

Проект регионального сотрудничества стран Центральной Азии по повышению эффективности использования водных ресурсов в рамках 3-й фазы многоэтапного программного подхода

**ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ МЕЖДУНАРОДНОГО ФОНДА
СПАСЕНИЯ АРАЛА**

**Проект регионального сотрудничества стран Центральной Азии по
повышению эффективности использования водных ресурсов
(P515897)**

Многоэтапный программный подход (МПП) – Стадия 3

ПРОЦЕДУРЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

18 сентября 2026 г.

СОКРАЩЕНИЯ И АКРОНИМЫ

БВО	Бассейновое водохозяйственное управление
ВИЧ/СПИД	Вирус иммунодефицита человека / Синдром приобретённого иммунодефицита
ГВБ	Группа Всемирного банка
ГН	Гендерное насилие
ГРП	Группа реализации проекта
ГУП	Группа по управлению проектом <i>в РКУП</i>
GRS	Служба рассмотрения жалоб
ИК МФСА	Исполнительный комитет Международного фонда спасения Арала
КРЖ	Координатор по рассмотрению жалоб
МиО	Мониторинг и оценка
МКВК	Межгосударственная координационная водохозяйственная комиссия
МПП	Многоэтапный программный подход
МПРЖ	Механизм подачи и рассмотрения жалоб
МФСА	Международный фонд спасения Арала
НИЦ МКВКК	Научно-информационного центра МКВК
ОРП	Операционное руководство по проекту
ОТТБ	Охрана труда и техника безопасности
ПРТО	Процедуры регулирования трудовых отношений
ПСЭМ	План социально-экологических мероприятий
РК	Республика Казахстан
РООСЗБ	Руководство по охране окружающей среды, здоровья и труда
РКУП	Региональный комитет по управлению Проектом
СД	Сексуальные домогательства
СИЗ	Средства индивидуальной защиты
СЭН	Сексуальная эксплуатация и/или сексуальное насилие
СЭП	Социально-экологические принципы <i>Всемирного банка</i>
СЭС	Социально-экологический стандарт <i>в СЭП</i>
ССЭО	Стратегическая социально-экологическая оценка
УИ	Учреждение-исполнитель

Содержание

СОКРАЩЕНИЯ И АКРОНИМЫ	2
1. ВВЕДЕНИЕ	5
1.1 Обоснование проекта и цели развития проекта	5
1.2 Компоненты проекта и планируемые инвестиции	6
1.3 Механизмы реализации	13
1.4 Цель и сфера применения процедуры регулирования трудовых отношений 15	
1.5 Цель ПРТО.....	16
2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ	16
2.1. Тип работников	17
2.2. Численность работников проекта	18
2.3. Сроки введения требований в области трудовых отношений	19
3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	20
4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ 23	
4.1. Действующее национальное законодательство.....	23
4.2. Позиция Всемирного банка по экологическим и социальным вопросам: СЭС2 «Персонал и условия труда»	23
4.3. Основные расхождения между национальным законодательством и СЭС2 Всемирного банка	24
5. ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ	24
6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ	26
7. ВОЗРАСТ ЗАНЯТОСТИ	27
8. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ.....	27
9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ	27
9.1. Описание механизма подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ).....	27
9.2. МПРЖ работников, непосредственно задействованных в работе.....	28
9.3. Структура рассмотрения жалоб основных работников.....	29

Проект регионального сотрудничества стран Центральной Азии по повышению эффективности использования водных ресурсов в рамках 3-й фазы многоэтапного программного подхода

9.4.	Рассмотрение деликатных претензий	29
9.5.	Мониторинг жалоб и отчетность по ним	31
9.6.	Контакты для подачи жалоб в ИК МФСА	31
9.7.	Система рассмотрения жалоб Всемирного банка	31
10.	УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ	33
ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ПРИМЕНИМОЕ НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО.....		35
А. РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН		35
Б. РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН		37
В. ТУРКМЕНИСТАН		39
В. РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН.....		43
Приложение 1: Содержание и форма Кодекса поведения.....		49
ПРИЛОЖЕНИЕ 2: Механизм подачи и рассмотрения жалоб – Форма сообщения...		55

1. ВВЕДЕНИЕ

1.1 Обоснование проекта и цели развития проекта

В рамках CAWER-4 оказывается поддержка региональному взаимодействию посредством проведения широкого спектра аналитических исследований, регионального диалога по вопросам политики и совместной подготовки проектов. Аналитика CAWER и мероприятия, используемые в подготовке данного проекта, включают: (i) оказание поддержки МКБК в проведении моделирования региональных водных и энергетических ресурсов для оценки компромиссных вариантов и поиска взаимовыгодных решений для эксплуатации каскадов водохранилищ, оценки выгод от новых инвестиций; (ii) повышение качества прогнозов для максимизации выгод от использования энергии воды, а также стресс-тестирование операций водохранилищ в рамках сценариев изменения климата; (iii) повышение потенциала и обучение персонала БВО в Амударье и Сырдарье для выполнения их важной функции по учету воды; (iv) стратегическая оценка инфраструктуры и существующих водохранилищ в регионе и приоритеты новых инвестиций, включая безопасность плотин и потерю водохранилищ из-за заиления; (v) оценка эффективности и рациональности водопользования при модернизации ирригационных систем в регионе, которая служит информационной основой для региональной инвестиционной программы развития водного хозяйства; (vi) Усилия, направленные на повышение качества региональных данных по управлению и совместному использованию, цифровизации и расширению возможностей мониторинга (in-situ и дистанционное зондирование); (vii) проведение оценок риска и устойчивости к засухам в целях разработки мер и инвестиций по уменьшению уязвимости национальных и региональных энергосистем к эпизодам нехватки воды; (viii) оценка контроля сокращения запасов снега/ледников и возможностей для комплексного управления водохранилищами, включая поверхностные и подземные воды для устойчивого водопользования; и, как отмечалось выше, (ix) оказание поддержки организациям МФСА в укреплении их институциональной функциональности и потенциала по выполнению своего мандата.

Данный региональный проект опирается на эти мероприятия и направлен на решение региональных и отраслевых проблем, описанных выше. Он опирается на многолетнюю историю работы в регионе и направлен на ликвидацию пробелов: проблемы, обозначенные в предыдущих разделах, не могут быть решены только за счет государственного финансирования. Основная цель регионального проекта по созданию МПП «Повышение эффективности и рационального использования водных ресурсов» состоит в том, чтобы дополнить национальные проекты путем укрепления региональных организаций, отвечающих за управление и планирование использования водных ресурсов, в целях повышения эффективности водопользования, а также обеспечить, чтобы все финансируемые Всемирным банком проекты, осуществляемые в этой сфере (на национальном и региональном уровнях), были технически увязаны и институционально опирались на общие системы. Проект ориентирован на более устойчивое и эффективное управление общими водными ресурсами Центральной

Азии. Поддержка регионального сотрудничества в области водного хозяйства обеспечит экономию за счет эффекта масштабирования за счет совместных исследований и объединения экспертного опыта, снижение риска потрясений за счет нейтрального созыва и обмена информацией, а также предоставление доступа к навыкам, инструментам и системам, которые отдельные страны, возможно, не в состоянии сохранить самостоятельно. Этот региональный проект будет поддерживать (i) региональные технико-экономические обоснования трансграничных водных систем, (ii) региональные информационные системы и цифровизация, и (iii) укрепление региональных водохозяйственных организаций, оказание содействия реформированию региональной политики и развитию кадрового потенциала с особым акцентом на вовлечении молодежи и гендерных вопросах. Данный проект вносит вклад в повышение устойчивости в Центральной Азии за счет инвестиций в ключевые действия по повышению устойчивости регионального управления водными ресурсами: совместное инвестиционное планирование, данные и информация, региональные организации, человеческий потенциал, институциональные оценки и оценки политики, а также сотрудничество.

Цель проекта – создание условий для осуществления климатически устойчивых инвестиций и укрепление потенциала региональных институтов по управлению водными ресурсами в Центральной Азии.

1.2 Компоненты проекта и планируемые инвестиции

Региональный проект, запланированный в рамках третьей фазы, направлен на создание условий для осуществления климатически устойчивых инвестиций и укрепление потенциала региональных институтов в Центральной Азии в области управления трансграничными водными ресурсами и адаптации к возрастающим климатическим рискам. Проект направлен на достижение этой цели в области развития за счет поддержки региональных инвестиций по трем основным направлениям: (i) совместная разработка технико-экономических обоснований для устойчивых к изменению климата трансграничных проектов, (ii) повышение доступности данных и совершенствование управления информацией на региональном уровне, и (iii) укрепление региональных организаций и наращивание человеческого потенциала за счет прикладных исследований, обмена знаниями и профессионалами в регионе, что будет способствовать осуществлению программы обучения в рамках МПП. Ожидается, что эти аспекты повысят устойчивость стран Центральной Азии к изменению климата и адаптации к изменчивости климата и растущему спросу на водные ресурсы, которые усугубляют проблему дефицита воды в регионе. Ожидается, что повышение устойчивости к неблагоприятным внешним воздействиям в сфере управления общими региональными водными ресурсами позволит свести к минимуму последствия для сельскохозяйственного производства и производства гидроэлектроэнергии и их непосредственное воздействие на рабочие места и экономику. Проект соответствует основным направлениям Программы МПП по повышению эффективности и рациональному использованию водных ресурсов, а именно: (i) инвестициям в инфраструктуру и (ii) финансово устойчивому предоставлению услуг, и служит

платформой для регионального сотрудничества и обмена знаниями в рамках программы МПП. Проект вносит вклад в реализацию Плана реализации Водной стратегии Всемирного банка (масштабируемые решения #5, 6 и 7) и опирается на существующую институциональную и правовую базу управления водными ресурсами на региональном уровне, а также на историю сотрудничества в области водных ресурсов в Центральной Азии со времен распада Советского Союза. Этот региональный проект, направленный на решение региональных проблем, которые не могут быть эффективно решены с помощью национальных проектов, как ожидается, принесет пользу участвующим странам за счет повышения качества управления водными ресурсами на региональном уровне, что приведет к снижению коллективной уязвимости к эпизодам нехватки воды и повышению эффективности сотрудничества в водном секторе. Ожидается, что секторы экономики региона, связанные с водными и энергетическими ресурсами, получат значительные прямые выгоды и сократят свои затраты. Проект предусматривает финансирование по четырем основным компонентам.

Компонент 1. Подготовка трансграничных проектов (3 млн долларов США): в рамках данного компонента будет оказана поддержка разработке предварительных технико-экономических обоснований (ТЭО), первоначальной технической документации, предварительной социально-экологической оценки и других документов, направленных на подготовку взаимовыгодных трансграничных инвестиционных проектов между двумя или более странами. Основное внимание в этих исследованиях и оценках уделяется модернизации ирригационных и дренажных систем, инвестициям в водосбережение, созданию хранилищ, совместному управлению и скоординированной эксплуатации двунациональных или многонациональных систем управления водными ресурсами, а также другим соответствующим проектным областям, направленным на укрепление общих систем водоснабжения к взаимной выгоде. Исследования, отвечающие критериям финансирования в рамках этого компонента, должны быть определены и согласованы не менее чем двумя странами. Исследования обеспечат соответствие проектируемой водохозяйственной инфраструктуры или всей сети систем мониторинга воды Краткому заданию на проектирование инфраструктуры устойчивого водоснабжения Всемирного диапазона¹ для повышения устойчивости предлагаемой инфраструктуры к изменению климата. Разработка проектной документации в рамках этого компонента будет способствовать привлечению финансирования для ее последующей реализации. Центральным элементом всех мероприятий данного компонента будут смягчение последствий изменения климата (за счет внедрения энергоэффективных проектов) и адаптация к изменению климата (посредством сохранения водных ресурсов, накопления и совершенствования управления и планирования операций).

¹ Всемирный банк | ВБ. 2020. Проект строительства устойчивой водной инфраструктуры. Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк.
Режим доступа: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/868981599035366969>

Компонент 2. Информационное обеспечение и цифровизация в целях совершенствования управления региональными водными ресурсами и повышения устойчивости к изменению климата (9,5 млн долл. США): в рамках данного компонента будет оказана поддержка консультационным услугам, закупке и установке оборудования, а также предоставлено техническое содействие в цифровизации для укрепления информационных систем региональных организаций, таких как МКВК, включая БВО «Амударья» и «Сырдарья». Он будет способствовать внедрению цифровых технологий на региональном уровне, включая установку измерительного оборудования на ключевых водохозяйственных объектах, управление данными и разработку информационно-аналитических инструментов для поддержки текущих задач БВО по учету и распределению воды в бассейнах рек Амударья и Сырдарья. Данный компонент призван обеспечить долгосрочную устойчивость эффективности водопользования во многих секторах экономики (включая ирригацию) за счет управления изменчивостью водных ресурсов, предоставления более качественной и достоверной информации в Центральной Азии, подкрепленной надежными подходами к сбору, управлению и распространению данных. Внедрение цифровых инновационных технологий и интеграция замеров *in situ* и дистанционного зондирования будут способствовать расширению охвата и повышению эффективности сбора данных, подготовки прогнозов доступности водных ресурсов и климатических прогнозов, а также укреплению информационных систем, что облегчит обмен данными и поддержку принятия решений для решения проблем, повышения эффективности водопользования, адаптации к изменению климата и решения проблемы дефицита воды. Это повысит прозрачность и будет способствовать развитию сотрудничества между странами. Мероприятия компонента 2 можно разделить на три этапа:

- Этап 1: Оценка и разработка практической «дорожной карты» по модернизации информационных систем БВО «Амударья» и «Сырдарья». Этот этап включает оценку существующих региональных информационных систем и усилий по цифровизации, а также разработку практической дорожной карты по укреплению и модернизации этих систем. Дорожная карта будет включать мероприятия по разработке концептуальной модели, технических спецификаций и технических заданий на проектирование, модернизацию и внедрение региональных информационных систем, а также закупку необходимого оборудования, а также проведение соответствующих тренингов и мероприятий по повышению потенциала для БВО в бассейнах рек Амударья и Сырдарья. Это также будет включать разработку необходимых пособий и документации по внедрению и использованию таких систем. Концептуальный дизайн системы и общий подход к ее внедрению будут согласованы странами, участвующими в этом мероприятии. На этом этапе будут выявлены и рассмотрены неотложные потребности в технической поддержке БВО «Амударья» и «Сырдарья». Этот этап включает в себя закупку оборудования, которое необходимо для улучшения ежедневной работы существующих информационных систем БВО «Амударья» и «Сырдарья». Работы на этом этапе начнутся сразу после запуска проекта.

- Этап 2: Проектирование и внедрение модернизированных информационных систем. В продолжение мероприятий первого этапа на этом этапе будет оказана поддержка в области модернизации, проектирования и внедрения информационных систем, в том числе в бассейнах рек Амударья и Сырдарья. Окончательная структура и реализация будут согласованы участвующими странами в рамках существующих институциональных мандатов. Работа над каждой системой будет разделена на две части:
 - Часть 1: Модернизация и согласование структуры системы. Проектирование модернизированных систем должно обеспечивать равный доступ к информации в рамках совместного управления БВО и основываться на соглашении стран-участниц. В ходе проектирования будет определена модернизация системы, ее владельцы, источники информации, пользователи, а также необходимые функциональные возможности и приложения.
 - Часть 2: Модернизация/разработка и внедрение информационной системы – включает в себя разработку, установку и тестирование системы для БВО и организаций-пользователей, утверждение окончательной версии системы владельцами и ввод системы в эксплуатацию. Эта часть работ будет вестись параллельно с закупкой оборудования, необходимого для функционирования системы (3-й этап).
 - Этап 3: Закупка и установка оборудования для информационных систем. На этом этапе будут обеспечены закупка, поставка и установка энергоэффективного оборудования (измерительных приборов, серверного оборудования, телетрансмиссионного оборудования и другого оборудования), необходимого для функционирования модернизированных информационных систем, а также для обеспечения надежного сбора и передачи данных на ключевых водохозяйственных объектах.

Компонент 3. «Институциональное укрепление и наращивание потенциала» (6 млн. долларов США): данный компонент направлен на укрепление регионального управления водными ресурсами, институциональный потенциал и обмен знаниями для обеспечения более эффективного, скоординированного и климатически устойчивого управления водными ресурсами в Центральной Азии. В рамках проекта будет финансироваться разработка и гармонизация региональных правовых и стратегических инструментов для содействия региональному сотрудничеству и эффективному использованию водных ресурсов, а также будет оказываться целевое техническое содействие в целях укрепления операционного потенциала МФСА и аффилированных с ним региональных отделений и институтов в целях выполнения ими своих полномочий по предоставлению ключевых региональных технических и организационных услуг. Данный компонент также будет способствовать обмену знаниями, проведению прикладных исследований и повышению квалификации в

регионе посредством организации ознакомительных поездок, ежегодных научно-практических конференций и программы региональных грантов на конкурсной основе, а также содействия инновациям, региональному сотрудничеству и интеграции экологических, социальных, гендерных и климатических факторов в планирование водного хозяйства и управление. Данный компонент включает три подкомпонента:

- *Подкомпонент 3.1: Совершенствование нормативных документов и стратегического планирования.* Данный подкомпонент будет способствовать гармонизации региональных правовых и стратегических инструментов в целях дальнейшего развития регионального сотрудничества в области водных ресурсов и повышения эффективности водопользования в целях повышения устойчивости к изменению климата. Поддержку могут получать только инструменты регионального уровня, которые не могут финансироваться через национальные проекты. Разработка политики, нормативных актов и связанных с ними методологий и правил должна согласовываться всеми участвующими странами. Приоритетное внимание будет уделяться разработке или обновлению политики и нормативных актов, поддерживающих реализацию мероприятий в рамках Компонентов 1 и 2 и которые могут быть окончательно доработаны и утверждены в ходе реализации проекта. Они могут быть направлены на повышение эффективности водопользования (нормы и стандарты орошения), цифровизацию, учет экологических и социальных факторов в проектах и процессах принятия решений или на другие смежные темы.
- *Подкомпонент 3.2: Укрепление технического, операционного и кадрового потенциала региональных организаций.* Данный подкомпонент предусматривает оказание технического содействия в целях укрепления технического и операционного потенциала региональных организаций по управлению водными ресурсами, входящих в структуру МФСА. К учреждениям, соответствующим критериям для получения поддержки, относятся Межгосударственная координационная водохозяйственная комиссия (МКВК), Секретариат МКВК, Научно-информационный центр МКВК (НИЦ МКВК) и отделения Исполнительного комитета МФСА в странах-участниках, а также БВО «Амударья» и «Сырдарья». Укрепление региональных институтов позволит усовершенствовать управление водными ресурсами и будет способствовать реализации их мандатов, охватывающих широкий спектр потенциальных тем, включая повышение потенциала в области учета экологических и социальных соображений, а также повышение потенциала интерпретации вероятностных климатических прогнозов и доведения диапазонов неопределенности до соответствующих партнеров. Также будет оказана поддержка в реализации региональных институциональных реформ, которая может включать в себя: (i) развитие технического потенциала МФСА и его организаций, (ii) совместные заседания МФСА и его организаций для обмена опытом и знаниями, (iii) тренинги по возможным новым согласованным функциональным обязанностям в отделениях МФСА. Укрепление потенциала региональных институтов позволит внедрить инновационные подходы, продвигаемые в рамках данного

проекта, и повысить эффективность и устойчивость к изменению климата управления водными ресурсами в Центральной Азии.

- *Подкомпонент 3.3: Обмен знаниями, повышение квалификации и развитие научных исследований для специалистов водного хозяйства стран Центральной Азии* будет сосредоточен на укреплении потенциала и обмене прикладными исследованиями в регионе. Данный компонент предусматривает поддержку трех основных видов деятельности:
 - Ознакомительные поездки для организации взаимного обучения и обмена опытом. Ознакомительные поездки позволят странам обмениваться опытом, способствовать продвижению результатов национальных проектов в области МПП на региональном уровне и стимулировать инновации. Такой подход будет способствовать продвижению эффективных методов управления водными ресурсами с низким уровнем выбросов и климатической устойчивости на региональном уровне. Запланировано проведение примерно десяти ознакомительных поездок (два раза в год) для представителей стран и институтов МФСА. Будет обеспечен баланс между региональными турами (т.е. для обмена информацией о результатах и уроках, извлеченных из национальных проектов) и поездками за пределы региона для изучения передового опыта эффективного управления водными ресурсами и организации трансграничных бассейнов.
 - Конференции по прикладным исследованиям и профессиональной практике как механизмы научного и профессионального сотрудничества. Развитие прикладных исследований в водном хозяйстве, а также практическое внедрение инноваций является ключом к повышению эффективности водопользования и адаптации к изменению климата в регионе. Ежегодно будут проводиться конференции по прикладным исследованиям и профессиональной практике для обмена научными и практическими знаниями и опытом, объединяя исследователей, практиков и научные центры для обмена знаниями и содействия повышению эффективности водопользования на региональном уровне. Данные научно-практические конференции будут посвящены рассмотрению практических вопросов, связанных с эффективностью управления водными ресурсами в Центральной Азии, и позволят обмениваться лучшими практиками национальных проектов в рамках ОМР. Конференции будут проводиться поочередно, при этом одна из стран Центральной Азии будет ежегодно принимать у себя одну из стран Центральной Азии. После конференций будут опубликованы материалы исследований и практики, охватывающие различные практические подходы в области управления, использования и охраны водных ресурсов.
 - Реализация региональной программы грантов на прикладные исследования. Будет разработана и реализована региональная программа грантов для проведения прикладных исследований по темам, связанным с управлением трансграничными водными ресурсами, эффективностью и сохранением водных ресурсов через призму изменения климата, регионального обмена

информацией, долгосрочного планирования и в других областях. В течение первого года будет разработано руководство по распределению грантов, содержащее правила конкурса и критерии отбора, которое будет утверждено Руководящим комитетом (РК), регулирующим процесс отбора и создание оценочного комитета, в состав которого войдут представители всех стран-участниц и ИК МФСА. Основным условием для присуждения грантов является проведение совместных исследований высшими учебными заведениями и научными учреждениями (или учеными) как минимум из двух стран-участниц, а гранты могут покрывать академическую мобильность и исследовательские обмены между странами. Будут предусмотрены возможности для укрепления потенциала и развития научного обмена по вопросам содействия принятию специальных защитных положений в экологической и социальной сфере, обеспечению гендерного баланса и решению проблем, связанных с изменением климата.

Компонент 4. Управление проектом (1,5 млн. долларов США). Данный компонент предусматривает поддержку общей реализации, координации, управления и контроля за Проектом. Он предусматривает создание и функционирование специальной Группы управления проектом (ГУП), отвечающей за фидуциарное управление, мониторинг и оценку (МиО), отчетность, коммуникацию и обеспечение соответствия политике и процедурам Всемирного банка. Этот компонент также предусматривает покрытие расходов, связанных с аудитом, контролем за ходом реализации проекта и другими мероприятиями по управлению программой, необходимыми для обеспечения эффективной и результативной реализации проекта.

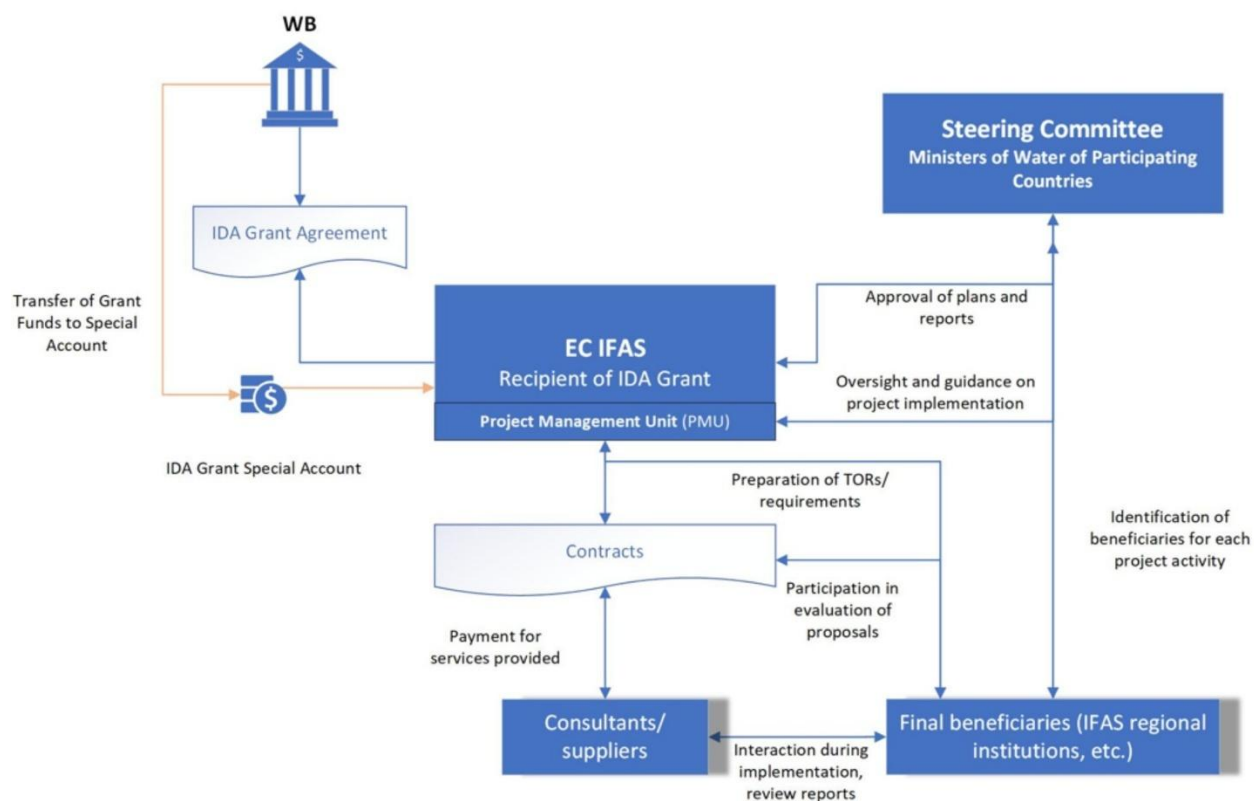
Поскольку проект представляет собой инновационную и первую в своем роде региональную инвестицию в водный сектор в Центральной Азии, в рамках проекта будет оказываться постоянное практическое техническое содействие участвующим организациям в течение всего периода реализации. Проект будет направлен на укрепление потенциала Исполнительного комитета МФСА (ИК МФСА) в выполнении ключевых функций реализации, включая мониторинг и оценку (МиО), фидуциарное управление, закупки, управление экологическими и социальными рисками (ЭС) в соответствии с политикой и процедурами Всемирного банка. Параллельно с этим конечным бенефициарам проекта будет оказываться адресная поддержка в целях укрепления их потенциала в области планирования, реализации и надзора за деятельностью, финансируемой в рамках проекта, включая эффективное использование усовершенствованных технических, цифровых и аналитических инструментов. Такой устойчивый подход к наращиванию потенциала призван снизить риски, связанные с реализацией проекта, способствовать накоплению институционального опыта и обеспечить эффективное и устойчивое достижение результатов проекта.

1.3 Механизмы реализации

Реализация проекта. Учитывая возложенные на него полномочия по координации сотрудничества стран Центральной Азии в целях более эффективного использования имеющихся водных ресурсов, Исполнительным органом проекта будет выступать Исполнительный комитет Международного фонда спасения Арала (ИК МФСА). ИК МФСА является единственной международной межправительственной организацией в Центральной Азии, действующей в качестве исполнительного органа МФСА, которая учреждена пятью странами Центральной Азии. В прошлом ИК МФСА был получателем грантов и организацией-исполнителем региональных компонентов Программы по адаптации к изменению климата и смягчению его последствий в бассейне Аральского моря (CAMP4ASB) (P151363) и Проекта модернизации гидрометеорологического обслуживания в Центральной Азии (P120788).

Следующие организационные рамки призваны обеспечить сбалансированный и скоординированный подход к реализации проекта с учетом необходимости реализации многочисленных мероприятий регионального значения.

Implementation Arrangements for Central Asia Water Efficiency Cooperation Project



- Для осуществления общего контроля над реализацией проекта будет создан Региональный комитет по управлению Проектом (РКУП), в состав которого войдут руководство Министерств водного хозяйства стран

Центральной Азии и ИК МФСА. В частности, РКУП будет отвечать за (i) принятие стратегических решений по программе работ в рамках проекта, утверждение ежегодных планов, в том числе итоговых бенефициаров проекта, и отчетов; (ii) согласование мероприятий проекта с соответствующими национальными программами и инициативами других партнеров по развитию; а также (iii) общее руководство и контроль за работой Группы реализации проекта (ГРП) в целях эффективной реализации Проекта;

- ГРП, которая должна быть создана в составе ИК МФСА, будет оказывать поддержку ИК МФСА в реализации проекта, обеспечивать соответствие требованиям защитных мер и фидуциарным требованиям Всемирного банка, предоставлять поддержку бенефициарам проекта, координировать мероприятия и отчетность по мониторингу и оценке (МиО), а также выступать в качестве секретариата РКУП, взаимодействуя на регулярной основе со странами, участвующими в проекте по вопросам координации мероприятий Проекта. ГРП будет создана в качестве подразделения в составе ИК МФСА с ее укомплектованием специалистами в области закупок, управления финансами, МиО и другими ключевыми специалистами при поддержке консультантами по мере необходимости; и
- Для приведения мероприятий проекта в соответствие с приоритетами и потребностями стран, участвующих в проекте и региональных организаций и для обеспечения технического качества разнообразного спектра предлагаемых мероприятий в рамках Проекта ежегодные планы, утверждаемые РКУП, будут определять конечных бенефициаров проекта для каждого мероприятия в рамках проекта. В их число могут входить структуры и организации МФСА, соответствующие государственные учреждения из как минимум двух стран, а также иные региональные институты. Бенефициары проекта будут отвечать за технические аспекты всех мероприятий, включая разработку и подготовку технических заданий и требований к их мероприятиям, а также утверждение результатов. Операционное руководство по проекту (ОРП) будет четко определять процедуры взаимодействия между ИК МФСА, ГРП и итоговыми бенефициарами. Мероприятия по обмену знаниями в рамках Компонента 3 будут обеспечивать возможность для вовлечения всех ГРП/ГУП из национальных проектов в повестку МПП по обучению.
- **Устойчивость информационных систем:** Управление информационными системами включено в мандат БВО «Амударья» и «Сырдарья». Данная задача в настоящее время поддерживается за счет ежегодно выделяемых правительствами бюджетов на БВО. Однако существующие системы устарели и требуют модернизации, что может также потребовать более технически подготовленного персонала и увеличения бюджетов БВО для обеспечения долгосрочной устойчивости и использования модернизированных систем.

Учредительные документы МФСА предусматривают, что каждая страна-участница председательствует в МФСА в течение трех лет, при этом глава государства председательствующей страны выступает в роли Президента МФСА, а ИК МФСА, расположенный в стране, председательствует в организации. Следующий переход Председательства в МФСА от Казахстана к Узбекистану запланирован на январь 2027 года. Такой переход документируется Актом передачи, который подтверждает передачу прав и обязанностей новой структуре, а предыдущая структура продолжает выполнять свои функции, пока не будет подписан такой Акт. До подписания ИК МФСА такого Акта Банк изучит способность новой структуры обеспечить свою готовность к реализации Проекта. Все обязательства будут переданы новому Исполнительному агентству только после успешного завершения анализа со стороны Банка. Детальные процедуры такого переходного периода будут описаны в ОРП.

1.4 Цель и сфера применения процедуры регулирования трудовых отношений

В рамках данного проекта для выявления и устранения социально-экологических рисков и воздействий были применены Социально-экологические принципы (СЭП) Всемирного банка. Один из десяти Социально-экологических стандартов (СЭС) – относится к Положению о труде и условиях труда (СЭС2) – требует, чтобы Получатель Гранта (ИК МФСА) разработал Процедуры регулирования трудовых отношений (ПРТО). ПРТО был разработан в целях защиты здоровья, безопасности, прав и благополучия работников проекта, которые будут привлечены к реализации проекта. Он также призван обеспечить равные возможности и недопущение дискриминации в управлении трудовыми ресурсами с учетом применимых национальных и международных требований в области трудовых отношений, включая Стандарт 2 Всемирного банка. Цель ПРТО – упростить планирование проекта и помочь определить ресурсы, необходимые для решения трудовых вопросов, связанных с проектом. ПРТО помогают (а) определить различные категории работников проекта, которые, вероятно, будут задействованы в проекте, и (b) определить способы выполнения требований СЭС2, которые применяются к различным категориям работников.

Данное ПРТО будет охватывать все аспекты проекта, которые потребуют найма рабочей силы для выполнения мероприятий проекта. Он применяется ко всем категориям работников проекта, как квалифицированным, так и неквалифицированным, и охватывает все аспекты, связанные с наймом, рабочим персоналом и условиями труда, вознаграждением, регулированием охраны труда и техники безопасности (ОТТБ), а также механизм подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ) на рабочем месте. ПРТО также включает меры, связанные с управлением работниками, привлеченными третьими сторонами или подрядчиками и субподрядчиками.

1.5 Цель ПРТО

Общая цель данного ПРТО заключается в установлении четких трудовых процедур для всех работников проекта, а именно, для тех, кто непосредственно занят в проекте, и для тех, кто работает по контракту, в соответствии с требованиями местного законодательства, а также положениями и требованием Стандарта 2 Всемирного банка.

В ПРТО представлены мероприятия, которые приводят к возникновению рисков и воздействий, связанных с трудовыми отношениями и условиями труда, основные требования в отношении трудовых отношений и условий труда, а также выявленные риски и воздействия, а также пробелы в требованиях. В нем описаны процедуры, которые должны быть выполнены для устранения недостатков и управления рисками и воздействиями, включая ресурсы, необходимые для их устранения. ПРТО – это «живой» документ, который разрабатывается на ранних этапах подготовки проекта и пересматривается и обновляется в течение всего периода разработки и реализации проекта.

Этот ПРТО применяется ко всем работникам Проекта, независимо от того, работают ли они на полную ставку, работают неполный рабочий день, временно или сезонно, а также заняты мигрантами. В соответствии с СЭС 2 ПРТО применяется к Проекту следующим образом:

- лица, нанятые или привлеченные непосредственно Группой реализации Проекта (ГРП) специально для работы, связанной с Проектом;
- лица, нанятые или привлеченные подрядчиками для выполнения работ, связанных с основной функцией проекта, независимо от местонахождения; и
- Лица, нанятые или привлеченные основными поставщиками в рамках данного проекта.

2. ОБЗОР ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЕКТЕ

СЭС2 «Рабочий персонал и условия труда» признает важность создания занятости и формирования доходов для сокращения бедности и инклюзивного экономического роста. В дополнение к действующему национальному законодательству о труде СЭС2 направляет и дает возможность учреждениям-исполнителям обеспечить гармоничные взаимоотношения между работниками и руководством и увеличить выгоды от проекта в области развития за счет справедливого отношения к работникам в рамках проекта и обеспечения безопасных и здоровых условий их труда.

2.1. Тип работников

В соответствии с СЭС2 работники подразделяются на работников прямого подчинения, лиц, нанятых по контракту, работников основных поставщиков. Этот ПРТО применяется к работникам проекта, как это определено в Стандарте 2.

- **Основные работники**

Основной работник – это работник, с которым у Получателя гранта заключен прямой трудовой договор и, который контролирует выполнение работ, условия труда и обращение с работником проекта. Работник принимается на работу или нанимается Получателем гранта, получает заработную плату непосредственно от Получателя гранта и подчиняется повседневным инструкциям и контролю Получателя гранта. Примерами основных работников могут быть лица, нанятые или привлеченные ГРП Получателя гранта для осуществления проектирования и надзора, мониторинга и оценки или взаимодействия с местным населением в связи с проектом.

- **Контрактные работники**

Контрактный работник – это нанятый третьей стороной для выполнения работ или предоставления услуг, связанных с основными функциями проекта, при этом третья сторона осуществляет контроль над работой, условиями труда и обращением с работником проекта. В таких обстоятельствах трудовые отношения возникают между третьей стороной и работником проекта, даже если работник проекта работает на постоянной основе в рамках мероприятий проекта. Работники, нанятые по контракту - это работники, привлеченные для оказания консультационных услуг и оказания профессионально-технической поддержки проекту. К этой категории относятся:

Проектные и инженерно-консультационные фирмы

Для подготовки предварительных исследований и другой технической документации для подпроектов могут быть привлечены проектные и инженерно-консультационные фирмы. В соответствии с рамочными документами Проекта и требованиями Всемирного банка в рамках своих обязанностей они должны провести экологический и социальный скрининг и подготовить инструменты управления социально-экологическими рисками и воздействиями (например, ПСЭМ) для каждого объекта.

- **Работник основного поставщика**

Работник основного поставщика – это работник, нанятый или привлеченный основным поставщиком, поставляющим товары и материалы для проекта, в отношении которого основной поставщик осуществляет контроль за выполнением работы, условиями труда и обращением с этим лицом.

Все закупки товаров, оборудования, запасных частей, машин и других материалов осуществляются на разовой или эпизодической основе по процедурам конкурсных торгов в соответствии с требованиями Всемирного банка по закупкам. С учетом того, что такие схемы поставок предусматривают

поставку только товаров и разовые, трудовые риски, связанные с поставщиками, оцениваются как низкие. Поставщики не направляют работников на проектные площадки, не участвуют в строительных работах или оказании услуг и не взаимодействуют напрямую с затронутыми проектом сообществами. Это зарегистрированные коммерческие организации, подлежащие надзору со стороны соответствующих национальных органов трудовой инспекции соответствующей юрисдикции, включая, в зависимости от обстоятельств, Министерство труда.

В данном ПРТО основное внимание уделяется лицам, нанятым ГРП для выполнения связанных с проектом задач (тематическим работникам), штатным сотрудникам и контрактным работникам.

2.2. Численность работников проекта

В состав основного персонала ГРП входят Директор, Координатор Проекта, Старший технический специалист, Специалист по проектам, Специалист по цифровизации, Старший специалист по юридическим вопросам, Специалист по финансовому управлению, Консультант по экологическим и социальным вопросам, Консультант по закупкам.

Наем сотрудников и консультантов по краткосрочным контрактам будет осуществляться на конкурсной основе. Набор будет осуществляться в соответствии со стандартами и процедурами Всемирного банка (ВБ) для найма местных консультантов. Проект предусматривает финансирование деятельности сотрудников ГРП и консультантов, нанятых на краткосрочной основе, включая операционные расходы Проекта. При отсутствии возражений со стороны Всемирного банка и в целях обеспечения успешной реализации Проекта ГРП вправе привлекать консалтинговую компанию для выполнения некоторых функций ГРП или технических консультантов по компонентам проекта (при необходимости). Все сотрудники и консультанты ГРП подчиняются ее руководителю проекта. Структура отчетности ГРП будет разработана руководителем проекта ГРП по соглашению с ГРП и ВБ. Требования к отчетности для каждого сотрудника и консультанта ГРП будут определены в их индивидуальном техническом задании. Все решения по оперативному управлению ГРП, включая отчетность, закупки операционных расходов, организационные и кадровые вопросы, будут закреплены внутренними приказами ИК МФСА. Операционное руководство по проекту (ОРП), детально описывает операционные процедуры реализации проекта, включая институциональные механизмы, порядок предоставления средств, закупок и финансового управления.

ГРП будет взаимодействовать со структурными подразделениями национальных учреждений и ведомствами, осуществляющими деятельность в области ирригации и водных ресурсов, а также с региональными организациями и агентствами. Руководитель ГРП будет отвечать за реализацию Проекта.

Таблица 1 Ниже приводится обзор непосредственных работников.

Таблица 1. Основные сведения о непосредственных работниках

Численность и характеристики работников, непосредственно задействованных в работе. Должность сотрудника	Общая численность персонала	Характеристики работников
Директор ГРП	1	Национальный уровень
Координатор Проекта	1	Национальный уровень
Старший технический специалист	1	Национальный уровень
Специалист по проектам	1	Национальный уровень
Специалист по цифровизации	1	Национальный уровень
Старший специалист по юридическим вопросам	1	Национальный уровень
Специалист по финансовому управлению	1	Национальный уровень
Консультант по экологическим и социальным вопросам	1	Национальный уровень
Консультант по закупкам	1	Национальный уровень
Итого	9	

2.3. Сроки введения требований в области трудовых отношений

Как правило, штатные сотрудники ГРП должны работать полный рабочий день, т.е. 8 часов в день в соответствии с национальным законодательством и весь год в течение всего срока реализации проекта (с учетом ежегодного отпуска). В то же время не исключаются варианты совмещения должностей, а также на основании договоров гражданско-правового характера в соответствии с применимым национальным законодательством. Прочие эксперты/консультанты будут привлекаться по запросу на протяжении всего срока реализации проекта. Сроки привлечения контрактных работников будут известны на последующих этапах. Контрактные работники будут привлекаться по мере необходимости для реализации различных подкомпонентов по всей стране для выполнения своих задач, осуществления надзора или предоставления рекомендаций в отношении реализации проекта.

3. ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

С учетом характера проектных мероприятий никаких серьезных рисков для работников не предвидится. Виды работ, выполняемых непосредственно и контрактными рабочими, не связаны с высоким риском злоупотребления трудовыми правами или рисками в области охраны труда и техники безопасности. Лица, не достигшие 18-летнего возраста, не будут допущены в рамках проекта. Все подрядчики обязаны заключать со своими работниками письменный контракт, существенным образом соответствующий цели Стандарта 2.

Проект оценивается как низкий по рискам в области трудовых отношений, включая приток рабочей силы, принудительный и детский труд (ЛЗ) и связанные с этим риски сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД). Если в ходе реализации проекта возникнут другие риски, связанные с трудовыми отношениями и условиями труда, ГРП разработает процедуры для предотвращения дальнейших воздействий. Тем не менее, в контракте подрядчики должны будут подписать Кодексы поведения и принять обязательства по предотвращению использования принудительного и детского труда, связанного с СЭН/СД/СД. Сотрудники ГРП, отвечающие за надзор со стороны подрядчиков, будут осуществлять мониторинг соблюдения требований и предоставлять отчеты.

Все работники имеют доступ к механизму подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ), действующему в рамках конкретного проекта, с отдельным окном для подачи жалоб работниками.

Исходя из предполагаемых мероприятий проекта, были выявлены потенциальные риски, связанные с трудовыми отношениями и условиями труда, которые должны тщательно контролироваться ГРП и подрядчиками проекта в ходе реализации проекта, чтобы избежать любой эскалации. Краткая информация об этом приводится в следующем разделе Таблица 2 ниже.

Таблица 2 Сводная информация о потенциальных рисках в сфере трудовых отношений и предлагаемых мерах по их смягчению

#	Потенциальный риск, связанный с трудовыми отношениями и условиями найма	Меры по снижению риска
1	Риски и вредные производственные факторы (несчастные случаи и несчастные случаи)	Низкая – в рамках данного проекта не производятся никакие физические работы. • Будет проводиться регулярное обучение и напоминания о безопасности дорожного движения для всех сотрудников

- Проводить регулярные инструктажи персонала по вопросам ОТТБ
 - Обеспечить надлежащее использование средств индивидуальной защиты (СИЗ)
 - В соответствующих случаях подрядчики обязаны заключать со своими работниками письменный контракт, существенным образом соответствующий цели СЭС2
 - При необходимости обеспечение полного соответствия плану управления ОТТБ
- 2 Сексуальная эксплуатация и насилие/сексуальные домогательства (СЭН/СД)
- Значительные риски, связанные с сексуальной эксплуатацией и насилием/сексуальными домогательствами (СЭН/СД), не ожидаются, поскольку планируется проведение физических работ, а национальные законы и нормы отвечают требованиям для устранения этих рисков.
- Участникам проекта будут представлены критерии деловой практики в отношении СЭН/СД, а также кодексы поведения работников проекта и конкурсная документация.
 - Затронутые проектом стороны информируются о рисках СЭН/СД в ходе консультаций с заинтересованными сторонами.
 - Создание эффективного механизма МПРЖ по рассмотрению жалоб, связанных с СЭН/СД.
- 3 Риск заражения ВИЧ/СПИДом, другими инфекционными заболеваниями и ИППП; Риск распространяется как на работников, так и на местное население
- Отсутствие рисков, связанных с ВИЧ/СПИДом
 - Проводить регулярное обучение персонала мерам профилактики
- 5 Приток рабочей силы
- Притока рабочей силы не ожидается.
- 6 Детский труд
- Ограничение несовершеннолетних к ведению бизнеса на строительной площадке
 - Ведение трудового реестра всех контрактных работников с указанием информации о возрасте
 - Ограничение покупки работниками товаров, отбираемых у детей

- Усилить системы предварительного отбора для предотвращения найма детей (Проверка возраста проводится до привлечения работников и оформляется документально на основании удостоверения личности работника или других соответствующих юридических документов)
 - Регулярный мониторинг проектных площадок для подтверждения того, что несовершеннолетние не привлекаются к работам на проектной площадке
- 7 Несоблюдение трудового законодательства
- Интенсивный мониторинг для обеспечения соблюдения применимого национального трудового законодательства
 - Включить в контракты положения, обеспечивающие соблюдение подрядчиками применимого национального трудового законодательства
- 8 Плохие условия обслуживания
- Оговаривать условия службы для всех работников в их трудовых договорах. Подрядчики устанавливают условия оказания услуг работниками.
 - Обеспечить недопущение дискриминации в отношении работников
- 9 Дискриминация и изоляция женщин и других уязвимых групп
- Разработка доступного механизма подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ) и обеспечения конфиденциальности персональных данных
 - Разработать целенаправленные механизмы мониторинга участия уязвимых групп населения во всех видах деятельности
 - Создавать системы, обеспечивающие равные возможности для всех, независимо от пола, этнической принадлежности и социального статуса.

4. КРАТКИЙ ОБЗОР ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Действующее национальное законодательство

Поскольку эта операция осуществляется Региональным учреждением и охватывает работы на территории нескольких суверенных государств, применяется трудовое законодательство каждого применимого суверенного государства, где проводятся работы с юрисдикцией этого государства. Действующее законодательство государств-участников кратко изложено в Приложении 1 к ПРТО.

4.2. Позиция Всемирного банка по экологическим и социальным вопросам: СЭС2 «Персонал и условия труда»

Финансируемые Всемирным банком проекты должны соответствовать Социально-экологическим принципам (СЭП) Всемирного банка, вступившим в силу с октября 2018 года, включая, в частности, Социально-экологические стандарты (СЭС)²

В частности, Социально-экологический стандарт 2 (СЭС2) касается трудовых отношений и условий труда. В этом стандарте признается важность создания рабочих мест и формирования доходов в стремлении сократить масштабы нищеты и обеспечить инклюзивный экономический рост. Обеспечивая справедливое отношение к работникам и безопасные и здоровые условия их труда, Получатель гранта могут способствовать установлению гармоничных взаимоотношений между работниками и управленческим персоналом и увеличению выгод от проекта в области развития. Основными целями Стандарта 2 являются:

- Обеспечение охраны труда и техники безопасности на рабочем месте
- Обеспечение справедливого отношения, недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей для работников проекта
- защита работников проекта, включая уязвимые категории, такие как женщины, лица с ограниченными возможностями, дети (трудоспособного возраста в соответствии с настоящим Стандартом) и трудовые мигранты, по мере необходимости, работники, нанятые по контракту, и работники основных поставщиков;
- Недопущение применения всех форм принудительного и детского труда
- поддерживать принципы свободы объединения и права работников проекта на ведение коллективных переговоров; в соответствии с национальным законодательством;

² <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards> . СЭП определяют обязательные требования в виде десяти стандартов, которые Получатели гранта обязаны применять с учетом специфики каждого проекта.

- Обеспечить работников проекта доступными механизмами для урегулирования связанных с работой проблем.

Стандарт 2 применяется к работникам проекта, включая работников, занятых полный рабочий день, совместителей, временных и сезонных работников, а также работников-мигрантов. В тех случаях, когда в проекте заняты государственные служащие, будь то на полный рабочий день или неполный рабочий день, на них распространяются условия их существующих трудовых договоров или договоров о найме в государственном секторе, за исключением тех случаев, когда их наем на работу или участие в проекте на законных основаниях не осуществлено.

ГРП разработает и внедрит внутренние процедуры регулирования трудовых отношений, применимые к проекту. Эти процедуры регулируют трудовые отношения работников проекта в соответствии с требованиями действующего национального законодательства и Стандарта 2. Эти процедуры рассмотрят порядок применения Стандарта 2 к различным категориям работников проекта, включая штатных сотрудников и работников по контракту. Работникам проекта должна предоставляться ясная и понятная информация и документация в отношении условий их найма. В этих сведениях и документации должны быть изложены их права, предусмотренные действующим национальным трудовым законодательством (включая положения действующих коллективных договоров), в том числе права, касающиеся продолжительности рабочего дня, заработной платы, сверхурочных, компенсаций и льгот, а также права, вытекающие из требований настоящего Стандарта. Эта информация и документы предоставляются в начале трудовых отношений и в случае внесения существенных изменений в условия найма.

4.3. Основные расхождения между национальным законодательством и СЭС2 Всемирного банка

Этот ПРТО был разработан именно для данного проекта. Положения и условия в ПРТО должны соответствовать действующему национальному законодательству и требованиям Всемирного Банка. При наличии пробелов, например в отношении возраста работающего ребенка, необходимо соблюдать более строгие требования.

5. ОТВЕТСТВЕННЫЕ СОТРУДНИКИ

Наем работников проекта должен производиться на основе принципа равных возможностей и справедливого отношения, при этом не должна допускаться никакая дискриминация в отношении любых аспектов трудовых отношений, таких, как подбор и наем кадров, оплата труда (включая заработную плату и пособия), условия труда и найма, доступ к профессиональной подготовке, распределение работ, продвижение по службе, увольнение или выход на пенсию или дисциплинарные практики.

ГРП является ведущим учреждением-исполнителем (УИ) и несет общую ответственность за координацию всех аспектов проекта, включая участие различных комитетов,

министерств и ведомств, участвующих в реализации проекта. ГРП будет координировать реализацию проекта на региональном и национальном уровне в соответствии с ОРП. Основная роль ГРП будет заключаться в подготовке технических концептуальных стратегических документов и организации их обсуждения на региональном уровне. Кроме того, ГРП оказывает организационную поддержку в организации всех мероприятий проекта, организации процессов мониторинга, оценки и отчетности по проекту по вышеуказанным компонентам. ГРП осуществляет регулярный надзор за ходом реализации мер, реализованных в рамках Проекта для вышеуказанных компонентов. Для реализации мероприятий проекта ГРП организует привлечение внешних экспертов через участие в разработке технических заданий и отборе консультантов, а также обеспечивает техническую экспертизу для принятия их отчетов и соответствующего внедрения их лучших практик.

Специалист ГРП по мониторингу и оценке при поддержке специалистов по экологии и социальным вопросам будет отвечать за следующие вопросы в пределах своей сферы ответственности:

- выполнение этих процедур регулирования трудовых отношений;
- обеспечение соблюдения подрядчиками этой процедуры регулирования трудовых отношений;
- мониторинг, чтобы убедиться в том, что подрядчики выполняют свои обязательства в области трудовых отношений и ОТТБ перед рабочими, нанятыми по контракту и субподрядчиками, в соответствии с требованиями применимого национального законодательства и Стандарта 2;
- мониторинг выполнения подрядчиками и субподрядчиками процедур регулирования трудовых отношений;
- контроль за соблюдением на всех рабочих местах норм гигиены и безопасности труда в соответствии с национальным законодательством в области охраны труда и техники безопасности;
- мониторинг и проведение обучения работников проекта по ПРТО и ОТТБ;
- обеспечение создания и функционирования механизма подачи и рассмотрения жалоб работников проекта и информирования работников о его назначении и методах его использования;
- иметь систему регулярного мониторинга и отчетности о состоянии труда, охране труда и технике безопасности; и
- контроль за соблюдением трудового кодекса. Содержание и форма Кодекса поведения приведены в Приложении 1.

Подрядчики (консультанты) несут ответственность за следующее:

- подчиняться требованиям действующего национального законодательства и настоящей процедуры регулирования трудовых отношений;
- вести учет процесса найма и трудоустройства контрактных работников;
- четко довести до сведения контрактных работников описание должностных обязанностей и условия занятости;

- Создать систему регулярного анализа и отчетности о показателях в области труда, охраны труда и здоровья.

Если подрядчик (подрядчики) известен, эта процедура управления трудовыми отношениями может быть уточнена с включением в нее дополнительных сведений о компаниях, нанятых работниках и т. д. по мере необходимости.

6. ПОЛИТИКА И ПРОЦЕДУРЫ

Как указано в Стандарте 2 и в действующем национальном законодательстве, наем работников проекта должен основываться на принципах недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей. Не допускается никакой дискриминации в отношении каких-либо аспектов трудовых отношений, включая наем, вознаграждение, условия труда и найма, доступ к профессиональной подготовке, продвижение по службе или увольнение. Для обеспечения справедливого отношения ко всем сотрудникам подрядчики должны соблюдать следующие меры, которые контролируются ГРП:

- Процедуры найма на работу должны быть транспарентными, публичными, недискриминационными и открытыми в том, что касается этнической принадлежности, вероисповедания/религии, инвалидности, сексуальной ориентации и пола;
- До найма на работу будут составлены четкие описания служебных обязанностей, в которых будут разъясняться навыки, которыми должна обладать каждая должность;
- Все работники должны заключать письменные договоры с описанием условий труда, содержание которых им разъяснялось. Работники подписывают трудовой договор;
- Работники, нанятые по контракту, не будут обязаны платить какие-либо вознаграждения за найм. Если за найм потребуются какие-либо сборы, они будут оплачены Заказчиком (в этом случае «Заказчиком» будет подрядчик);
- в зависимости от происхождения работодателя и работника, условия найма будут сообщаться на языке, понятном обеим сторонам;
- В дополнение к письменной документации, работникам, которые могут испытывать затруднения с пониманием документов, предоставляется устное разъяснение условий и условий найма;
- Норма рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется внутренним регламентом работы, утверждаемым работодателем после предварительного согласования с представителями работников, в соответствии с установленной продолжительностью рабочей недели.

Мониторинг

Мониторинг вышеперечисленных мер будет осуществляться непосредственно сотрудниками ГРП.

7. ВОЗРАСТ ЗАНЯТОСТИ

В соответствии со Стандартом 2 запрещается использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также существуют специальные требования в отношении отпуска, рабочего времени и других условий найма. Работодатель должен принять меры к тому, чтобы строительные рабочие в возрасте до 18 лет не принимались на работу. Допускается труд работников моложе 18 лет в отраслях, не представляющих рисков для здоровья, со следующим сокращенным режимом рабочего времени: для работников в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю, для лиц от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю.

Подрядчики обязаны проверять и устанавливать возраст всех работников. Для этого работники должны будут предоставить официальную документацию, включая свидетельство о рождении, национальное удостоверение личности, паспорт, медицинскую или школьную аттестат. Если будет обнаружено, что несовершеннолетний младше минимального трудоспособного возраста работает на проекте, будут приняты меры для немедленного прекращения работы или вовлечения в трудовую деятельность несовершеннолетнего ответственным образом, принимая во внимание наилучшие интересы несовершеннолетнего.

8. УСЛОВИЯ И ПОЛОЖЕНИЯ

Условия труда и занятости работников определяются их индивидуальными контрактами. Положения и условия должны включать положения, изложенные в «Положении о кадрах», утвержденном ИК МФСА, и соответствующих подрядчиках.

9. МЕХАНИЗМ РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ | МЕХАНИЗМ ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ ЖАЛОБ

9.1. Описание механизма подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ)

Механизм подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ) представляет собой процедуру, которая создает четкие и прозрачные рамки для рассмотрения жалоб, связанных с процессом найма на работу и на рабочем месте. Обычно это принимает форму внутренней процедуры рассмотрения жалоб, за которой следуют ее рассмотрение, ответ руководства и обратная связь.

Для всех штатных сотрудников и работников по контракту будет создан механизм подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ) для решения проблем на рабочем месте. Такие работники будут проинформированы о механизме рассмотрения жалоб при приеме на работу и мерах, принятых для их защиты от любых преследований за его использование. МПРЖ призвана решать вопросы, связанные с трудовыми отношениями, на максимально ранней стадии, в

том числе на уровне рабочих мест, чтобы при необходимости смягчать эскалацию на более высоком уровне.

Для работников проекта будет использоваться МПРЖ, который создается для проекта в соответствии с целями СЭС 2. МПРЖ с пошаговым порядком действий для работников проекта, соответствующим СЭС2, будет описан в ОРП. По сути, это будет происходить на разных уровнях. Этот МПРЖ не является тем же самым, что и механизм подачи и рассмотрения жалоб, затронутых заинтересованными сторонами проекта в соответствии с Планом взаимодействия с заинтересованными сторонами. Механизм подачи и рассмотрения жалоб работников Проекта не препятствует использованию работниками судебных процедур.

МПРЖ должны разрабатываться с учетом потребностей проекта, культуры и состава персонала.

МПРЖ будет доступен для всех сотрудников с помощью различных средств (письменный, телефонный, электронный, факсимильный, социальные сети и т.д.). В офисе ГРП будет вестись журнал регистрации жалоб, в котором будут регистрироваться поступившие жалобы и согласованные меры по их устранению.

9.2. МПРЖ работников, непосредственно задействованных в работе

Для снижения рисков, связанных с прямыми работниками, будет создан МПРЖ по прямым работникам. Если жалоба не может быть разрешена на уровне подрядчика, она передается на рассмотрение ГРП/ГУП под контролем Координатора проекта.

Первый - уровень ГРП. Директор ГРП, Координатор проекта являются первым уровнем рассмотрения жалоб, связанных с нарушением трудового законодательства в соответствии с Кодексом поведения и этики в ГРП, который является неотъемлемой частью трудового договора работника, в зависимости от характера поднятого вопроса будет отвечать за своевременное получение, рассмотрение жалоб, в том числе по проблемам, связанным с нарушением трудового договора работника. Если вопрос не может быть решен на первом уровне в течение 7 рабочих дней, то он будет переведен на следующий уровень.

Второй – уровень РКУП. Группа реализации проекта – это второй уровень работы с жалобами. Для непосредственных работников возникает ситуация, при которой нет ответа от отдела кадров, или если ответ неудовлетворительный, то истцы и поставщики обратной связи имеют возможность напрямую связаться с директором ГРП для продолжения работы по этому вопросу. Жалобы должны быть рассмотрены, и их ответ должен быть представлен в течение последующих 7 рабочих дней.

Сроки рассмотрения жалоб определяются законодательством Республики Казахстан, в частности Административным процедурно-процессуальным кодексом РК (АППК РК), и составляют до 20 рабочих дней со дня регистрации жалобы. В случаях необходимости

проведения дополнительного изучения или проверки, срок может быть продлен уполномоченным органом не более чем на 10 рабочих дней.

9.3. Структура рассмотрения жалоб основных работников

Ответственность за реализацию МПРЖ трудящихся возлагается на:

- социальные специалисты ГРП;
- Выделенные сотрудники организаций-подрядчиков.

На каждом объекте назначается координатор для приема и рассмотрения жалоб.

Первый – уровень подрядчика. Подрядчики должны разработать свой собственный генеральный менеджер и разрешать жалобы контрактных рабочих. Назначенный подрядчиком координатор по рассмотрению жалоб (КРЖ) будет подавать жалобы и апелляции подрядчиков и будет отвечать за содействие в их рассмотрении. Если вопрос не может быть решен на уровне подрядчика в течение 7 рабочих дней, он будет передан на рассмотрение местного уровня ГРП.

Второй - уровень ГРП. Специалист по социальным вопросам местного уровня ГРП выполняет функции КРЖ для приема жалоб и обращений работников проекта. Он/она будет отвечать за координацию действий с соответствующими департаментами/организациями и лицами в целях содействия рассмотрению таких жалоб. Если вопрос не может быть решен на уровне ГРП в течение 7 рабочих дней, он будет передан на следующий уровень.

В случае, если ГРП не получила ответа или ответ оказался неудовлетворительным, заявители и поставщики обратной связи имеют возможность косвенно связаться с координатором для уточнения проблемы.

9.4. Рассмотрение деликатных претензий

Проект должен обеспечить защиту работников от любых форм преследования, связанных с подачей жалоб. К таким мерам относятся сохранение конфиденциальности и разрешение анонимного представления информации.

Жалобы, связанные с СЭН/СД, рассматриваются в соответствии с особыми протоколами:

- строгая конфиденциальность;
- подход, ориентированный на интересы пострадавших;
- обеспечение безопасности заявителя;
- Ограниченный доступ к информации.

Такие жалобы передаются только уполномоченным сотрудникам и не подлежат обнародованию.

Принимая во внимание стандарты, касающиеся предотвращения сексуальной эксплуатации и насилия/сексуальных домогательств (СЭН/СД), которые, в соответствии с требованиями Всемирного банка, должны соблюдаться во всех проектах, финансируемых Всемирным банком, эти стандарты будут соблюдаться, а ответственные лица будут принимать меры по повышению осведомленности о предотвращении и пресечении

СЭН/СД. На всех этапах реализации проекта все сотрудники проекта и подрядчики будут проинформированы о понимании принципов контроля и предотвращения рисков СЭН/СД. Эти жалобы будут расследоваться без неоправданных задержек, и все виновные привлекаются к ответственности. Проблемы СЭН/СД требуют принятия некоторых дополнительных мер:

- При найме специалиста по социальным вопросам необходимо учитывать гендерные аспекты;
- Специалисты по социальным вопросам будут проинформированы о проблемах СЭН/СД;

Помимо социально-культурных особенностей и ненасильственных способов общения при обучении работников, на повестке дня также будут вопросы СЭН/СД. Обучение работников будет включать следующую информацию по СЭН/СД:

- определение насилия в отношении женщин, содержащееся в национальных и международных документах;
- Виды насилия (физическое, сексуальное, экономическое, эмоциональное);
- Правовые санкции;

Механизм подачи и рассмотрения жалоб (МПРЖ) должен быть доступным и обеспечивать конфиденциальность персональных данных.

Для информирования женщин об этом механизме будут проводиться информационные мероприятия. В этих исследованиях представлены следующие виды информации:

- права женщин;
- самозащита в случае насилия и сексуальных надругательств;
- номера экстренных служб;
- контактные данные учреждений и организаций, в которые они 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 применяться дополнительные меры по смягчению рисков, пропорциональные степени риска. Подрядчик будет нести ответственность за разработку процедур управления персоналом, планов по охране труда и технике безопасности, а также протоколов СЭН/СД, которые будут применяться к его собственным сотрудникам и субподрядчикам, работающим в рамках проекта. Эти процедуры и планы будут представлены в ГРП на рассмотрение и утверждение до того, как подрядчикам будет разрешено мобилизоваться на строительные площадки. В контракте будет установлено требование о том, что все подрядчики примут на себя обязательства по недопустимости использования детского и принудительного труда, примут меры по снижению СЭН/СД, а сотрудники ГРП, отвечающие за надзор за деятельностью подрядчиков, будут проводить мониторинг и сообщать об отсутствии принудительного труда и случаях СЭН/СД. Все персональные данные и жалобы, полученные МПРЖ, будут рассматриваться на конфиденциальной основе, если заявитель не согласится на раскрытие своей личной информации. В частности, необходимо соблюдать конфиденциальность в отношении

Проект регионального сотрудничества стран Центральной Азии по повышению эффективности использования водных ресурсов в рамках 3-й фазы многоэтапного программного подхода

деликатных вопросов и жалоб, касающихся СЭН/СД, которые поднимают местные сообщества.

9.5. Мониторинг жалоб и отчетность по ним

Через специалистов по экологии, социальным вопросам и мониторингу и оценке (МиО) ГРП будет отвечать за:

- Анализ качественных данных о количестве, сути и статусе жалоб и загрузка их в базы данных проекта, сформированные ГРП;
- Мониторинг нерешенных проблем и выработка предложений по их решению;
- Подготовка отчетов по МПРЖ как часть отчетов о ходе реализации проекта, направляемых во ВБ.

Ежегодные отчеты, представляемые ВБ, должны содержать раздел, посвященный МПРЖ, в котором содержится обновленная информация по следующим вопросам:

- ход осуществления МПРЖ (процедуры, обучение, кампании по информированию общественности, составление бюджета и т.д.);
- качественные данные о количестве поступивших жалоб (заявлений, предложений, жалоб, просьб, положительных отзывов), выделяющие количество урегулированных жалоб;
- Количественные данные о типах жалоб и ответов, предоставленных проблемах и жалобах, которые остались нерешенными;
- уровень удовлетворенности принятыми мерами (реагированием);
- Любые принятые меры по исправлению ситуации.

9.6. Контакты для подачи жалоб в ИК МФСА

Старший специалист
по юридическим вопросам –
Кульмагамбетов
Кайрат Амангельдиевич

Телефон:
+7 7172 248098 (внутренний
номер 731)
e-mail: kulmagambetov@ecifas.kz

9.7. Система рассмотрения жалоб Всемирного банка

Сообщества и частные лица, считающие, что проект, осуществляемый при поддержке Всемирного банка, оказывает на них негативное воздействие, могут подать жалобу в существующий механизм урегулирования жалоб на уровне проекта или в Службу рассмотрения жалоб Банка (СРЖ). СРЖ обеспечивает своевременное рассмотрение полученных жалоб с целью решения проблем, связанных с проектом. Затронутые проектом сообщества и отдельные лица могут подать свои жалобы в Независимый механизм

обеспечения подотчетности (МОП) Банка. В состав МОП входит Инспекционный совет, определяющий, был ли причинен или мог быть причинен ущерб в результате несоблюдения Банком собственной политики и процедур, а также Служба разрешения споров, которая предоставляет Получателем гранта возможность рассматривать жалобы в рамках урегулирования споров. Жалобы могут быть поданы МОП в любое время после того, как имеющиеся опасения были доведены непосредственно до сведения руководства Банка, и после того, как Руководству Банка была предоставлена возможность на них ответить. Информацию о подаче жалобы в Службу рассмотрения жалоб (СРЖ) Банка см. на <http://www.worldbank.org/GRS>. Информацию о порядке подачи жалоб в Механизм обеспечения подотчетности Банка см. на <https://accountability.worldbank.org>.

Жалоба может быть подана на казахском, таджикском, туркменском, узбекском, английском или русском языках, однако для обработки жалобы помимо английского языка потребуется дополнительное время. Жалоба может быть подана в СРЖ Банка по следующим каналам:

- По электронной почте: grievances@worldbank.org
- По факсу: +1.202.614.7313
- По почте: The World Bank, Grievance Service [Служба рассмотрения жалоб], MSN MC10-1018, 1818 H Street Northwest, Washington, DC 20433, USA
- Через Региональное представительство Всемирного банка в Ташкенте, Узбекистан: Бизнес-центр «Триллиант», 100000, Юнусабадский район, Ташкент, 100000, Узбекистан, tashkent@worldbank.org, тел. +998 71 120-2400.

В жалобе должно быть четко указано отрицательное воздействие, которое предположительно было или может быть вызвано поддерживаемым Банком проектом. Это должно по мере возможности подтверждаться имеющейся документацией и корреспонденцией. Податель жалобы может также указать желаемый конечный результат рассмотрения жалобы. Наконец, в жалобе необходимо указать заявителя (заявителей) или назначенного представителя (представителей) и указать контактные данные. Жалобы, поданные в СРЖ, рассматриваются в кратчайшие сроки в целях оперативного рассмотрения проблем, связанных с проектом.

Кроме того, затронутые проектом сообщества и отдельные лица могут подавать жалобы в независимый Инспекционный совет Всемирного банка, который затем определяет, был ли причинен ущерб или он мог быть причинен в результате несоблюдения Всемирным банком собственной политики и процедур. Жалобы могут быть поданы Инспекционному совету в любое время после того, как имеющиеся опасения были доведены до сведения непосредственно Всемирного банка, и после того, как Руководству Банка была предоставлена возможность на них отреагировать. Информацию о порядке подачи жалоб в Инспекционную комиссию Всемирного банка см. на www.inspectionpanel.org

10. УПРАВЛЕНИЕ ПОДРЯДЧИКОМ

Любые контракты должны содержать положения по вопросам труда, охраны труда и техники безопасности, как это предусмотрено в Социально-экологических принципах Всемирного банка, Типовой закупочной документации и действующем национальном законодательстве.

При подаче предложений и заключении контрактов ГРП будет использовать Типовую закупочную документацию Банка от 2017 года, в которой будут содержаться требования по трудовым отношениям, охране труда и технике безопасности, охране окружающей среды и социальной сфере, и в ней будут делаться ссылки на ПРТО. ГРП должна убедиться в том, что подрядчики являются законными и надежными субъектами, а также в том, что любые предусмотренные контрактами письменные трудовые процедуры соответствуют настоящей Процедуры. В рамках процедуры отбора ГРП может проверить следующую информацию:

- Информация из открытых источников, например, реестры компаний и общедоступные документы, касающиеся нарушений действующего трудового законодательства, включая отчеты трудовых инспекций и других правоохранительных органов;
- лицензии на ведение бизнеса, регистрации, разрешения и согласования;
- Документы, относящиеся к системе регулирования трудовых отношений, включая вопросы охраны труда и техники безопасности, например процедуры регулирования трудовых отношений;

При этом в ходе исполнения Контрактов будут проверены:

- определение персонала, занимающегося организацией труда, обеспечением безопасности и охраны труда, его квалификации и сертификацией;
- сертификация/разрешения/обучение работников для выполнения необходимых работ;
- регистрация нарушений правил техники безопасности и охраны труда, а также ответные меры;
- регистрация несчастных случаев и смертельных случаев, а также уведомления в государственные органы;
- документы, подтверждающие предусмотренные законом льготы для работников, и подтверждение участия работников в соответствующих программах;
- Ведомости по заработной плате работников, включая отработанные часы и полученную заработную плату;
- Копии предыдущих контрактов с подрядчиками и поставщиками, показывающие включение положений и условий, отражающих СЭС2.

ГРП будет контролировать работу подрядчиков в отношении контрактных работников, уделяя особое внимание соблюдению подрядчиками своих договорных обязательств (обязательств, заверений и гарантий), процедур регулирования трудовых отношений и требований применимых экологических и социальных стандартов. Это может включать периодические аудиты, инспекции и/или выборочные проверки мест реализации проектов

Проект регионального сотрудничества стран Центральной Азии по повышению эффективности использования водных ресурсов в рамках 3-й фазы многоэтапного программного подхода

и производства работ, а также документацию по управлению трудовыми отношениями и отчеты, составляемые любыми подрядчиками.

Документация и отчеты, регулирующие трудовые отношения, которые можно проверить, включают: репрезентативные образцы трудовых договоров или договоренностей между третьими сторонами и контрактными работниками, документы по полученным жалобам и их решению, отчеты об инспекциях техники безопасности, в том числе о смертельных случаях и несчастных случаях, и о принятии мер по исправлению положения, записи о случаях несоблюдения национального законодательства, а также записи об обучении, проведенном для внештатных работников с объяснением причин. Риски и превентивные меры в отношении гигиены труда и техники безопасности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: ПРИМЕНИМОЕ НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

А. РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

Трудовой кодекс Республики Казахстан (от 23 ноября 2015 года с последней обновленной редакцией, вступившей в силу 1 января 2024 года) является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех трудовых вопросов, возникающих в Республике Казахстан (РК). Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и другие непосредственно связанные с ними отношения, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 6 Кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; Дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещаются любые различия, отказ в приеме на работу или предпочтения, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального положения, образования, имущественного положения, приводящих к нарушению равенства возможностей в сфере труда. Исполнитель должен обращаться к официальным источникам законодательства РК для отслеживания актуальных версий законов и нормативных актов РК. <https://adilet.zan.kz/> 41 Анализ показывает, что в рамках действующей Рамочной основы по вопросам труда и условий труда наблюдались расхождения в отношении минимального возраста приема на работу и дискриминации по гендерному признаку. Согласно требованию, все работники проекта должны быть старше 18 лет, а дополнительные меры по предотвращению дискриминации по гендерному признаку должны быть реализованы как в рамках ПРТО, так и в рамках ПСЭМ.

Вопросы охраны труда и техники безопасности регулируются Трудовым кодексом Республики Казахстан. В разделе 17 Закона, а также в РООСЗБ Группы ВБ определены роли и обязанности работодателей и работников в отношении охраны труда и техники безопасности.

Применимо к Проекту, Закон требует, чтобы работодатель:

- Отвечает за обеспечение безопасных условий труда и техники безопасности на каждом рабочем месте
- Применять средства индивидуальной и коллективной защиты работников (включая защитную одежду и оборудование)
- Обеспечьте нормальный режим труда и отдыха
- Обучение работников их рабочим местам и безопасным методам работы
- Предоставление инструкций по охране труда
- Проверять и подтверждать знания работников о безопасной работе
- Сертификация рабочих мест не реже одного раза в пять лет
- Расследование несчастных случаев
- Обеспечить санитарию и медицинское обслуживание
- Предоставление социального страхования от несчастных случаев и болезней.

- Обеспечить надлежащее обучение, средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и медицинский контроль для работников
- Реализация мер по предотвращению дорожно-транспортных происшествий, таких как составление планов организации дорожного движения, установка дорожных знаков и ограждений
- Здоровье и безопасность населения: взаимодействие с местным населением для оценки и решения потенциальных проблем в области здоровья и безопасности, связанных со строительством дорог
- Реализовать меры, направленные на минимизацию неудобств для местного населения, в том числе ограничить шум при строительстве и интенсивность дорожного движения, а также обеспечить доступ к аварийно-спасательным службам
- Обеспечить надлежащую утилизацию опасных материалов и строительных отходов в соответствии с законодательством РК.

Работники, с другой стороны, обязаны проходить первоначальные и периодические тесты, медицинские осмотры, обучение и периодические проверки знания своей работы и требований безопасности, а также выполнять медицинские и оздоровительные мероприятия, которые назначаются медицинским учреждением за плату работодателем. Работодатели, имеющие более 50 сотрудников, обязаны создать отдел по охране труда и технике безопасности. Это требование должно выполняться Подрядчиком и субподрядчиками, если у них работает более 50 человек. Закон предоставляет работникам право отказаться от выполнения работ, нарушающих требования охраны труда. Кроме того, работники, занятые на вредных условиях труда, имеют право на бесплатную медицинскую и профилактическую помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск и другие льготы и компенсации. В случае инвалидности или смерти работодатель обязан предоставить компенсацию в размере, кратном среднегодовому заработку, а также в других размерах, предусмотренных законодательством.

Что касается подрядчиков и субподрядчиков, то составляется план по охране труда и технике безопасности, который содержит всю необходимую информацию, необходимую для обеспечения управления вопросами охраны труда и техники безопасности работников, населения и воздействия на окружающую среду. предотвращение, устранение и контроль опасных производственных факторов; А также предоставлять сотрудникам информацию о безопасности, надзор и обучение, соответствующие опасностям, с которыми они могут столкнуться; постоянно повышать стандарты безопасности и гигиены труда для всех сотрудников.

- Политика, процедуры и практика управления: Правила и нормы РК и международные стандарты, стандарты безопасности, требования СЭП СЭС2 и РООСЗБ ГВБ;
- Организация: руководство, поставщики, супервайзеры, сотрудники, комитеты;
- Услуги/объекты: средства безопасности, СИЗ, первая медицинская помощь, реабилитация;
- Управление: планирование, отчетность, аудит/обзор, управление рисками;

- Осведомленность: инструктаж, обучение, продвижение по службе, встречи;
- Законодательство: Трудовой кодекс Республики Казахстан, Свод правил: СП РК 3.03-101-2013;
- Правила промышленной безопасности РК - Приказ Министра по инвестициям и развитию РК от 30 декабря 2014 года No 352. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 13 февраля 2015 года No 10247;
- Пожарная безопасность, гражданская оборона - Закон Республики Казахстан от 11 апреля 2014 года No 188-V. Приказ Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 26 июля 2022 года # КП ДСМ-67).
- Закон Республики Казахстан от 21 июля 2007 года No 302.

О любой аварии на рабочем месте необходимо немедленно сообщать в соответствии с требованиями законодательства.

Б. РЕСПУБЛИКА ТАДЖИКИСТАН

2.1 Основные права работников и условия труда

Соответствующие положения Трудового кодекса Республики Таджикистан (No 1329 от 23 июля 2016 года, с изменениями), применимые к Проекту, включают:

- Запрет дискриминации в сфере занятости. Статья 7 предусматривает запрет любых форм дискриминации в трудовых отношениях и гарантирует равные трудовые права и возможности для всех работников.
- Запрет принудительного труда: Статья 8 — запрещает любые формы принудительного или обязательного труда.
- Основные права и обязанности работников. Статья 18 устанавливает права работников на безопасные условия труда, справедливое вознаграждение, отдых и доступ к механизмам рассмотрения жалоб, включая право на отказ от работы, представляющей непосредственную угрозу жизни или здоровью.
- Основные права и обязанности работодателей. Статья 19 устанавливает обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий труда, предоставлению СИЗ, организации обучения и соблюдению прав работников.
- Обязательный письменный трудовой договор: Статьи 24 и 26 требуют, чтобы все трудовые отношения оформлялись в письменном трудовом договоре и определяют его основные условия.
- Нормальная продолжительность рабочего времени: Статья 67 устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.
- Продолжительность ежедневного рабочего времени: Статья 74 устанавливает ежедневную продолжительность рабочего времени и составляет основу планирования рабочего времени.
- Сверхурочная работа: Статьи 79 и 80 определяют сверхурочную работу, требуют получения разрешения работодателя и точного учета, устанавливают лимиты и предусматривают повышенное вознаграждение или дополнительное время отдыха в качестве компенсации.
- Заработная плата и вознаграждение: Статьи 139 и 140 устанавливают право на справедливое вознаграждение и гарантии работодателя в отношении заработной

платы; Статья 143 — устанавливает минимальную заработную плату; Статья 158 устанавливает сроки своевременной и полной выплаты заработной платы.

- Ежегодный оплачиваемый отпуск: Статьи 91 и 93 гарантируют право на ежегодный оплачиваемый отпуск и устанавливают его минимальную продолжительность в календарных днях.
- Запрет труда женщин во вредных условиях: Статья 216 устанавливает ограничения на применение труда женщин в тяжелых, опасных, вредных и подземных условиях в соответствии с национальным законодательством, направленным на охрану их здоровья и безопасности.
- Материальная ответственность работников: статья 188 устанавливает материальную ответственность работника за прямой реальный вред, причиненный работодателю по его вине.
- Материальная ответственность работодателя: статья 187 устанавливает обязанность работодателя возместить работникам вред, причиненный их жизни и здоровью в связи с выполнением трудовой деятельности.
- Социальное страхование: Статьи 359 и 360 устанавливают формы обязательного государственного социального страхования и виды пособий, предоставляемых работникам.
- Разрешение трудовых споров: статья 203 — регулирует порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров через согласительную комиссию; Статьи 198-206 (глава 14) устанавливают общие рамки для индивидуального и коллективного разрешения трудовых споров.

2.2 Соответствующие дополнительные законодательные акты

Помимо Трудового кодекса, на Проект распространяются следующие законы:

- Уголовный кодекс Республики Таджикистан (N 574 от 21 мая 1998 года с изменениями) — устанавливает уголовную ответственность за преступления, связанные с насилием, принуждением и посягательством на неприкосновенность личности, включая сексуальное насилие и жестокое обращение.
- Закон Республики Таджикистан «О предупреждении насилия в семье» (No 954 от 19 марта 2013 года, с изменениями) устанавливает правовую основу предотвращения насилия в семье, определяет его формы (физическое, психологическое, сексуальное и экономическое), определяет обязанности государственных органов в отношении насилия в семье и предусматривает защитные меры, включая охранные судебные приказы и направление жертв в службы поддержки. Настоящий Закон применяется к Проекту в контексте обязательств по предотвращению и реагированию на СЭН/СД, особенно в тех случаях, когда работники проекта взаимодействуют с домохозяйствами и сообществами.
- Закон Республики Таджикистан «О равенстве и ликвидации всех форм дискриминации» (No 1890 от 19 июля 2022 года) устанавливает общие правовые рамки равенства и недопущения дискриминации во всех сферах общественной жизни, включая занятость. Статья 6 признает и запрещает сексуальные домогательства как одну из форм дискриминации и домогательств и предусматривает защиту и восстановление прав с помощью жалоб и средств судебной защиты в соответствии с законом.

2.3 Охрана труда и техника безопасности и урегулирование происшествий

Национальное законодательство обязывает работодателей обеспечивать охрану труда и технику безопасности путем принятия следующих мер в соответствии с Трудовым кодексом Республики Таджикистан (No 1329 от 23 июля 2016 года, с изменениями) и другими применимыми нормативными актами:

- Обеспечение безопасных рабочих мест и условий труда — статья 19 Трудового кодекса устанавливает обязанность работодателя обеспечить безопасные условия труда, соответствующие установленным санитарно-техническим нормам;
- Разработка и внедрение предупредительных и защитных мер — Статья 19 Трудового кодекса требует от работодателей принятия превентивных мер по снижению профессиональных рисков;
- Обязательное обучение, инструктаж и периодический инструктаж — Статья 19 Трудового кодекса требует, чтобы работодатели проводили обязательное обучение и инструктаж работников по правилам охраны труда;
- Бесплатное предоставление СИЗ — статья 19 Трудового кодекса требует, чтобы работодатели бесплатно обеспечивали работников необходимыми средствами индивидуальной защиты и обеспечивали их надлежащее использование;
- Расследование, регистрация и отчетность о несчастных случаях на производстве. Работодатели обязаны регистрировать, расследовать и документировать все несчастные случаи на производстве и несчастные случаи в соответствии с разделом V Трудового кодекса (статьи 327-360 «Государственное управление по охране труда») и соответствующими постановлениями Правительства о расследовании и учете несчастных случаев на производстве;
- Право работников на безопасные условия труда — Статья 18 Трудового кодекса устанавливает право работников на условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены, включая право на отказ от небезопасной работы.

Кроме того, действуют следующие нормативные правовые акты:

- Закон Республики Таджикистан «Об охране окружающей среды» (No 760 от 2 августа 2011 года, с изменениями) устанавливает требования по предотвращению негативного воздействия на окружающую среду и здоровье человека при ведении строительных работ;
- Постановление Правительства Республики Таджикистан «О правилах охраны труда в строительстве» устанавливает конкретные требования безопасности при проведении строительных работ, включая земляные работы, подъем грунта, электромонтажные работы и высотные работы.

В. ТУРКМЕНИСТАН

Трудовой кодекс Туркменистана (принят 18 апреля 2009 года, действует с регулярными изменениями и дополнениями) является основным законодательным актом, направленным на регулирование всех трудовых вопросов, возникающих в Туркменистане (ТМ). Настоящий Кодекс регулирует организацию социально-правовых условий для полной реализации конституционного права граждан на труд, юридическое регулирование трудовых и смежных с ними отношений, укрепление рынка труда и развитие социального партнерства между

государством, работодателями и профсоюзами. Трудовой Кодекс также регулирует все базовые трудовые отношения: порядок заключения и расторжения договоров, рабочее время, отпуска, оплату труда, дисциплину и разрешение споров.

Статья 7 Трудового Кодекса декларирует полную свободу от предвзятости в профессиональной сфере: ни один гражданин не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо необоснованные преимущества, дискриминация строго запрещена вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, а также членства в общественных объединениях. Потерпевший имеет право подать заявление в суд (городской или этрапский) или в органы Государственной инспекции труда. При этом бремя доказывания правомерности своих действий (отказа в приеме или увольнения) зачастую возлагается на работодателя. Однако не признаются дискриминационными те исключения или предпочтения, которые обусловлены спецификой конкретного вида труда (например, ограничения на тяжелые работы для женщин) или особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной защите (молодежь, инвалиды).

Исполнитель должен обращаться к официальным источникам законодательства Туркменистана для отслеживания актуальных версий законов и нормативных актов ТМ. <https://mejlis.gov.tm>, <https://minjust.gov.tm>, <https://tds.gov.tm>.

Согласно *статьей 30 Трудового кодекса Туркменистана* официальный возраст для заключения трудового договора по найму составляет 16 лет, при этом закон предусматривает исключения, позволяющие подросткам начинать трудовую деятельность раньше: с 14 лет - допускается прием на работу учащихся для выполнения легкого труда в свободное от учебы время при письменном согласии одного из родителей (или законного представителя/опекуна); с 15 лет по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

Для лиц от 14 до 16 лет устанавливается сокращенное рабочее время не более 24 часов в неделю, для лиц от 16 до 18 не более 36 часов в неделю при сохранении полной оплаты труда. Запрещается привлекать подростков к ночным, сверхурочным, тяжелым работам и труду в выходные дни.

Законодательство Туркменистана декларирует полную нетерпимость к любым проявлениям принудительного и детского труда. Запреты на данные деяния закреплены на конституционном уровне, а механизмы наказания за их нарушение четко прописаны в Трудовом, Административном и Уголовном кодексах, а также в Законе «О гарантиях права молодежи на труд».

Туркменистан ратифицировал ключевые соглашения Международной организации труда (МОТ) — Конвенцию № 29 о принудительном труде, Конвенцию № 105 об упразднении принудительного труда, Конвенцию № 138 о минимальном возрасте для приема на работу и Конвенцию № 182 о наихудших формах детского труда.

Вопросы охраны труда и техники безопасности регулируются Трудовым кодексом Туркменистана и Законом «Об охране труда», который был принят в октябре 1993 года (<https://faolex.fao.org/docs/pdf/tuk207608.pdf>). Данные документы устанавливают правовые

основы обеспечения безопасности жизни и здоровья сотрудников в процессе их трудовой деятельности.

Согласно **Трудовому Кодексу Туркменистана** (Раздел XI Охрана труда, статья 171) охрана труда определяется как система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, средства и методы, направленные на обеспечение безопасных условий труда. При этом под условиями труда понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на жизнь или здоровье и работоспособность работника.

Согласно **Закона об охране труда** (Статья 5. Основные принципы государственной политики в области охраны труда) установлены основные принципы государственной политики в области охраны труда:

- приоритет жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности предприятия, ответственность предприятий за создание безопасных и здоровых условий труда;
- комплексное решение задач охраны труда на основе государственных и целевых программ по этим вопросам;
- социальная защита работников, полное возмещение ущерба, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей;
- установление единых нормативов по охране труда для всех предприятий;
- использование экономических методов управления охраной труда, проведение политики льготного налогообложения, участия государства в финансировании мероприятий по охране труда;
- осуществление обучения населения, профессиональная подготовка и повышение квалификации работников по вопросам охраны труда;
- лицензирование потенциально опасных производств, сертификация продукции (работ, услуг) производственного назначения;
- установление государственной статистической отчетности об условиях труда, о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- обеспечение координации деятельности Государственных органов, учреждений, организаций и объединений граждан, решающих различные проблемы охраны здоровья, гигиены и безопасности труда;
- поддержка деятельности общественных организаций в сфере охраны труда;
- международное сотрудничество при решении проблем охраны труда, использование мирового опыта организации работы по улучшению условий и повышению безопасности труда.

Согласно **Статье 9. Гарантии права работника на охрану труда во время работы.** Администрация (Работодатель) обязан внедрять современные средства охраны труда, обеспечивать условия труда отвечающие требованиям безопасности и гигиены и предотвращающие производственный травматизм и профессиональную заболеваемость.

В случае нарушения права работника на охрану труда Главная государственная инспекция по стандартизации, метрологии, охране недр и безопасному ведению работ в народном хозяйстве Туркменистана с участием профсоюзов или органов, представляющих трудовой коллектив выдает заключение о грубом нарушении трудового договора.

Статья 15. Обязанности администрации (работодателя) по охране труда, включает следующие обязанности работодателя:

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда работников;
- предоставить работникам льготы и компенсации за ущерб, причиненный их здоровью в процессе производственной деятельности;
- принимать незамедлительные меры при возникновении аварийных ситуаций, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследовать в установленном законодательством порядке все несчастные случаи и факты профессиональных заболеваний и аварий, выдавать пострадавшему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трех дней после его расследования, вести их учет и анализ;
- нести ответственность за нарушение норм, стандартов, правил по охране труда;
- бесплатно обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных законодательством;
- оплачивать медицинские обследования работников, предусмотренные законодательством;
- периодически проводить аттестацию рабочих мест, обеспечивать работников необходимыми инструкциями, проводить инструктаж и надлежащую подготовку по охране труда;
- принимать все научно обоснованные и практически осуществимые меры для снятия физической и психической усталости работников в процессе труда;
- беспрепятственно допускать представителей органов государственного управления охраной труда и общественного контроля на рабочие места работников для проведения инспекций и расследований;
- запрещать работникам выполнять операции, определенные как неминуемо опасные;
- извещать соответствующие органы о несчастных случаях и авариях на производстве.

Статья 16. Права и обязанности работника по охране труда, обеспечивает следующие права работника:

- на рабочее место, защищенное в пределах допустимых норм от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности;
- на обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет администрации (работодателя);
- на отказ от выполнения работ в условиях реальной опасности для его жизни и здоровья;

- на жалобу и (или) апелляцию при расследовании или инспекции, а также в случае нарушения требований безопасности и гигиены труда на рабочем месте по вине администрации (работодателя);
- на обучение безопасным методам и приемам работы за счет предприятия;
- на профессиональную переподготовку за счет средств администрации (работодателя) в случае закрытия предприятия, ликвидации рабочего места вследствие нарушения законодательства об охране труда и (или) технической невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда;
- на информацию о состоянии условий труда, о предпринимаемых администрацией (работодателем) мерах защиты от вредных или опасных производственных факторов о его ответственности за отступление от требований и норм законодательства об охране труда;
- на информацию об оценке состояния его здоровья по результатам предварительного (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- на ознакомление и (или) предоставление ему возможности принимать участие в рассмотрении вопросов об условиях труда на его рабочем месте на всех уровнях управления, при инспектировании и расследовании несчастных случаев и аварий на производстве;
- на проведение инспектирования условий труда на его рабочем месте соответствующими службами органов государственного управления охраной труда или общественного контроля.

Работник обязан:

- соблюдать правила, инструкции, положения и приказы по охране труда немедленно извещать администрацию (работодателя) о любой ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- немедленно сообщать о любом несчастном случае, повреждении здоровья, происшедших в ходе работы или в связи с ней.

Согласно *Статье 23. Разработка и соблюдение требований по охране труда*, Главгосинспекция Туркменистана устанавливает требования, необходимые для обеспечения безопасности труда на предприятиях на основе научно обоснованных стандартов, правил и норм, а работодатель обеспечивает на предприятии выполнения требований нормативных актов по охране труда, своих обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также разработку инструкций по охране труда.

В. РЕСПУБЛИКА УЗБЕКИСТАН

Национальное трудовое законодательство Республики Узбекистан

Трудовое законодательство в Узбекистане состоит из Конституции Республики Узбекистан, Трудового кодекса и других нормативно-правовых актов и международных договоров,

поддерживаемых Республикой Узбекистан. Узбекистан ратифицировал все восемь основополагающих международных конвенций, связанных с трудом:

C029 - Конвенция 1930 года о принудительном труде (No 29); 13 июля 1992 г.;

C087 - Конвенция 1948 года о свободе ассоциации и защите права на организацию (No 87); 12 декабря 2016 г.;

C098 - Конвенция 1949 года о праве на создание организаций и ведение коллективных переговоров (No 98); 13 июля 1992 г.;

C100 - Конвенция 1951 года о равном вознаграждении (No 100); 13 июля 1992 г.;

C105 – Конвенция 1957 года об упразднении принудительного труда (No 105); 15 декабря 1997 г.;

C111 - Конвенция 1958 года (No 111) о дискриминации в области труда и занятий; 13 июля 1992 г.;

C138 - Конвенция 1973 года о минимальном возрасте для приема на работу (No 138); Минимальный установленный возраст: 15 лет; 06 марта 2009;

C182 - Конвенция 1999 года о наихудших формах детского труда (No 182).

В Узбекистане проводится целенаправленная политика создания правовой основы защиты прав и свобод человека в соответствии с международными стандартами. Присоединившись к мировому сообществу, Республика Узбекистан конституционно закрепила приоритет общепризнанных норм международного права. Являясь полноправным членом Организации Объединенных Наций, Узбекистан присоединяется к международным актам в области прав человека, тем самым принимая на себя обязательство соблюдать их и применять в своей государственно-правовой практике. Универсальное значение международных актов в области прав человека требует инкорпорирования их положений в национальное законодательство. Основным закон Республики Узбекистан включает в себя все положения Всеобщей декларации прав человека.

Конституция Республики Узбекистан (принята 8 декабря 1992 года) включает главу, посвященную экономическим и социальным правам граждан. Согласно ему, каждый человек имеет право:

- «имеют право на труд, свободный выбор работы, справедливые условия труда и защиту от безработицы в порядке, установленном законом; запрещается принудительный труд, за исключением наказания по приговору суда или в иных случаях, предусмотренных законом» (глава IX, статья 37);
- Право на отдых закреплено в статье 38: «Граждане, работающие по найму, имеют право на оплачиваемый отдых. Количество часов и оплачиваемый трудовой отпуск определяются законом.»;
- социальное обеспечение по старости в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, а также в других случаях, предусмотренных законом (статья 39);
- имеют право на квалифицированную медицинскую помощь (статья 40); и
- Закон гарантирует равные права мужчин и женщин (статья 46).
- «Имеют право как индивидуально, так и коллективно подавать заявления и предложения, а также подавать жалобы в компетентные государственные органы,

учреждения или представителей общественности. Заявления, предложения и жалобы рассматриваются в порядке и сроки, установленные законодательством» (Глава VIII, ст. 35).

Трудовой Кодекс Республики Узбекистан, принятый 1 апреля 1996 года, определяет трудовое законодательство с учетом интересов работников, работодателей, государственных справедливых и безопасных условий труда, защиты трудовых прав и здоровья работников. Настоящий Кодекс регулирует трудовые отношения и иные непосредственно связанные отношения, направленные на защиту прав и свобод сторон трудовых отношений, установление минимальных гарантий прав и свобод в сфере труда. Статья 6 Трудового кодекса запрещает дискриминацию и гарантирует всем гражданам равные права на труд; Дискриминация в трудовых отношениях запрещена. Запрещаются любые различия, отказ в приеме на работу или предпочтения, отказ в приеме на работу, независимо от национальности, расы, пола, языка, религии, политических убеждений, социального положения, образования или имущества, приводящие к нарушению равенства возможностей в сфере труда. Лицо, которое считает, что оно подверглось дискриминации на работе, может обратиться в суд с требованием об устранении дискриминации и компенсации причиненного ему материального и морального вреда.

Согласно Трудовому кодексу, взаимоотношения между работниками и руководством должны быть официально оформлены срочным или временным трудовым договором. Максимальный срок одного срочного контракта составляет 5 лет (за исключением нескольких конкретных должностей).

Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан является основным государственным учреждением, ответственным за разработку политики в области труда, занятости населения и социальной защиты. В задачи министерства входит развитие и регулирование рынка труда и обеспечение занятости населения, регулирование трудовых отношений и охраны труда, предоставление социальных услуг населению, медико-социальная реабилитация инвалидов.

Надзор и контроль за соблюдением требований Трудового кодекса и защитой трудовых прав граждан осуществляется Государственной трудовой инспекцией при Министерстве занятости и трудовых отношений и ее территориальными подведомственными структурами в соответствии с Положением о Государственной инспекции труда, Приложение #3, Постановление Кабинета Министров #1066 от 31.12.2018 «О мерах по повышению эффективности деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан».

Возраст работы по найму. Статья 7 Трудового кодекса гласит, что принудительный труд, то есть принуждение к выполнению работ под угрозой какого-либо наказания (в том числе в качестве средства трудовой дисциплины), запрещается. Право на труд разрешено лицам в возрасте 16 лет и старше. Закон разрешает прием обучающихся из общеобразовательных школ, средних специальных и профессиональных учебных заведений в качестве стажировки для выполнения легкой работы, не причиняющей вреда их здоровью и нравственному развитию, и не препятствующей учебному процессу, в свободное от учебы время при условии, что они старше 15 лет с письменного согласия

родителя или законного опекуна (статья 77). Согласно Трудовому кодексу, лица, не достигшие 15-летнего возраста, не имеют права на труд.

Молодые люди в возрасте от 15 до 18 лет имеют право на труд на основании местного законодательства и имеют те же права, что и взрослые работники, с некоторыми льготами, обусловленными их возрастом (Трудовой кодекс, статья 240). Лица, не достигшие 18-летнего возраста, могут быть трудоустроены только после медицинского освидетельствования и далее до достижения восемнадцатилетнего возраста подлежат обязательному ежегодному медосмотру. Лица моложе 18 лет принимаются на работы только на работах, не представляющих опасности для их здоровья, безопасности и нравственности, им запрещается поднимать и перемещать тяжести (статья 241 Трудового кодекса).

Работникам в возрасте от 15 до 16 лет разрешается работать не более 24 часов в неделю, а работникам в возрасте от 16 до 18 лет - не более 36 часов в неделю. Студенты могут быть трудоустроены только в свободное от учебы время и не может превышать половину максимальной продолжительности рабочего времени, установленной для соответствующей возрастной группы, т.е. студенты в возрасте 15-16 лет могут работать только 12 часов в неделю, а студенты в возрасте 16-18 лет могут работать не более 17,5 часов в неделю (статья 242).

Статьями 49 и 51 Административного кодекса Узбекистана предусмотрены штрафы за нарушение вышеуказанных норм о принудительном и детском труде. Поправки в закон от 23.08.2019 значительно увеличивают штрафы за применение административных мер по привлечению работников к принудительному труду, что практиковалось в стране ранее с участием государственных служащих, в основном учителей, медицинских работников и студентов. Новый закон предусматривает штрафы в размере от 10 до 30 минимальных заработных плат за использование таких методов. По данным министерства, при повторном совершении одного и того же нарушения ответственными лицам грозит штраф в размере от 30 до 100 минимальных размеров оплаты труда.

Заработная плата и отчисления. Формы и размер вознаграждения за выполненную работу устанавливаются трудовыми договорами и коллективными трудовыми договорами. Запрещается платить в натуральной форме, за исключением случаев, установленных Правительством Республики Узбекистан (статья 153 Трудового кодекса). Правительство устанавливает минимальную заработную плату (статья 155). С мая 2022 года минимальная заработная плата для штатных сотрудников не может быть менее 920 000 сумов.³ В районах с неблагоприятными природно-бытовыми условиями устанавливаются районные коэффициенты и надбавки к заработной плате. Для сезонных и поденных рабочих минимальной заработной платы (минимальная оплата за отработанную работу) не установлено.

Работодатели обязаны платить работникам не реже одного раза в полуторамесячный период (статья 161). Компенсация за задержку платежей может быть включена в коллективный трудовой договор. Работодатели также обязаны оплачивать вред, нанесенный здоровью или имуществу на рабочем месте, а в случае смерти семьи получает компенсацию. Вычеты допускаются в основном по налогам и другим обязательным

³ 1 Указ Президента Республики Узбекистан от 20.05.2022 г. #PD-138 (или \$81.122 <https://cbu.uz/oz/>).

платежам, установленным Правительством Узбекистана, а также по особым основаниям, но не могут превышать 50 процентов от суммы, причитающейся работнику, а выплата после вычетов не может быть ниже минимального размера, определенного правительством (статья 164).

Женщины. Ночная работа, сверхурочная работа, работа в выходные дни и служебные командировки беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 14 лет (с детьми-инвалидами до 16 лет), разрешены только с их согласия. При этом привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работам в ночное время допускается только при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка (статья 228).

Во исполнение Указа Президента РФ No ПП #4235 от 7 марта 2019 года³

³<http://lex.uz/ru/docs/4230938> С 1 мая 2019 года мужчины получили одинаковый пакет прав, связанных с уходом за ребенком, только один из родителей (мужчина или женщина) может принять решение об отпуске по беременности и родам. Кроме того, президент распорядился отменить запрет на привлечение женщин к труду. Как следствие, перечень профессий, в которых не допускается возможность занятия женщинами, приобрел рекомендательный характер (поправка к статье 225).

Время работы. Стандартная рабочая неделя составляет 40 часов, при этом для лиц моложе 18 лет и женщин, имеющих детей до 3 лет, отводится меньше времени. Количество часов в день и дней в неделю устанавливается в договоре (соглашении) между работодателем и работником. Работодатели обязаны предоставлять отгулы каждый рабочий день для «отдыха и еды», а также оплачиваемые отгулы на случай, если им нужно время для охлаждения, согревания или кормления грудью. Условия отпуска устанавливаются в договорах/соглашениях.

Отпуска. Помимо государственных праздников работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 15 рабочих дней, для работников моложе 18 лет - не менее 30 календарных дней, для инвалидов - 30 календарных дней (статьи 134-135). Кроме того, тем, кто работает во вредных и неблагоприятных для здоровья и неблагоприятных условиях труда, дополнительно выплачивается семь дней, а тем, кто работает в неблагоприятных климатических условиях, – дополнительно восемь дней. Отпуск без сохранения содержания также может использоваться определенными группами лиц и также может охватываться контрактами. При прекращении трудовых отношений работникам оплачивается неиспользованный отпуск, или он может быть использован в качестве последних дней работы.

Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью до 70 календарных дней, а затем предоставляется отпуск продолжительностью 56 дней после родов в случае осложнений или рождения 2 и более детей продолжительностью до 70 дней с выплатой пособия из средств государственного социального страхования (статья 233). Отпуск по беременности и родам рассчитывается в общей сложности и оплачивается единовременно вне зависимости от фактического количества дней отпуска перед родами. После родов мать может взять дополнительный отпуск до достижения ребенком возраста шести месяцев, который также оплачивается за счет средств социального страхования. Она может взять отпуск без сохранения содержания до достижения ребенком возраста трех лет. Ее положение гарантируется по возвращении из всех этих видов отпуска.

Сверхурочная работа. Компенсация за сверхурочный труд, предусмотренная трудовыми договорами или согласованная с профсоюзом работника, может быть предоставлена в виде дополнительной оплаты или отпуска. В законе установлено, что размер компенсации за сверхурочную работу должен составлять не менее 200 процентов от размера среднемесячной заработной платы работника (в разбивке по количеству отработанных часов). Продолжительность дополнительного отпуска не должна быть меньше продолжительности фактически отработанной сверхурочной работы (статья 157).

Прекращение контракта и увольнения. В Трудовом кодексе и подзаконных актах в области труда проводится различие между прекращением контракта и увольнением. Работник может прекратить трудовые отношения, подав предварительное письменное уведомление за две недели или подав заявление об отпуске без содержания. Увольнение или временный отпуск без содержания может быть инициирован работодателем в связи с ухудшением экономической ситуации (см. ниже). Для увольнения (увольнения) работодатель должен лично уведомить об этом за два месяца в случае корпоративной ликвидации или оптимизации, за две недели в случае некомпетентности работника и за три дня в случае халатности или недопустимых нарушений со стороны работника. В случае увольнения по причине ликвидации или оптимизации компании работник должен получить компенсацию, которая не должна быть меньше двух среднемесячных окладов за время работы плюс оплата за неиспользованный отпуск (если иная форма компенсации не была оговорена в трудовом договоре).

Трудовые споры. Система судов общей юрисдикции, в которых рассматриваются гражданские и уголовные дела, отвечает за разрешение трудовых споров. Это может быть сделано на региональном или городском уровне. Официально работники могут подать жалобу через Генеральную прокуратуру. Министерство занятости и трудовых отношений должно оказывать работникам правовую поддержку в их трудовых спорах.

Споры могут разрешаться комиссиями, которые создаются «наравне с работодателем и органами, представляющими интересы работника» (то есть с равным представительством работника/работников и работодателя), если такие комиссии предусмотрены трудовыми соглашениями (контрактами) (статья 262). Комиссии должны рассмотреть вопросы в течение 10 дней. Если работодатель, работник или их представители не согласны с решением комиссии, или если комиссия не рассматривает заявления в течение 10 дней, любая из сторон может подать апелляцию в суд, но это должно произойти в течение 10 дней после принятия решения (или отсутствия решения).

Обеспечение соблюдения Трудового кодекса осуществляется Государственной трудовой инспекцией при Министерстве занятости и трудовых отношений и ее территориальными подведомственными структурами в соответствии с Положением о Государственной инспекции труда, Приложение #3, Постановление Кабинета Министров #1066 от 31.12.2018 «О мерах по повышению эффективности деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан».

Приложение 1: Содержание и форма Кодекса поведения

1.1 МИНИМАЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ

Следует сформулировать минимальные требования к Кодексу поведения с учетом проблем, последствий и мер по их смягчению, указанных в следующих документах:

- отчеты по проектам, например, ССЭО/ПСЭМ
- условия согласия/получения разрешения
- обязательные стандарты, в том числе Руководство Группы Всемирного банка по РООСЗБ
- применимые национальные правовые и/или нормативные требования и стандарты (если они являются более высокими, чем стандарты Руководства ГВБ по РООСЗБ)
- соответствующие стандарты, например, «Обеспечение жильем рабочих: процесс и стандарты»; соответствующие отраслевые стандарты, например, обеспечение рабочих жильем;
- Механизмы рассмотрения и урегулирования жалоб.

Типы выявленных проблем могут включать риски, связанные с притоком рабочей силы, распространением инфекционных заболеваний, сексуальными домогательствами, гендерно мотивированным насилием, незаконным поведением и преступностью, поддержанием безопасной окружающей среды и т.д.

Минимальные требования Кодекса поведения могут основываться на следующем:

ТРЕБОВАНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Удовлетворительный кодекс поведения содержит обязательства, возлагаемые на всех сотрудников проекта (включая субподрядчиков и поденных рабочих), которые могут иметь отношение к решению, как минимум, нижеперечисленных вопросов. Могут быть добавлены дополнительные обязательства в зависимости от конкретных проблем, существующих в регионе, месте реализации и секторе экономики, в котором осуществляется проект, или особых требований проекта. Круг вопросов, требующих рассмотрения, включает следующее:

- Соблюдение применимых законов, правил и нормативных актов соответствующей юрисдикции
- Соблюдение действующих требований по охране труда и технике безопасности (включая ношение предусмотренных средств индивидуальной защиты, предотвращение предотвратимых несчастных случаев и обязанность сообщать об условиях или методах работы, которые создают угрозу для безопасности или окружающей среды)
- Использование запрещенных веществ
- Недопущение дискриминации (например, на основании семейного положения, этнической принадлежности, расы, пола, религии, языка, семейного положения,

сексуальной ориентации, рождения, возраста, инвалидности или политических убеждений)

- Взаимодействие с членами местного сообщества (например, для выражения уважения и недопущения дискриминации)
- Сексуальное домогательство (например, запрет на использование, особенно в отношении женщин или детей, лексики или поведения, которые являются непристойными, угрожающими, оскорбительными, сексуально провокационными, эксплуататорскими, унижительными или неприемлемыми с точки зрения культуры)
- Насилие или эксплуатация (например, недопущение получения в обмен на сексуальные услуги денег, работы, товаров или услуг, а также иных форм оскорбительного и унижающего достоинство поведения или эксплуатации)
- Защита детей (включая недопущение совращения, растления или иных форм недопустимого поведения в отношении детей, ограничение общения с детьми и обеспечение их безопасности в районах осуществления проекта)
- Санитарно-гигиенические требования (например, обеспечение условий для того, чтобы работники пользовались оборудованными работодателем санузлами, а не открытыми пространствами)
- Недопущение конфликта интересов (например, предоставления льгот, контрактов, трудоустройства, привилегий или одолжений какому-либо лицу, с которым имеются финансовые, семейные или личные отношения)
- Соблюдение обоснованных инструкций по ведению работ (в том числе в отношении экологических и социальных норм)
- Защита и надлежащее использование имущества (например, недопущение краж, халатности или небрежного отношения)
- Обязанность сообщать о нарушениях настоящего Кодекса
- Бережное отношение к чужой собственности, инфраструктуре и предоставляемым услугам
- Неприменение мер возмездия в отношении работников, сообщающих о нарушениях Кодекса, если такое сообщение сделано добросовестно.

Кодекс поведения должен быть изложен соответствующим простым языком и подписан каждым работником с указанием, что он:

- получил копию Кодекса;
- Кодекс был разъяснен;
- признал, что соблюдение этого Кодекса поведения является условием найма; и
- понимает, что нарушения Кодекса могут привести к серьезным последствиям, вплоть до увольнения или обращения в правоохранительные органы.

1.2. ШАБЛОН КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ, КОТОРОГО ДОЛЖНЫ ПРИДЕРЖИВАТЬСЯ ПОДРЯДЧИКИ

ФОРМА КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА (ЭС)

Мы являемся Исполнителем, [указать наименование Исполнителя]. Нами заключен контракт с [указать наименование заказчика] на [указать описание Работ]. Данные Работы будут проводиться на [вход на Площадку и в другие места, где будут проводиться Работы]. Наш контракт обязывает нас принять меры по нейтрализации экологических и социальных рисков, связанных с Работами, включая риски сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств.

Примечание:

Минимальное содержание формы Кодекса поведения, установленной Работодателем, не может быть существенно изменено. Однако при необходимости Подрядчик может добавлять новые требования, в том числе учитывать проблемы/риски, характерные для данного контракта.

Настоящий Кодекс поведения является частью наших мер по нейтрализации экологических и социальных рисков, связанных с Работами. Он применяется ко всем нашим сотрудникам, рабочим и другим работникам на строительной площадке Работ или в других местах, где выполняются Работы. Оно также применяется к персоналу каждого субподрядчика и любому другому персоналу, помогающему нам в выполнении Работ. Все эти лица именуются «Персонал подрядчика», и на них распространяется действие настоящего Кодекса поведения.

В этом Кодексе поведения определено поведение, которое мы требуем от всего персонала подрядчика.

Наше рабочее место – это среда, где небезопасное, оскорбительное или насильственное поведение недопустимо, и где все люди должны спокойно поднимать вопросы или проблемы, не опасаясь мести.

ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Персонал Подрядчика:

- компетентно и добросовестно выполняет свои обязанности;
- соблюдать настоящий Кодекс поведения и все применимые законы, нормативные акты и другие требования, включая требования по защите здоровья, безопасности и благополучия других сотрудников Подрядчика и любых других лиц;
- Поддержание безопасных условий труда, в том числе путем:
 - обеспечение безопасности и отсутствия риска для здоровья рабочих мест, машин, оборудования и процессов, находящихся под контролем каждого человека;
 - ношение необходимых средств индивидуальной защиты;
 - применение надлежащих мер в отношении химических, физических и биологических веществ и агентов; и
 - следование применимым регламентам работы в аварийных ситуациях;

- обеспечение того, чтобы в месте расположения работников оборудование, услуги, инфраструктура и процессы, находящиеся под контролем каждого лица, были безопасными и не представляли риска для здоровья или других лиц;
- сообщать о рабочих ситуациях, которые, по его мнению, являются небезопасными или вредными для здоровья, и выходить из рабочей ситуации, которая, по его обоснованному мнению, представляет непосредственную и серьезную опасность для его жизни или здоровья;
- относиться к другим с уважением и не допускать дискриминации в отношении конкретных групп, таких как женщины, инвалиды, трудящиеся-мигранты или дети;
- не участвовать в Сексуальном домогательстве, что означает нежелательные сексуальные домогательства, просьбы о сексуальных услугах и другие словесные или физические действия сексуального характера с персоналом другого Подрядчика или Работодателя;
- не участвовать в Сексуальной эксплуатации, что означает любое фактическое или покушение на злоупотребление уязвимым положением, отличной властью или доверием, в сексуальных целях, включая, но не ограничиваясь, получение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;
- не участвовать в сексуальном надругательстве, что означает фактическое или угрожающее физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях;
- не вступать в какую-либо форму сексуальных контактов с лицами, не достигшими 18-летнего возраста, за исключением случаев, когда работник ранее состоял в браке;
- Пройти соответствующие учебные курсы, связанные с экологическими и социальными аспектами контракта, в том числе по вопросам охраны труда и техники безопасности, сексуальной эксплуатации и насилия (СЭН) и сексуальных домогательств (СД);
- сообщать о нарушениях настоящего Кодекса поведения; и
- не мстить любому лицу, которое сообщает о нарушениях настоящего Кодекса поведения будь то нам или Работодателю, или которое использует механизм подачи и рассмотрения жалоб персонала подрядчика или механизм рассмотрения жалоб проекта.

ВЫСКАЗЫВАНИЕ ОЗАБОЧЕННОСТИ

Если какое-либо лицо замечает поведение, которое, по его мнению, может представлять собой нарушение настоящего Кодекса поведения или иным образом беспокоит его, ему следует незамедлительно поднять этот вопрос. Это можно сделать одним из следующих способов:

- A. Связаться с *[указать имя Эксперта Исполнителя по социальным вопросам, обладающего соответствующим опытом работы в случаях сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств, или, если*

такое лицо не требуется по Контракту, другого лица, назначенного Подрядчиком для решения этих вопросов в письменной форме по этому адресу *[физический адрес]* или по телефону *[номер телефона]* или лично по *[физический адрес]*; или

- Б. Позвонить по *[указать номер телефона]* для того, чтобы выйти на горячую линию Исполнителя (если есть) и оставить сообщение.

Личность данного лица не разглашается, если только законодательством страны не предусмотрено направлением сообщений о таких жалобах. Могут также подаваться анонимные жалобы или заявления, которые будут должным образом и надлежащим образом рассмотрены. Мы со всей серьезностью относимся ко всем сообщениям о возможных неправомерных действиях, проведем расследование и примем соответствующие меры. Мы предоставим приемлемые рекомендации поставщикам услуг, которые могут помочь человеку, столкнувшемуся с предполагаемым инцидентом, по мере необходимости.

Никакое лицо, которое добросовестно выражает обеспокоенность в связи с любым поведением, запрещенным настоящим Кодексом поведения, не подлежит возмездии. Такие ответные меры будут являться нарушением настоящего Кодекса поведения.

ПОСЛЕДСТВИЯ НАРУШЕНИЯ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ

Любое нарушение настоящего Кодекса поведения персоналом подрядчика может повлечь за собой серьезные последствия, вплоть до расторжения контракта и возможного обращения в судебные органы.

ДЛЯ ПЕРСОНАЛА ПОДРЯДЧИКА:

Я получил экземпляр настоящего Кодекса поведения, написанного на понятном мне языке. Я понимаю, что при возникновении каких-либо вопросов по данному Кодексу поведения я могу обратиться за разъяснениями к *[указать имя контактного лица (лиц) Подрядчика, обладающего соответствующим опытом]*.

Ф.И.О. персонала подрядчика: *[указать наименование]*

Подпись: _____

Дата: (день, месяц, год): _____

Подпись уполномоченного представителя Исполнителя:

Подпись: _____

Дата: (день, месяц, год): _____

Приложение А. Поведение, квалифицирующее сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства (СЭН), и поведение, квалифицирующее сексуальное домогательство (СД)

ПРИЛОЖЕНИЕ А: К ФОРМУЛЯРУ КОДЕКСА ПОВЕДЕНИЯ: ПОВЕДЕНИЕ, РАВНОЕ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ И СЕКСУАЛЬНЫМ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ (СЭН), И ПОВЕДЕНИЕ, РАВНОЕ СЕКСУАЛЬНОМУ ДОМОГАТЕЛЬСТВУ (СД)

Приведенный ниже перечень не является исчерпывающим, чтобы проиллюстрировать виды запрещенного поведения

1) Примеры сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств включают, в частности, следующее:

- Персонал подрядчика говорит члену сообщества, что он/она может предоставить ему работу, связанную с рабочим местом (например, приготовление пищи и уборка) в обмен на секс.
- Сотрудник подрядчика, который подключает домохозяйства к электричеству, говорит, что он может подключить домохозяйства, возглавляемые женщинами, к сети в обмен на секс.
- Персонал подрядчика насилует или иным образом совершает сексуальное насилие над членом сообщества.
- Персонал Подрядчика отказывает лицу в доступе на Объект, если оно не оказывает сексуальную услугу.
- Персонал подрядчика говорит человеку, подающему заявление о приеме на работу по контракту, что он примет его на работу только в том случае, если он вступит с ним в половую связь.
-

(2) Примеры сексуальных домогательств на рабочем месте

- Персонал Подрядчика комментирует внешний вид другого Персонала Подрядчика (положительный или отрицательный) и сексуальную желательность.
- Когда персонал подрядчика жалуется на замечания, сделанные персоналом другого подрядчика по поводу его/ее внешнего вида, персонал другого подрядчика замечает, что он/она «напрашивается на это» из-за того, как он/она одевается.
- Нежелательное прикосновение к персоналу подрядчика или заказчика со стороны персонала другого подрядчика.
- Персонал Подрядчика говорит Персоналу другого Подрядчика, что он обеспечит ему повышение зарплаты или повышение по службе, если он пришлет ему свои обнаженные фотографии.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: Механизм подачи и рассмотрения жалоб – Форма сообщения

ФОРМА ЖАЛОБЫ РАБОТНИКА

Название проекта: Региональный проект «Центрально-Азиатское сотрудничество в
области эффективного использования водных ресурсов»

1. Информация о заявителе (в случае анонимных жалоб не является обязательным)

ФИО: _____

Должность/работодатель (ГРП/подрядчик/субподрядчик/и т.д.):

Контактная информация (телефон/электронная почта): _____

☐ Я хочу остаться анонимным

2. Описание Жалобы:

Дата инцидента: _____

Место ДТП: _____

**Просьба подробно описать вашу жалобу (что произошло, когда, где, кто был
причастен):**

3. Вид жалобы (просьба поставить галочку напротив, если применимо)

- ☐ Условия труда (продолжительность рабочего дня, отпуска и т.д.)
- ☐ Заработная плата и выплаты
- ☐ Охрана труда и техника безопасности (ОТТБ)
- ☐ Дискриминация или несправедливое обращение
- ☐ Сексуальная эксплуатация и насилие / Сексуальные домогательства (СЭН/СД) –
сохранение конфиденциальности жертвы
- ☐ Отсутствие средств индивидуальной защиты (СИЗ)

- ☐ Вопросы
- ☐ контракта Другое (просьба уточнить): _____
-

4. Предпочтительный метод связи

- ☐ Телефон
- ☐ Электронная почта
- ☐ При личном посещении
- ☐ Обратная связь не требуется
-

5. Подпись (если не анонимна)

Подпись: _____ Date: _____

6. Только для служебного пользования

Но жалобы: _____

Дата получения: _____

Получено: _____

Принятые меры:

Дата ответа: _____

Статус:

- ☐ Решено
- ☐ Выполняется
- ☐ Передано на более высокий уровень