугу жазылма түрдө берилет (арыз), жана ата-энелер (камкорчу, попечитель) кенже жаштагы менен бирге эмгек келишимин кол коюшат.

Долбоордун иш-аракеттеринин өзгөчөлүгүн эске алуу менен, курулуш иштерин жүргүзүү үчүн бардык жалданышкан жумушчулар 18 жаштан жогору болушу керек. Бул талап ДИБ менен курулуш-монтаждоо иштерин жүргүзүүчү подрядчик уюмдар ортосундагы келишимдерде көрсөтүлөт.

Балдар эмгегинин эң начар формаларын колдонууга тыюу салынат (статья 3).

4. КРАТКИЙ ОБЗОР НАЦИОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4.1. Улуттук эмгек мыйзамдары: шарттар жана жоболор

Кыргыз Республикасынын эмгекти коргоо мыйзамдары Кыргыз Республикасынын Конституциясына негизделип, Эмгек кодексинен, Эмгекти коргоо жөнүндөгү мыйзамдан жана Кыргыз Республикасынын башка нормативдик-укуктук актыларынан турат.

Кыргыз Республикасынын Конституциясы эмгек шарттары жана эмгекти коргоо жөнүндө ар бир адамга укук берет:

- Коопсуз эмгек. Мажбурлоо жана балдар эмгегин колдонууга тыюу салынат (Статья 28);
- Эс алуу укугу. Ар бир адам эс алууга укуктуу. Эмгек убагынын максималдуу узактыгын, жумалык эс алуу күндөрүн, жылдык акылуу эс алууларды жана мыйзамда каралган башка шарттарды белгилөө бул укукту камсыз кылат. (Статья 42);
- Ден-соолукту коргоо. Ар бир адам ден-соолукту коргоого укуктуу. (Статья 43);
- Коомдук камсыздандыруу. Ар бир адамга карылык, оору, майыптык жана жумуш жөндөмдүүлүгүн жоготкон учурда, камкорчуну жоготкон учурларда мыйзамда белгиленген учурларда жана тартипте коомдук камсыздандыруу кепилденет. (Статья 44).

2025-жылдын 23-январындагы №23 Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси Кыргыз Республикасында келип чыгуучу эмгекке байланышкан бардык маселелерди жөнгө салууга багытталган негизги мыйзамдык акт болуп саналат. Бул Кодекс эмгек мамилелерин жана алар менен түздөн-түз байланышкан башка мамилелерди, эмгек мамилелеринин катышуучуларынын укук жана эркиндиктерин коргоого, эмгек тармагында укук жана эркиндиктердин минималдуу кепилдерин белгилөөгө багытталган. Кодекстин 9-статьясы кемсинтиүүгө каршы тыюу салып, бардык жарандарга эмгекке тең укукту кепилдейт; эмгек мамилелеринде кемсинтиүүгө тыюу салынат. Улуттугуна, расасына, жынысына, тилине, динине, саясий көз карашына, коомдук абалына, билимине, байлыгына карабастан, эмгек тармагында мүмкүнчүлүктөрдүн теңдигин бузган айырмалоо, кабыл алууга чек коюу же артыкчылык көрсөтүүгө тыюу салынат.

Эмгек акы жана ажыратымдар

Келишимдер жана коллективдүү келишимдер аткарылган жумуш үчүн сыйакынын формасы жана өлчөмүн белгилейт. Ушул мезгилде жумуш убагынын нормасын аткарып, эмгек нормаларын (эмгек милдеттерин) аткарган жумушчунун айлык эмгек акысы мыйзамда белгиленген минималдуу эмгек акысынан төмөн болушу мүмкүн эмес. Минималдуу эмгек акысына кошумча төлөмдөр жана надбавкалар, сыйлык акылар жана башка стимулдуу төлөмдөр, ошондой эле нормалдуу эмес шарттарда иштегендиги үчүн төлөмдөр, айрыкча климаттык шарттарда жана радиациялык булганган аймактарда иштегендиги үчүн төлөмдөр, башка компенсациялар жана коомдук төлөмдөр кирбейт. (Статья 92).

Жумуш берүүчү жумушчуларына алардын жумушу үчүн акы төлөөнү айына бир жолудан кем эмес жолу жүргүзө алат (статья 94). Жумуш берүүчүлөр ошондой эле жумуш менен байланышкан ден-соолук же мүлккө зыян үчүн акы төлөшү керек, ал эми үй-бүлөлөргө өлүм учурунда компенсация төлөнөт. Ажыратымдар белгилүү себептер боюнча уруксат берилет, бирок алар жумушчуга тиешелүү сумманын 50 пайызынан ашпашы керек. (Статья 204)

Жумуш убагы

Стандарттуу иш жумасы 40 сааттан ашпашы керек (статья 51), ал эми 18 жаштан кичине адамдарга аз иштөөгө уруксат берилет. Күндүк сааттардын жана жумадагы күндөрдүн саны жумуш берүүчү менен жумушчу ортосундагы келишим/контрактта белгиленет.

Жумуш берүүчүлөр 18 айга чейинки балдары бар аялдарга күнүнө ар 3 саат сайын кошумча 30 мүнөттүк эмизүү мөөнөтүн, ал эми эки же андан көп балдары бар энелерге күнүнө кошумча 1 сааттык үзүү берүүгө милдеттүү. Жумушчунун каалоосу боюнча кошумча эс алуу күндөрү түш эс алуусу менен кошулушу же кошулуп, иш күнүнүн (сменанын) башында же аягында кыскартылган иш күнүнө ылайык колдонулушу мүмкүн (статья 150). Эс алуу күндөрүнүн деталдары келишимдер/контракттарда белгиленет.

142-статьяга ылайык, кошумча ишке, эс алуу күндөрүндө иштөөгө жана кызматтык сапарларга жүктүү аялдарды тартуулоо, эгерде бул иш аларга медициналык көрсөтмөлөр боюнча тыюу салынбаса, ал эми үч жашка чейинки балдары бар аялдарга гана алардын жазылма макулдугу менен жана медициналык көрсөтмөлөр боюнча аларга тыюу салынбаган шартта гана уруксат берилет.

Эс алуу жана үзүүлөр

Эс алуу убагынын түрлөрү (ст. 63):

- иш күнүндөгү (сменадагы) үзүүлөр;
- күндүк (смена аралык) эс алуу;
- эс алуу күндөрү (жумалык үзгүлтүксүз эс алуу);
- иш жүрбөгөн майрамдык күндөр;
- эс алуу.

Күндүк иш убагынын (сменанын) ичинде жумушчуга эс алуу жана тамактануу үчүн жок дегенде 30 мүнөт жана 1 сааттан ашпаган убакыттын үзүүсү берилиши керек. Үзүү убагы жана анын узактыгы уюмдун ички эмгек тартиби эрежелери же жумушчу менен жумуш берүүчү ортосундагы макулдашуу менен белгиленет (статья 64).

Эс алуу

Улуттук майрамдардан тышкары, жумушчулар жылына жок дегенде 28 календарлык күндүк акылуу эс алуу алышы керек, ал эми 18 жаштан кичинелерге жана майыптарга – 30 күн (Статья 68).

Акысыз эс алуу да белгилүү топтор тарабынан алынышы мүмкүн жана ошондой эле келишимдерге киргизилиши мүмкүн. Жумуштан бошотулганда жумушчуларга колдонулбаган эс алуу үчүн акы төлөнөт, же алар акыркы иш күндөрү катары эс алууну колдоно алышат.

Аялдарга жүктүүлүк жана төрөт эс алуусу арыз негизинде берилет. Кызматкерге бала үч жашка чейин жеткенге чейин акысыз кошумча бала көрүү эс алуусу берилет. Тараптардын макулдугу менен баланы үч жашка чейин көрүү эс алуусу каалаган убакта жана каалаган

мөөнөткө берилиши мүмкүн. Бала көрүү эс алуусу толугу менен же жарым-жартылай баланын атасы, чоң энеси, чоң атасы, башка тууганы же камкорчусу тарабынан да колдонулушу мүмкүн, баланы иш жүзүндө көрүп жаткан адам.

Кошумча иш

Кошумча иш – бул жумуш берүүчүнүн демилгеси менен жумушчу үчүн белгиленген (нормалдуу) жумуш убагынын узактыгынан тышкары аткарылган иш.

Кошумча иш үчүн сыйакы алгачкы 2 иш сааты үчүн эң азынан бир жарым эсе, кийинки сааттар үчүн эң азынан эки эсе төлөнөт. Кошумча иш үчүн акы төлөөнүн дал суммасы коллективдүү келишим же эмгек келишими менен аныкталышы мүмкүн. Жумушчунун талабы боюнча кошумча иш жогоруланган эмгек акысынын ордуна кошумча эс алуу убагы менен өндүрүлө алат, бирок ал кошумча иштеген убакыттан кем эмес болушу керек. Нормалдуу жумуш убагынан тышкары иш, анын үстүнө иштөө катары жүргүзүлгөндө, иштеген убагына же өндүрүмдүүлүгүнө жараша төлөнөт (статья 108). Бул жобо убактылуу жалданышкан жумушчуларга да бирдей таразаланат.

Эмгек талаш-тартыштары

Эмгек талаш-тартыштары «жумушчуга жаңы шарттарды белгилөө же учурдагы эмгек шарттарын өзгөртүү, ошондой эле Кыргыз Республикасынын эмгек тармагындагы мыйзамдардын жана башка нормативдик иш-аракеттердин колдонулушу боюнча жумуш берүүчү менен жумушчу ортосундагы чечилбеген дал келбегендиктер» катары таанылат (статья 240).

Жеке эмгек талаш-тартыштары эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссиялар тарабынан, эмгек мыйзамдарын сактоо боюнча көзөмөл жана контролдоо тармагындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган тарабынан жана соттор тарабынан каралат. Жумушчу өзүнүн тандоосу боюнча эмгек талаш-тартышын чечүү үчүн эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссияга же эмгек мыйзамдарын сактоо жана камсыз кылуу тармагындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга же түздөн-түз сотко кайрыла алат. Эгерде уюмда эмгек талаш-тартыштары боюнча комиссия түзүлбөсө, эмгек талаш-тартышы түздөн-түз эмгек мыйзамдарын сактоо боюнча көзөмөл жана контролдоо тармагындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик органга же сотко тапшырылат (статья 241).

Арзыдоолор

«Жарандардын кайрылууларын кароо тартиби жөнүндө» Мыйзам (2007-жылдын 4-майындагы №67) жарандардын өтүнүчтөрүн жана арзыдоолорун тапшыруу үчүн маалымат каналдарын белгилеген укуктук жоболорду камтыйт. Мыйзамдын 8-статьясы арзыдоолорду кароонун мөөнөттөрүн белгилейт, алар жазылма (электрондук) кайрылуу катталып алынган күндөн баштап 14 иш күнүн түзөт, алар кошумча изилдөөнү жана изилдөөнү талап кылбайт, жана кошумча изилдөөнү талап кылган арыздар үчүн 30 күн.

4.2. Мыйзамдардын кыскача обзору: эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы

Эмгекти коргоо маселелери Кыргыз Республикасынын Конституциясында каралат. 42-статьяга ылайык: «Кыргыз Республикасынын жарандары бош эмгекке, өз эмгек мүмкүнчүлүктөрүн пайдаланууга, кесип жана иш-аракеттер тармагын тандоого, коопсуздук жана гигиена талаптарына жооп берген коопсуз эмгек шарттарына укуктуу, ошондой эле эмгек үчүн сыйакыга жана мыйзамда белгиленген жашоо минимумунан төмөн эмес коомдук камсыздандырууга укуктуу».

2025-жылдын 23-январында күчүнө кирген №23 Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексинде эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасына арналган бөлүм бар. Кыргыз Республикасынын Эмгек кодекси жумуш берүүчүнүн эмгекти коргоону камсыз кылуу милдетин, эмгекти коргоо боюнча мамлекеттик жөнгө салууну жана жумушчунун эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы боюнча милдеттерин белгилейт. Жумушчуга эмгекти коргоо, окутуу жана нускау берүү, санитариялык, коомдук жана медициналык кызматтар кеппилденет. Кодексте эмгекти коргоо кызматтарын түзүү жана иш-аракети, өндүрүштөгү кырсыктарды жана кесиптик ооруларды тергөө жана эсепке алуу, эмгек шарттарына жараша жардам жана компенсацияларды төлөө маселелери каралат.

2003-жылдын 1-августунда күчүнө кирген №167 Кыргыз Республикасынын Эмгек коопсуздугу жөнүндөгү мыйзамы жумуш берүүчүлөр менен жумушчулар ортосундагы мамилелердин укуктук рамкасын белгилеп, жумушчулардын жашоосун жана ден-соолугун сактоо талаптарына жооп берген эмгек шарттарын түзүүгө багытталган. Мыйзам эмгекти коргоо тармагында мамлекеттик саясаттын негизги багыттарын жана эмгекти коргоону мамлекеттик башкаруу принциптерин белгилейт.

Эмгекти коргоо жана коомдук камсыздандырууга жоопкерчиликтүү мамлекеттик органдарга, ошондой эле коомдук көзөмөлдүн өкүлдөрүнө кайрылуу, уюмдардагы эмгек шарттарын жана эмгек коопсуздугу чараларын текшерүү үчүн жана өндүрүштөгү кырсыктарды жана кесиптик ооруларды тергөө үчүн.

Экинчи жагынан, кызматкерлер баштапкы жана мезгилдүү медициналык текшерүүлөрдөн өтүүгө, коопсуздук техникасы боюнча окуу жана мезгилдүү нускау алууга, ошондой эле медициналык мекеме тарабынан буйрулган медициналык жана саламаттык сактоо иш-чараларын жүргүзүүгө милдеттүү, эгерде алар жумуш берүүчү тарабынан төлөнсө.

5. ДҮЙНӨЛҮК БАНКТЫН ЭКОЛОГИЯЛЫК ЖАНА СОЦИАЛДЫК СТАНДАРТЫ (ЭСС2)

5.1. Жумушчу куч жана эмгек шарттары

Дүйнөлүк банктын эмгекке байланыштуу жоболору анын ЭСС 2инде көрсөтүлгөн. Аткаруучу агенттик жумушчулар менен башкы башчылык ортосунда бекем байланыштарды орнотууга жана коопсуз жана ден-соолуктуу эмгек шарттарын камсыз кылууга көмөктөшөт. ЭСС 2тин негизги максаттары:

- иштеги коопсуздук жана ден-соолукту колдоо;
- акыйкат мамиле, кемсинтүүсүздүк жана долбоордун жумушчулары үчүн тең мүмкүнчүлүктөрдү колдоо;

- долбоордун жумушчуларын, анын ичинде аялдар, майыптар, балдар (ушул ЭССке ылайык жумуш жасындагы) жана көчмөн жумушчулар, келишим боюнча жумушчулар, коомдук иштердеги жумушчулар жана негизги жеткирүүчүлөрдүн жумушчулары сыяктуу алсыз жумушчуларды коргоону камсыз кылуу, кырдаалга жараша;
- бардык түрдөгү мажбурлоо жана балдар эмгегин колдонуунун алдын алуу;
- улуттук мыйзамдарга ылайык долбоордун жумушчуларынын ассоциациялардын эркиндиги жана коллективдүү сүйлөшүүлөрүнүн принциптерин колдоо;
- долбоордун жумушчуларына иш орундагы көйгөйлөрдү чечүү үчүн жеткиликтүү каражаттарды берүү.

ЭСС2 толук иш убактысында, жарым-жартылай иш убактысында, убактылуу, мезгилдүү жумушчулар жана көчмөндөрдү камтыган долбоордук жумушчуларга колдонулат. Мамлекеттик кызматкерлер долбоор менен байланыштуу иштеген учурларда, толук же жарым-жартылай иш убактысында болбосун, алар өздөрүнүн учурдагы мамлекеттик сектордогу жалдоо келишими же макулдашууларынын жоболору жана шарттарына ылайык калат, алардын жумуш менен камсыз кылуусунун же долбоорго катышуусунун натыйжалуу укуктук өткөрүлүп берилиши болбосун. ЭСС 2 мамлекеттик кызматкерлерге колдонулбайт.

Эмгек шарттары жана эмгек мамилелерин башкаруу. Аткаруучу агенттиктер долбоорго колдонулуучу ички жумушчу кучту башкаруу тартибин иштеп чыгып, киргизишет. Бул тартиптер долбоордун жумушчуларын улуттук мыйзамдардын жана ушул ЭССтин талаптарына ылайык кантип башкаруу керектигин аныктайт. Тартиптер бул ЭССтин долбоордун жумушчуларынын ар кандай категорияларына, анын ичинде долбоордун кызматкерлерине жана келишим боюнча жумушчуларга кантип колдонулушу керектигин камтыйт.

Долбоордун жумушчуларына алардын жалдоо шарттары жөнүндө түшүнүктүү жана ачык маалымат жана документтер берилет. Маалымат жана документтерде улуттук эмгек мыйзамдары жана ЭСС талаптарына (анын ичинде коллективдүү келишимдер) ылайык алардын укуктары, анын ичинде жумуш убагы, эмгек акы, кошумча иш, компенсация жана льготалар менен байланышкан укуктары көрсөтүлөт. Бул маалымат эмгек мамилелери башталганда жана маанилүү өзгөрүүлөр болгондо берилет.

Дүйнөлүк банктын экологиялык жана коомдук стандарттары жөнүндө кененирээк маалымат алуу үчүн төмөнкү шилтемелерди басыңыз: www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-socialframework/brief/environmental-and-social-standards жана <http://projects-beta.vsemirnyjbank.org/ru/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards>.

5.2. Саясаттагы боштуктар

Дүйнөлүк банктын эмгекти коргоо боюнча негизги талаптарын Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптары менен салыштыруу.

1-таблица. Дүйнөлүк банктын эмгекти коргоо боюнча негизги талаптарын Кыргыз Республикасынын мыйзамдарынын талаптары менен салыштыруу

ЭСС жана тема	Дүйнөлүк банктын негизги талаптары	Кыргыз Республикасынын укуктук базасындагы негизги талаптар / боштуктар
Эмгек шарттары жана эмгек мамилелерин башкаруу	• Жазылма жумушчу кучту башкаруу тартиби. • Жалдоо шарттары. • Кемсинтиүүсүздүк жана тең мүмкүнчүлүктөр. • Подрядчиктин ЭКОСБПсин кошкон жумушчу кучту башкаруу пландарын иштеп чыгуу.	• Жазылма эмгек келишими талап кылынат, анын ичинде жалдоо шарттары. • Кемсинтиүүгө жол берилбейт жана тең мүмкүнчүлүктөр. • Эмгекти башкаруунун жоболору жана пландары жок.
Жумушчу кучту коргоо.	• Балдар эмгегине тыюу салуу. • Мажбурлоо эмгегине тыюу салуу.	• Балдар эмгегине тыюу салынган • Мажбурлоо эмгегине тыюу салынган
Арзыдоолорду кароо механизми.	• Түздөн-түз жана келишим боюнча жумушчулар үчүн АККМ орнотулушу керек.	• Жеке эмгек келишимдери менен иштеген кызматкерлер үчүн АККМнин атайын процесси жок. • Арзыдоолорду каттоо жана кийинки тартиптер «Жарандардын кайрылууларын кароо тартиби жөнүндө» Мыйзам аркылуу жеткиликтүү.
Эмгекти коргоо жана коопсуздук.	• Ар бир долбоор үчүн деталдуу тартип. • ЭККТ талаптары, жумушчуларды окутуу, окуяларды документтөө, өзгөчө кырдаалдарга даярдоо, көйгөйлөрдү чечүү бар. • ЭККТ натыйжалуулугун мониторингдөө.	• Долбоор үчүн тартип жок. • ЭККТ талаптары, окутуу, окуяларды документтөө бар.
Жумушчулардын категориялары.	Жумушчулардын категориялары аныкталган.	Мындай классификация жок.
Жумушчулардын минималдуу жашы.	• Жумушчу 16 жашка жеткен адам болушу мүмкүн. Кеңейтилген учурларда жумушчулардын өкүлчүлүк органы же эмгек тармагындагы ыйгарым укуктуу мамлекеттик орган менен макулдашууда 15 жашка жеткен адамдар жумушка кабыл алынышы мүмкүн.	• 14 жаштан ашкан адамдар үчүн иш, камкорчунун уруксаты менен. • 18 жашка чейинки адамдар оор жана коопсуз эмес эмгек шарттарында иштөөгө уруксат берилбейт.

	• 14 жашка жеткен окуучулар ата-энесинин (камкорчусунун, попечителнин) же камкорчулук жана попечительлик органынын жазылма макулдугу менен эмгек келишимин түзө алышат, окуудан бош убакта жеңил жумушту аткаруу үчүн, ден-соолугуна зыян келтирбеген жана окуу процессин бузбаган. • Ата-энелердин (камкорчунун, попечительдин) макулдугу жазылма түрдө берилет (арыз), жана ата-энелер (камкорчу, попечитель) кенже жаштагы менен бирге эмгек келишимин кол коюшат.	
--	--	--

6. ЖАУАПТУУ КЫЗМАТКЕРЛЕР

ДИБтин директору Долбоор менен байланышкан бардык жумушчулардын ишин көзөмөлдөйт жана башкарат.

ДИБтин экологиялык жана коомдук маселелер боюнча адистери төмөнкү иш-чаралар үчүн жоопкерчиликти өз өмүрүнө алат:

- Жумушчу кучту башкаруу тартибин киргизүү;
- Курулуш иштерин жүргүзүүчү подрядчиктердин жумушчу кучту башкаруу тартибин сакташын, ошондой эне курулуш-монтаждоо иштери башталардан мурун эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы боюнча пландарды даярдоосун камсыз кылуу;
- Подрядчиктер менен келишимдерди ушул ЖКБТнын жоболоруна жана долбоордун экологиялык жана коомдук коргоо чараларын башкаруунун рамкалык моделине ылайык даярдоону камсыз кылуу, Долбоордун ишке ашыруу көрсөтмөсүндө деталдуу баяндалгандай;
- КР мыйзамдарынын жана ДИБ менен подрядчиктер ортосундагы тиешелүү келишимдердин талаптарына ылайык келишим жана субподряд жумушчуларына карата подрядчиктердин эмгек милдеттерин жана эмгекти коргоо боюнча милдеттерин аткаруусун көзөмөлдөө;
- Подрядчиктер менен үлгү-үлгү келишимдерди даярдоодо ДИБ аларга ЖКБТ жана ЭККТ бөлүгүндөгү талаптарды киргизет. ЖКБТ жана ЭККТ талаптарына ылайык подрядчиктер төмөнкүлөргө милдеттүү:
- Жумушчу кучту башкаруу тартибин жана эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы бөлүгүндөгү талаптарды сактоо. Эгерде жумушчулардын саны (негизги + келишим боюнча) 50 адамдан ашса, анда подрядчиктер өздөрүнүн ЖКБТ жана ЭККТ пландарын иштеп чыгышы керек.

- Подрядчиктердин жумушчу кучту башкаруу тартибин жана эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы бөлүгүндөгү талаптарды сакташын көзөмөлдөө.
- Келишим боюнча жумушчулардын жана алардын жумушка кабыл алынуу шарттарын сакталуусун эсепке алуу.
- Бардык жумушчулар арасына кызматтык милдеттерди жана жумушка кабыл алынуу шарттарын (жеткиликтүү формада) таратуу.
- Подрядчик/субподрядчик тарабынан жалданышкан ар бир жумушчунун ДИБке арзыдоо бере алуучу телефон номери, электрондук почта дареги жана интернет сайты билишине көз салуу.

Подрядчиклер менен үлгү-үлгү келишимдерди даярдоодо ДИБ аларга ЖКБТ жана ЭККТ (эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы) бөлүгүндөгү талаптарды киргизет. ЖКБТ жана ЭККТ талаптарына ылайык подрядчиктер төмөнкүлөргө милдеттүү:

- Жумушчу кучту башкаруу тартибин жана эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы бөлүгүндөгү талаптарды сактоо. Эгерде жумушчулардын саны (негизги + келишим боюнча) 50 адамдан ашса, анда подрядчиктер өздөрүнүн ЖКБТ жана ЭККТ пландарын иштеп чыгышы керек.
- Подрядчиктердин жумушчу кучту башкаруу тартибин жана эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы бөлүгүндөгү талаптарды сакташын көзөмөлдөө.
- Келишим боюнча жумушчулардын жана алардын жумушка кабыл алынуу шарттарын сакталуусун эсепке алуу.
- Бардык жумушчулар арасына кызматтык милдеттерди жана жумушка кабыл алынуу шарттарын (жеткиликтүү формада) таратуу.
- Подрядчик/субподрядчик тарабынан жалданышкан ар бир жумушчунун ДИБке арзыдоо бере алуучу телефон номери, электрондук почта дареги жана интернет сайты билдирип, анын билгенине көз салуу.
- Жумушчуларды эмгекти коргоо талаптары менен тааныштыруу; алардын иши менен байланышкан төвөгүчтөр жана бул төвөгүчтөрдү кабыл алууга боло турган деңгээлге чейин азайтуу чаралары жөнүндө (Кыргыз Республикасынын мыйзамдары менен кепшилденген) коопсуз эмгек шарттарына укугуна арналган үзгүлтүксүз окууларды жүргүзүү.
- Субподрядчиктердин натыйжалуу иш-аракети үчүн жумушчу кучту башкаруу тартиби жана эмгек коопсуздугу боюнча окууларды жүргүзүү.
- Подрядчиктердин жана субподрядчиктердин бардык жумушчуларынын Жүрүм-туруу кодексин түшүнгөнүнө жана ишке киришпеден мурун кол коюшкандыгына ынануу; бул Кодексти сактоого көз салуу.
- Подрядчиктердин жана субподрядчиктердин жумушчу кучту башкаруу тартибин аткаруусун мониторингдөө;
- КР эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы мыйзамдарына ылайык бардык иш орундарда эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы нормаларын сактоону көзөмөлдөө;
- Долбоордун жумушчулары үчүн ЖКБТ жана ЭККТ боюнча окууларды мониторингдөө жана жүргүзүү;
- Долбоордун жумушчулары үчүн арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизм иштеп чыгуу жана киргизүүнү, ошондой эле анын максаттары жана пайдалануу ыкмалары жөнүндө жумушчуларды кабарландырууну камсыз кылуу;
- Эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы боюнча үзгүлтүксүз көзөмөл жана отчеттоо системасынын болушу;

- Жумушчулардын Жүрүм-туруу кодексин аткаруусун мониторингдөө.

7. ИЧКИ НОРМАТИВДҮҮ ДОКУМЕНТТЕР

Эмгек кодексине ылайык, долбоордун жумушчуларын жалдоо кемсинтиүүсүздүк жана тең мүмкүнчүлүктөр принциптерине негизделет. Эмгек мамилелеринин каалаган аспектисине, анын ичинде жумушка кабыл алуу, компенсация, эмгек шарттары жана жалдоо шарттары, окутууга жеткиликтүү мүмкүнчүлүк, кызматтык ордун көтөрүү же жумуштан бошотуу боюнча кемсинтиүүгө жол берилбейт. Төмөнкү чаралар подрядчиктер тарабынан сакталып, ДИБтин кызматкерлери тарабынан бардык кызматкерлер менен акыйкат мамиле кылууну камсыз кылуу үчүн көзөмөлдөнөт:

- Жалдоо тартиби шартсыз, коомдук жана кемсинтиүүсүз болот, жана этникалык теги, дини, сексуалдык багыты, майыптыгы же жынысына карабастан урмат-сый менен жүргүзүлөт;
- Жумушко өтүнүч подрядчиктер тарабынан белгиленген расмий өтүнүч тапшыруу тартибине ылайык гана тапшырылган учурда гана каралышы мүмкүн;
- Жумушка кабыл алуудан мурун ар бир кызмат орду үчүн зарыл болгон көндүмдөрдү түшүндүргөн так бош орундардын сүрөттөмөлөрү берилет;
- Бардык жумушчулар иш шарттарын сүрөттөгөн жазылма келишимдерге ээ болушу керек, жана алардын мазмуну аларга түшүндүрүлөт. Жумушчулар эмгек келишимин кол коюшат;
- Квалификациясыз жумушчу куч мүмкүн болушунча жакын жердеги калктуу конуштардан, жок дегенде 50% эсептегенде, тартылышы керек;
- Кызматкерлер күтүлгөн жумуштан бошотуу күнүнөн жок дегенде эки жума мурун алдын ала кабарланышы керек;
- Жалдоо жумушчулары жалдоо үчүн кандайдыр бир төлөмдөрдү төлөөгө милдеттүү болбойт. Эгерде жалдоо үчүн кандайдыр бир төлөмдөр болсо, алар жумуш берүүчү тарабынан өндүрүлөт;
- Жумуш берүүчүнүн жана жумушчунун келип чыгышына жараша, жумуш менен камсыз кылуу шарттары мамлекеттик тилде жана эки тарап үчүн түшүнүктүү тилде билдирилет;
- Жазылма документтерден тышкары, документтерди түшүнүүдө кыйынчылыктарды кезиктириши мүмкүн болгон жумушчуларга жалдоо шарттары жана мөөнөттөрү жөнүндө оозеки түшүндүрмө берилет;
- Чет элдик жумушчуларга Кыргыз Республикасында өз иш-аракеттерин жүргүзүү үчүн жумуш уруксаттамалары керек болот;
- Курулуш иштерин жүргүзүү үчүн бардык жалданышкан жумушчулар 18 жаштан жогору болушу керек. Бул талап ДИБ менен курулуш иштерин жүргүзүүчү подрядчиктер ортосундагы келишимдерде көрсөтүлөт;
- Нормалдуу жумуш убагы жумасына 40 сааттан ашпашы керек. Беш иш күндүү иш жумасында күндүк иш убагынын узактыгы жумуш берүүчү тарабынан жумушчулардын өкүлдөрү менен алдын ала макулдашуудан кийин бекитилген ички эмгек тартиби эрежелери менен аныкталат, белгиленген иш жумасынын узактыгы сакталуу менен.

Подрядчиктер төмөнкүлөргө милдеттүү:

- Улуттук мыйзамдардын жана ушул Жумушчу кучту башкаруу тартибинин талаптарын сактоо;
- Келишим боюнча жумушчуларды жумушка кабыл алууну жана кийинки ишин эсепке алуу;
- Келишим боюнча иштеген жумушчуларга кызматтык милдеттерди жана жумуш менен камсыз кылуу шарттарын жеткиликтүү формада түшүндүрүү;
- Эмгек мамилелерин жана ЭККТ боюнча үзгүлтүксүз көзөмөл жана отчеттоо системасын түзүү.

8. ЖУМУШКА КАБЫЛ АЛУУ ЖАШЫ

Кыргыз Республикасынын мыйзамдары 18 жаштан кичине адамдарга «ден-соолугуна зыяндуу же оор» жумуштарды аткарууга тыюу салат, жана эс алуу, жумуш күнүнүн узактыгы жана жумуш менен камсыз кылуунун башка шарттары боюнча айрыкча талаптар бар. Жумуш берүүчү 18 жаштан кичине курулуш жумушчулары жалдалбашына кепилдик берет. 18 жаштан кичине жумушчулар ден-соолугуна коркунуч туудурбаган тармактарда иштеши мүмкүн, төмөнкү кыскартылган жумуш убагы менен: 14тен 16га чейинки жаштагы жумушчулар – жумасына 24 сааттан ашпай, 16тан 18ге чейинки жаштагылар – жумасына 36 сааттан ашпай.

Подрядчиктер бардык жумушчулардын жашын текшерип, аныктоого тийиш. Бул жумушчулардан расмий документтерди тапшырууну талап кылат, алар туулгандыгы жөнүндө күбөлүк, улуттук жеке кимдигин таңуу документи, паспорт, медициналык же мектеп китебин камтышы мүмкүн. Эгерде иш жүзүндө жумуш жасынын минималдуу жашынан кичине кенже долбоордо иштеп жатканы аныкталса, кенжени дароо жумуштан бошотуу же кенженин мыкты кызыкчылыгын эске алуу менен жоопкерчиликтүү жол менен тартуулоо боюнча чаралар көрүлөт.

9. ШАРТТАР ЖАНА ЖОБОЛОР

ДИБтин кызматкерлерине колдонулуучу жалдоо шарттары жана жоболору ушул документте көрсөтүлөт. Бул ички эмгек тартиби эрежелери долбоордо иштөөгө дайындалган ДИБтин бардык кызматкерлерине (негизги кызматкерлер) колдонулат. Жарым-жартылай иштөөчү адамдардын иш шарттары алардын жеке келишимдери менен аныкталат.

Долбоордун жумушчуларынын так саны, алар менен келишим түзүлө тургандыгы, учурда белгисиз жана долбоор ишке киргенде белгилүү болот. Курулуш-монтаждоо иштеринин убагында келишим боюнча жалданышы күтүлгөн жумушчулардын саны болжол менен 2500 адамды түзөт.

Подрядчиктердеги жумушчу кучту башкаруу тартиби келишим жана субподряд жумушчулары үчүн шарттарды аныктайт. Бул шарттар жок дегенде ушул жумушчу кучту башкаруу тартибине, Кыргыз Республикасынын Эмгек кодексине ылайык келет жана ДИБ тарабынан долбоордо колдонулуучу стандарттуу келишимдерде, ошондой эне Долбоордун ишке ашыруу көрсөтмөсүндө, ушул ЖКБТ жана Экологиялык жана коомдук коопсуздук чараларын башкаруунун Рамкалык документине ылайык көрсөтүлөт.

10. АРЗЫДООЛОРДУ КАБЫЛ АЛУУ ЖАНА КАРОО МЕХАНИЗМИ

Дүйнөлүк банктын коомдук жана экологиялык стандартынын (ЭСС) №2 талабына ылайык, ДИБ ушул Долбоордун иш-аракеттери процессинде тиешелүү компоненттердин иш-чаралары чегинде өзүнүн учурдагы арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизм (АККМ) колдонот. АККМ ушул Долбоордун иш-чараларынын натыйжасында келип чыгуусу мүмкүн болгон арзыдоолорду кабыл алуу, кароо жана чечүү процессин иреттүү кылууга мүмкүнчүлүк берет.

Арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизми – бул жалдоо процессине жана иш орунда байланышкан арзыдоолорду кароо үчүн так жана шартсыз негизди камсыз кылуучу тартип. Адатта, бул ички арзыдоо тапшыруу тартибинин формасын алат, андан кийин кароо, башкы башчылыктын жообу жана тескери байланыш келет.

Арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизми (АККМ) түздөн-түз жумушчуларга жана келишим боюнча жалданышкан жумушчуларга иш орундагы көйгөйлөрдү көтөрүү үчүн берилет. Мындай жумушчулар жалдоо убагында арзыдоолорду кароо механизми жана аны пайдалануудан кандайдыр да жазалоолордон коргоо үчүн көрүлгөн чаралар жөнүндө кабарланышат.

АККМни пайдалануу мүмкүнчүлүгү бардык кызматкерлерге ар кандай каражаттар менен (жазылма, телефон, факс, социалдык тармактар ж.б.) берилет. Арзыдоолорду каттоо журналы ДИБтин кеңсесинде кармалышы керек.

Арзыдоолорду кароо тартиби долбоордун керектөөлөрүнө, маданиятына жана персоналынын курамына ылайыкташтырылышы керек. Арзыдоолорду кароо тартиби коллективдүү келишимдерге киргизилиши мүмкүн. Подрядчик деңгээлиндеги коллективдүү келишимдеги жобо, жеке жумушчулардын жумуш менен байланышкан арзыдоолорун тапшыруу механизм, мүмкүн профсоюз аркылуу жана/же профсоюздун жардамы менен, белгилеген ЭСС2тин талаптарын аткаруу үчүн жетиштүү болот.

Долбоордо долбоор күчүнө киргенге чейин ЭСС2ге ылайык долбоордун катышуучулары үчүн кадамдык АККМ тартиби орнотулат жана Долбоордун ишке ашыруу көрсөтмөсүндө сүрөттөлөт. Мындай механизм эки деңгээлдүү болот. Долбоордон башкача таасирленген башка катышуучу тараптар үчүн өзүнчө АККМ түзүлөт.

10.1. Негизги кызматкерлер үчүн АККМнын түзүмү

Кызматкерлер менен байланышкан төвөгүчтөрдү азайтуу үчүн алар үчүн АККМ иштелип чыгат. Арзыдоолорду кароо алардын максаттарына жетүү үчүн бир нече деңгээлде белгиленет.

Биринчи деңгээл: кызматкерлерден келген каалаган арзыдоо же кайрылуу ДИБтин директору тарабынан каралышы керек, ДИБтин коомдук маселелер боюнча адиси тарабынан Кайрылууларды каттоо журналына катталышы керек, андан кийин арзыдоонун мүнөзүнө жараша 14 иш күнүнө каралышы керек.

Экинчи деңгээл: эгерде кызматкерлерден алынган арзыдоо же кайрылуу биринчи деңгээлде чечилбесе, же жооп канааттандырбаса, анда арзыдоо же кайрылуу тапшырган адамга маселени чечүү үчүн түздөн-түз ИСТТтин директоруна кайрылуу мүмкүнчүлүгү бар. Арзыдоолор 14 иш күнүнө каралышы керек жана жооптор берилиши керек.

Эсепке алынбаган жумуш убагы жана кошумча иш үчүн компенсациянын төлөнбөгөнү, эмгек акысынын кечигүүсү/төлөнбөгөнү жөнүндөгү арзыдоо же кайрылуу көтөрүлгөн маселенин мүнөзүнө жараша убагында алынышы, каралышы жана чечилиши керек.

10.2. Жалдоо жумушчулары үчүн АККМнын түзүмү

Иш-чаралардын деңгээлиндеги АККМ. Подрядчиктер жалданышкан жумушчулардын арзыдоолорун чечүү үчүн өздөрүнүн АККМсин иштеп чыгышы керек жана жумушчулар арзыдоо тапшыра алуучу арзыдоолорду кароо комиссиясынын (АКК) түзүлгөнү жана мүчөлөрүнүн саны жөнүндө кабарланышы керек. Эгерде жумушчулардын арасында аялдар болсо, анда комиссиянын бир мүчөсү аял болушу керек, бул аял жумушчуларынын АККМге оңой жеткиликтүүлүгүн жана арзыдоо тапшырууда кыйынчылыктарга дуушар болбошун кеппилдейт. Подрядчик тарабынан дайындалган Арзыдоолорду координациялоочу (АК) келишим боюнча иштеген жумушчулардын бардык арзыдоо жана кайрылууларын документтешет жана арзыдоолорду кароого жардам берүү үчүн жоопкерчиликти өз өмүрүнө алат. Эгерде маселе иш-чаралардын деңгээлиндеги АККМде 14 иш күнүнө чечилбесе, анда ал борбордук деңгээлдеги ДИБке өткөрүлөт.

Подрядчик деңгээли. Подрядчиктер жалдоо жумушчуларынын арзыдоолорун чечүү үчүн өздөрүнүн АККМсин иштеп чыгышы керек. Подрядчик тарабынан дайындалган Арзыдоолорду кароо боюнча координатор (АК) жалдоо жумушчуларынын арзыдоо жана кайрылууларын каттайт жана арзыдоолорду кароого жардам берүү үчүн жоопкерчиликти өз өмүрүнө алат. Эгерде маселе подрядчик деңгээлинде 14 иш күнүнө чечилбесе, ал борбордук деңгээлдеги ДИБге өткөрүлөт.

Борбордук деңгээл. ДИБтин коомдук маселелер боюнча адиси арзыдоолорду кароо тартиби боюнча жоопкерчилик кызматкер катары кызмат кылып, долбоордун кызматкерлеринен келген арзыдоо жана кайрылууларды каттайт. Ал/ал бул арзыдоолорду 14 иш күнүнө кароого жардам берүү үчүн тиешелүү бөлүмдөр/уюмдар жана жеке адамдар менен координациялоо үчүн жоопкерчиликти өз өмүрүнө алат. ДИБтин борбордук деңгээлинен алынган чечилбеген арзыдоо же кайрылуу убагында каралышы жана чечилиши керек.

ДИБте төмөнкү байланыш каналдары түзүлгөн, алардын аркылуу иш-чаралардын жарандары/пайдалануучулары Долбоорду ишке ашыруунун ар кандай этаптарында кайрылууларды жөнөтө алышат:

- почта аркылуу – Бишкек шаары, Байтик Баатыр көчөсү 34.
- телефон аркылуу – 0312 54-54-55
- WhatsApp – үн жана видео байланышты колдогон мобилдик түзмөктөр үчүн тез алмашуу тексттик билдирүүлөр системасы – АККМ номери +996 555 544 575 жана +996 707 544 575;
- иш-чаралардагы жумушчу жолугушууларда жана Долбоордун далайык адистери тарабынан алынган оозеки же жазылма кайрылуулар;
- ДИБтин кабыл алуу бөлүмүндө жөнөтүлгөн кирүүчү корреспонденция;
- электрондук почта аркылуу кирүүчү корреспонденция office@tunuksuu.kg
- жарандардын кайрылууларын каттоо журналдары.

10.3. Атайын көңүл бурууну талап кылган арзыдоолорду кароо

Дүйнөлүк банктын талаптарына ылайык Дүйнөлүк банк тарабынан каржыланган бардык долбоорлордо сакталышы керек болгон сексуалдык ЭССплутация жана зордук-зомбулук/сексуалдык катыгездик (СЭЗ/СК) стандарттарын эске алуу менен, бул стандарттар

сакталышы керек жана долбоорлорго СЭЗ/СК төвөгүчүн алдын алуу жана жоюу жөнүндө кабардуулукту жогорулатуу үчүн чараларды көрүү милдеттендирилет. Долбоорду ишке ашыруунун бардык этаптарында долбоордун бардык кызматкерлери жана подрядчиктер СЭЗ/СК төвөгүчүнө каршы көзөмөлдөө жана алдын алуу принциптерин түшүнүү жөнүндө кабарланышат. АККМ арзыдоо тапшыруу механизминде жеткиликтүүлүктү жана конфиденциалдуулукту камсыз кылат, ошондой эле Арзыдоо тапшырган адамга каршы күч көрсөтүүдөн коркунучсуздукту берет. Бул арзыдоолор дароо каралышы керек жана бардык күнөөлүүлөр жоопкерчиликке тартылышы керек. СЭЗ/СК маселелери бир нече кошумча чараларды талап кылат:

- жаңы кызматкерди жалдоодо коомдук маселелер боюнча адис тарабынан гендердик маселелер эске алынышы керек;
- коомдук маселелер боюнча адистер СЭЗ/СК көйгөйлөрү жөнүндө кабарланышы керек;
- Коомдук-маданий өзгөчөлүктөрдөн жана зордук-зомбулуксуз байланыш ыкмаларынан тышкары жумушчуларды окутууда СЭЗ/СК дагы күндөмөгө коюлушу керек. Жумушчуларды окутуу СЭЗ/СК боюнча төмөнкү маалыматты камтыйт:
 - улуттук жана эл аралык документтерде аялдарга карата зордук-зомбулуктун аныктамасы;
 - зордук-зомбулуктун түрлөрү (физикалык, сексуалдык, экономикалык, эмоционалдык);
 - мыйзамда каралган жазалардын түрлөрү.
- Жеке маалыматтын конфиденциалдуулугун камсыз кылуучу арзыдоолорду кароо механизми иштелип чыгат
- Аялдарды бул механизм жөнүндө кабарландыруу үчүн маалыматтык иш-чаралар жүргүзүлөт. Төмөнкү түрдөгү маалыматтар сунушталат;
 - Аялдардын укуктары
 - Зордук-зомбулук жана сексуалдык қатыгездик учурларында өзүн-өзү коргоо; Телефондун ысык линиялары;
 - Алар кайрыла алуучу мекемелердин жана уюмдардын байланыш маалыматтары
 - Арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизми жана конфиденциалдуулук саясаты
- Арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизминин конфиденциалдуулук принциби бардык маалыматтык материалдарда кайталанышы керек.

Долбоордо төвөгүчкө пропорционалдуу кошумча жумшартуу чаралары колдонулат. Подрядчик өз кызматкерлерине жана Долбоордо иштеген субподрядчиктердин кызматкерлерине колдонулуучу жумушчу кучту башкаруу тартибин, эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы пландарын, ошондой эле СЭЗ/СК протоколдорун иштеп чыгуу үчүн жоопкерчиликти өз өмүрүнө алат. Бул тартиптер жана пландар подрядчиктерге курулуш иштерин баштоого уруксат берилээрден мурун ДИБге карап чыгуу жана ыйгарым укуктуу орган бекитүү үчүн тапшырылат. Бардык подрядчиктер келишимде балдардын жана мажбурлоо эмгегин колдонууга каршы экендиктерин көрсөтүүгө жана СЭЗ/СК төвөгүчүн жумшартуу чараларын киргизүүгө милдеттенишет, ал эми подрядчиктерди көзөмөлдөөгө

жоопкерчилик кызматкерлер мажбурлоо эмгегинин жоктугу жана СЭЗ/СК учурлары жөнүндө байкоо жүргүзүп, билдиришет. Арзыдоолорду кароого жоопкерчилик кызматкер тарабынан алынган бардык жеке маалыматтар жана арзыдоолор, эгерде арзыдоо тапшырган адам өз жеке маалыматын ачыктоого макулдук бербесе, конфиденциалдуулук менен каралышы керек. Айрыкча, калктан алынган сезгич маселелер жана СЭЗ/СК менен байланышкан арзыдоолордун конфиденциалдуулугу сакталышы керек.

10.4. Арзыдоолорду мониторингдөө жана жөнүндө отчеттоо

ДИБ төмөнкүлөр үчүн жоопкерчиликти өз өмүрүнө алат:

- Арзыдоолордун саны, мазмуну жана статусу жөнүндө сапаттуу маалыматтарды талдоо жана аларды ДИБ тарабынан түзүлгөн долбоордук маалымат базаларына киргизүү;
- Чечилбеген маселелерди мониторингдөө жана аларды чечүү боюнча сунуштарды берүү;
- Дүйнөлүк банкка жөнөтүлүүчү долбоорду ишке ашыруунун жөнүндө отчеттордо АККМ боюнча отчетторду даярдоо. Дүйнөлүк банкка тапшырылган жарым жылдык отчеттор АККМге тиешелүү бөлүмдү камтышы керек, ал төмөнкүлөр жөнүндө жаңырытылган маалыматты камтыйт:
 - АККМни ишке ашыруунун статусу (тартиптер, окутуу, коомдук кабарландыруу кампаниялары, бюджеттендирүү ж.б.);
 - Алынган арзыдоолордун (билдирүүлөр, сунуштар, арзыдоолор, суроолор, оң пикирлер) санынын сапаттуу маалыматтары, чечилген арзыдоолордун саны менен бөлүштүрүлгөн;
 - Арзыдоолордун түрлөрү жана берилген жооптор, чечилбеген көйгөйлөр жана кайрылуулар боюнча сандык маалыматтар;
 - Кабыл алынган чараларга (жоопко) канааттандыруу деңгээли;
 - Кабыл алынган каалаган тууралоо чаралары.

10.5. Дүйнөлүк банктын арзыдоолорду кароо системасы

Долбоордун жумушчулары арзыдоолорун долбоордун деңгээлиндеги учурдагы арзыдоолорду кароо механизмдерине же Дүйнөлүк банктын Арзыдоолорду чечүү кызматына (GRS) тапшыра алышат. GRS алынган арзыдоолорду долбоордун эмгек маселелерин чечүү максатында тезинен кароо кеппилдейт. Долбоордун жумушчулары өздөрүнүн арзыдоосун Дүйнөлүк банктын инспекциялык комиссиясына тапшыра алышат, ал Дүйнөлүк банктын саясаты жана тартиптерин сактоодон улам зыян келгизилген же келип чыгуусу мүмкүн экендигин аныктайт. Арзыдоолор көйгөйлөр Дүйнөлүк банкка түздөн-түз билдирилгенден жана Банктын башкы башчылыгына жооп берүү мүмкүнчүлүгү берилгенден кийин каалаган убакта тапшырылышы мүмкүн. Дүйнөлүк банктын корпоративдик арзыдоолорду чечүү кызматына (GRS) арзыдоолорду кантип тапшыруу керектиги жөнүндө маалымат веб-сайттан көрүүгө болот: <http://www.worldbank.org/en/projects-operations/products-and-services/grievance-redress-service>.

Дүйнөлүк банктын инспекциялык комиссиясына арзыдоолорду кантип тапшыруу керектиги жөнүндө маалымат веб-сайттан табылат: www.inspectionpanel.org.

11. КЕЛИШИМДЕРДИ БАШКАРУУ

Курулуш жана башка келишимдер жумуш менен камсыз кылуу, эмгекти коргоо жана коопсуздук техникасы, эмгек гигиенасы, ЭКОСП, Жүрүм-туруу кодекси боюнча жоболорду камтыйт, Дүйнөлүк банктын стандарттуу сатып алуу документтеринде жана Кыргызстандын мыйзамдарында каралгандай.

ДИБ жалдоо жумушчуларына карата подрядчиктердин ишин башкарып, көзөмөлдөйт, айрыкча подрядчиктердин өздөрүнүн келишимдик макулдашууларын (милдеттер, билдирүүлөр жана кепилдиктер) жана жумушчу кучту башкаруу тартибин сакташына көңүл бурат. Бул мезгилдүү аудиттерди, текшерүүлөрдү жана/же долбоордук жана иш аянтчаларын, ошондой эне подрядчиктер тарабынан түзүлгөн жумушчу кучту башкаруу боюнча жазуулардын жана отчеттордун үлгүлөрүнө текшерүүлөрдү камтышы мүмкүн.

Подрядчиктердин жумушчу кучту башкаруу боюнча жазуулары жана отчеттору, карап чыгууга болушу мүмкүн, төмөнкүлөрдү камтыйт:

- үчүнчү тараптар менен жалдоо жумушчулары ортосундагы эмгек келишимдеринин же макулдашууларынын үлгүлөрү;
- алынган арзыдоолор жана алар кантип чечилгендиги жөнүндө жазуулар;
- коопсуздук текшерүүлөрүнө, анын ичинде кырсыктар жана окуялар, ошондой эне тууралоо иш-аракеттеринин аткарылышына байланышкан отчеттор;
- улуттук мыйзамдарды бузган учурларга байланыштан жазуулар жана жалдоо жумушчуларына иш орундагы ден-соолук жана коопсуздукка болгон төвөгүчтөрдү жана алдын алуу чараларын түшүндүрүү үчүн жүргүзүлгөн окууларга байланышкан жазуулар.

12. КОШУМЧАЛАР

12.1. ЖҮРҮМ-ТУРҮЛӨРДҮҮ КОДЕКСИНИНҢ ҮЛГҮСҮ

ПОДРЯДЧИКТЕР ТАРАБЫНАН САКТАЛЫШЫ КЕРЕК БОЛГОН ЖҮРҮМ-ТУРҮЛӨР КОДЕКСИ

Подрядчик персоналы үчүн жүрүм-туруу кодекси: Форма

Биз Подрядчик, [Подрядчиктин атын/аталышын киргизиңиз], [Заказчиктин атын киргизиңиз] менен [Иштин сүрөттөмөсүн киргизиңиз] үчүн келишим түздүк. Бул Иштер [Иштер жүргүзүлө турган Участок жана башка жерлерди көрсөтүңүз] жүргүзүлөт. Биздин келишим Иштер менен байланышкан экологиялык жана коомдук төвөгүчтөрдү чечүү үчүн чараларды көрүүнү талап кылат, анын ичинде сексуалдык ЭССплутация, сексуалдык зордук-зомбулук жана сексуалдык қатыгездик төвөгүчтөрү.

Эскертүү:

Жумуш берүүчү тарабынан белгиленген жүрүм-туруу кодекси формасынын минималдуу мазмуну маанилүү өзгөртүүлөргө дуушар болбошу керек. Бирок, Подрядчик керек болгон учурда, анын ичинде Келишим менен байланышкан маселелер/төвөгүчтөр үчүн, талаптарды кошсо болот.

Бул жүрүм-туруу кодекси иштерди жүргүзүүдөгү экологиялык жана коомдук төвөгүчтөрдү чечүүдөгү биздин чараларыбыздын бир бөлүгү болуп саналат. Ал биздин бардык персоналыбызга, жумушчуларыбызга жана курулуш аянтчасында же Иштер жүргүзүлө турган башка жерлерде жумушчуларга тиешелүү. Ал ошондой эне ар бир субподрядчиктин кызматкерлерине жана Иштерди аткарууда бизге жардам берген башка персоналга тиешелүү. Мындай адамдар «Подрядчик персоналы» деп аталып, бул жүрүм-туруу кодексин сактоого милдеттүү.

Биздин иш орунубуз – бул коопсуз эмес, коркунучтуу, зомбулуктуу же күч көрсөтүүчү жүрүм-турууга жол берилбеген чөйрө, жана бардык адамдар күч көрсөтүүдөн коркпой суроолорду көтөрүп, өздөрүн ыңгайлуу сезиши керек.

ТАЛАП КЫЛЫНГАН ЖҮРҮМ-ТУРУУ

Подрядчик персоналы төмөнкүлөрдү аткарууга тийиш:

1. өз милдеттерин ишенимдүү жана жөндөмдүү аткаруу;
2. бул жүрүм-туруу кодексин жана колдонулуучу бардык мыйзамдарды, эрежелерди жана башка талаптарды, анын ичинде башка Подрядчик персоналынын жана башка каалаган адамдын ден-соолугун, коопсуздугун жана жакшы абалын коргоо талаптарын сактоо;
3. коопсуз иш чөйрөсүн түзүү жана сактоо, анын ичинде:
 - ар бир адамдын көзөмөлүндөгү иш орундарды, механизмдерди, жабдууларды жана процессдерди коопсуз жана ден-соолукка коркунуч туудурбаган кылуу;
 - зарыл жеке коргоо каражаттарын кийүү;

- химиялык, физикалык жана биологиялык заттар жана реагенттерге карата тиешелүү чараларды колдонуу; жана
 - колдонулуучу өзгөчө кырдаалдарды иштөө тартибине ылайык иштөө;
4. коопсуз эмес же ден-соолукка коркунуч туудурган деп эсептеген иш абалдары жөнүндө билдирүү берүү жана өзүнүн акыл-эсине ылайык, өзүнүн жашоосуна же ден-соолугуна келип түшкөн жакынкоркунуч туудурган иштен баш тартуу;
 5. башка адамдарга урмат-сый менен мамиле кылуу жана аялдар, майып адамдар, көчмөн жумушчулар же балдар сыяктуу белгилүү топторду кемсинтүү;
 6. сексуалдык катыгездикке катышпай коюу, бул башка Подрядчик персоналына же Жумуш берүүчүгө карата каалаган сексуалдык мүнөздөгү тилектеш сексуалдык мамилелерди, сексуалдык кызматтарды суранууларды жана башка сөздүк же физикалык аракеттерди билдирет;
 7. сексуалдык ЭССплутация менен алектенбей коюу, бул абалдын, теңсиз позициялардын же ишенимдин алдашы же ага умтулуу сексуалдык максаттарда, анын ичинде, менен чектелбестен, башка адамдын сексуалдык ЭССплутациясынан акчалык, коомдук же саясий пайда алууну билдирет;
 8. сексуалдык мамилелерге мажбурлоого катышпай коюу, бул физикалык күч колдонулушу, теңсиз же мажбурлоо шарттары менен сексуалдык мүнөздөгү иш жүзүндөгү мажбурлоо же ага умтулууну билдирет;
 9. 18 жаштан кичине адамдар менен каалаган түрдөгү сексуалдык иш-аракеттерге киришпей коюу, мурда түзүлгөн үй-бүлөдөн тышкары;
 10. Келишимдин экологиялык жана коомдук аспектиери боюнча жүргүзүлө турган тиешелүү окутуу курстарынан өтүү, алар ден-соолук жана коопсуздук, сексуалдык ЭССплутация жана зордук-зомбулук жана сексуалдык катыгездик маселелерин камтыйт;
 11. бул жүрүм-туруу кодексинин бузулуштары жөнүндө билдирүү берүү; жана
 12. бул жүрүм-туруу кодексинин бузулуштары жөнүндө, бизге же жумуш берүүчүгө билдирген же подрядчик персоналы үчүн каралган арзыдоолорду кабыл алуу жана кароо механизмин же долбоордун арзыдоолорду кароо механизмин колдонгон каалаган адамга каршы күч көрсөтүү чараларын көрбөй коюу.

КЫЗЫГУУ БИЛДИРҮҮ

Эгерде каалаган адам көргөн жүрүм-туруу бул жүрүм-туруу кодексинин бузулушу болушу мүмкүн деп эсептесе, же аны башкача кызыктырса, аны дароо көтөрүшү керек. Муну төмөнкү ыкмалардын бири менен жүргүзүүгө болот:

1. [СЭЗ/СК иштерин кароодо тиешелүү тажрыйбага ээ ДИБтин коомдук маселелер боюнча адисинин атын киргизиниз, же эгерде Келишим боюнча мындай адам талап кылынбаса, бул маселелерди чечүү үчүн Заказчик тарабынан дайындалган башка адамга] төмөнкү дарекке [] жазылма түрдө же телефон номерине [] же жеке түрдө [] дарегине кайрылуу; же
2. [] Заказчиктин ысык линиясынын телефонона (эгерде бар болсо) чалып, билдирүү калтыруу.

Адамдын кимдиги, өлкөнүн мыйзамы талап кылбагандан башка, жашыруун кармалышы керек. Ошондой эле анонимдүү арзыдоолор же билдирүүлөр тапшырылышы мүмкүн, аларга тиешелүү жана жараша көңүл бурулат. Биз мүмкүн болгон бардык туура эмес иш-аракеттер жөнүндөгү билдирүүлөрдү олуттуу кабыл алабыз жана текшерүү жүргүзүп,

тиешелүү чараларды көрөбүз. Биз кеңештерди жана кошумча маалыматтарды беребиз, алар иш жүзүндөгү окуяга дуушар болгон адамды колдоого жардам бере алуучу кызмат көрсөтүүчүлөрдө, кырдаалга жараша.

Бул жүрүм-туруу кодексинин бузулуштары жөнүндө ишенимдүү билдирүү берген каалаган адамга карата эч кандай жазалоо чаралары колдонулбайт. Мындай жазалоо бул жүрүм-туруу кодексинин бузулушу болот.

ЖҮРҮМ-ТУРУЛӨР КОДЕКСИН БУЗГАНДЫГЫНЫН НАТЫЙЖАЛАРЫ

Подрядчик персоналы тарабынан бул жүрүм-туруу кодексинин каалаган бузулушу оор натыйжаларга, иштен бошотууга жана мүмкүн болгон күч органдарына кайрылууга алып келиши мүмкүн.

ПОДРЯДЧИК ПЕРСОНАЛЫ ҮЧҮН:

Мен бул жүрүм-туруу кодексинин көчүрмөсүн өзүм түшүнгөн тилде алдым. Эгерде мага бул жүрүм-туруу кодекси жөнүндө суроолор болсо, мен [Заказчиктин тиешелүү тажрыйбага ээ байланыш адамдарынын (адамдарынын) атын киргизиңиз] менен байланышып, түшүндүрмө сурай алам деп түшүнөм.

Подрядчик кызматкеринин аты-жөнү: [аты-жөнүн көрсөтүңүз]

Кол коюу: _____

Дата: (күн/ай/жыл): _____

Подрядчиктин ыйгарым укуктуу өкүлүнүн каршылыктуу кол коюусу:

Кол коюу: _____

Дата: (күн/ай/жыл): _____

КОШУМЧА 1: Сексуалдык ЭССплутация жана зордук-зомбулукту (СЭЗ) түзгөн жүрүм-туруу, жана сексуалдык катыгездикти (СК) түзгөн жүрүм-туруу.

СЕКСУАЛДЫК ЭССПЛУАТАЦИЯ ЖАНА ЗОРДУК-ЗОМБУЛУКТУ ТҮЗГӨН ЖҮРҮМ-ТУРУУ ЖАНА СЕКСУАЛДЫК ҚАТЫГЕЗДИКТИ ТҮЗГӨН ЖҮРҮМ- ТУРУУ

Төмөндө тыюу салынган жүрүм-туруунун түрлөрүнүн толук эмес тизмеси келтирилген.

(1) Сексуалдык ЭССплутация жана зордук-зомбулуктун мисалдары төмөнкүлөрдү камтыйт, бирок алар менен чектелбейт:

- Подрядчик персоналы жергиликтүү тургунга айткан, ал иш орунуна байланыштан иш (мисалы, тамак даярдоо жана тазалоо) ала алат, сексуалдык кызматтардын алмашына.
- Электр тармагына үй-бүлөлөрдү туташтырган подрядчик персоналы айткан, ал аялдар башкарган үй-бүлөлөрдү тармакка сексуалдык кызматтардын алмашына туташтыра алат.
- Подрядчик персоналы жергиликтүү тургунга зордук кылат же башка зомбулуктуу сексуалдык аракеттерди жасайт.
- Подрядчик персоналы адамга сексуалдык кызмат көрсөтпөсө, курулуш аянтчасына кирүүгө уруксат бербейт.
- Подрядчик персоналы Келишим боюнчу ишке талапкер адамга айткан, ал аны/аны гана жалдайт, эгерде ал аны менен/аны менен секс менен алектенсе.

(2) Иш чөйрөсүндөгү сексуалдык қатыгездиктин мисалдары

- Подрядчик персоналы башка Подрядчиктин персоналынын сырткы көрүнүшү жөнүндө (оң же терс) жана сексуалдык тартымдуулугу жөнүндө айткан.
- Подрядчик персоналы башка Подрядчиктин персоналынын анын/анын сырткы көрүнүшү жөнүндө айткандарына арзыдаганда, башка Подрядчиктин персоналы жооп катарында айткан, ал/аны «муну козгойт», анткени ал ушундай кийинип жүрөт.
- Подрядчиктин же Заказчиктин персоналына башка Подрядчиктин персоналы тарабынан каалаган тийүү.

Подрядчик персоналы башка Подрядчиктин персоналына айткан, эгерде ал ага/ага жылаңач сүрөттөрүн жөнөтсө, эмгек акысына кошумча алат же кызматтык орду көтөрүлөт.